

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9766 *Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Lidl Supermercados, S.A.U. (código de convenio n.º 90102402012016), que fue suscrito, con fecha 18 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Federación Estatal de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de mayo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO DE LIDL SUPERMERCADOS, SAU

ÍNDICE

Capítulo I. *Ámbito y revisión.*

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.*

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

Capítulo II. *Organización del trabajo.*

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Capítulo III. *Contratación. Período de prueba.*

Artículo 8. *Compromiso con el empleo.*

Artículo 9. *Contratación.*

Artículo 10. *Contrato a tiempo parcial.*

Artículo 11. *Contrato de interinaje.*

- Artículo 12. Contrato eventual.
- Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinado.
- Artículo 14. Período de prueba.

- Capítulo IV. Clasificación profesional.
- Artículo 15. Clasificación profesional.

- Capítulo V. Ascensos, movilidad funcional y movilidad geográfica.
- Artículo 16. Régimen de promoción profesional.
- Artículo 17. Movilidad funcional.
- Artículo 18. Desplazamientos temporales.
- Artículo 19. Traslados.

- Capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso.
- Artículo 20. Tiempo de trabajo.
- Artículo 21. Distribución de la jornada. Horario de trabajo. Cuadros horarios.
- Artículo 22. Trabajo en domingos/festivos.
- Artículo 23. Vacaciones.
- Artículo 24. Horas extraordinarias.

- Capítulo VII. Régimen retributivo.
- Artículo 25. Estructura Salarial.
- Artículo 26. Salario Base.
- Artículo 27. Complementos salariales.
- Artículo 28. Complemento de Nocturnidad.
- Artículo 29. Complemento de especial responsabilidad CPT por diferencia de Grupo.
- Artículo 30. Complemento de especial responsabilidad CPT y diferencia de Nivel.
- Artículo 31. Complemento de torero/a.
- Artículo 32. Complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo.
- Artículo 33. Cuestión común a los Complementos de Puesto.
- Artículo 34. Pagas extraordinarias.
- Artículo 35. Salario Base de Grupo y revisión salarial.

- Capítulo VIII. Licencias, protección a la vida familiar y excedencias.
- Artículo 36. Permisos retribuidos y no retribuidos.
- Artículo 37. Excedencias.

- Capítulo IX. Derechos sindicales.
- Artículo 38. Representantes unitarios de los trabajadores.
- Artículo 39. Delegados sindicales.
- Artículo 40. Comité intercentros.
- Artículo 41. Comisiones de colaboración.
- Artículo 42. Información.
- Artículo 43. Garantías.
- Artículo 44. Sistema de acumulación de horas.

- Capítulo X. Salud laboral.
- Artículo 45. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Artículo 46. Reconocimiento médico.

Capítulo XI. Condiciones sociales.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

Artículo 48. Prendas de Trabajo.

Artículo 49. Descuento en compras.

Artículo 50. Ayuda de natalidad.

Capítulo XII. Faltas y sanciones.

Artículo 51. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Régimen de sanciones.

Capítulo XIII. Comisión de interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 53. Comisión de interpretación y aplicación del Convenio.

Disposición adicional. Vigencia.

Disposición transitoria. Descuento en compras.

Disposición final primera. Plataformas Logísticas.

Disposición final segunda. E-Commerce.

Disposición final tercera. Compromiso de adhesión.

Disposición derogatoria.

Anexo I. Tabla de puestos de trabajo

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Representación de la Empresa Lidl Supermercados, S.A.U., y las Representaciones Sindicales de CCOO y UGT, que tienen la mayoría absoluta de los componentes de los comités de centro y delegados de personal de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Empresa Lidl Supermercados, S.A.U., en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en la Empresa Lidl Supermercados, S.A.U., dentro del territorio nacional, salvo que alguna de sus cláusulas prevea una entrada en vigor distinta.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación, finalizando el 28 de febrero de 2022, salvo que alguna de sus cláusulas prevea una vigencia distinta. Los efectos económicos, de conformidad con los términos que se recogen en el texto del Convenio, se retrotraen al 1 de marzo de 2020 para el personal al servicio de la Empresa en el momento de su entrada en vigor, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en el presente Convenio.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo Convenio Colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalizada la vigencia natural y una vez denunciado, el Convenio se prorrogará anualmente hasta que se alcance un acuerdo de Convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad de la persona trabajadora.

La Dirección se compromete a dar información a la Representación Legal de los Trabajadores de las decisiones que puedan suponer cambios en la organización que afecten a las personas trabajadoras y a compartir las mismas en la medida de las posibilidades, en los términos recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III**Contratación. Período de prueba****Artículo 8. Compromiso con el empleo.**

Las partes firmantes del Convenio abogan por el mantenimiento y recuperación de un empleo de calidad. A tal efecto se fijan como objetivo el fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad eliminando la injustificada.

Para conseguir estos objetivos procurarán la contratación indefinida como modelo normal de acceso al mercado de trabajo para cubrir las necesidades permanentes de la Empresa, la utilización de las formas de contratación temporal causal y la ampliación en lo posible de las jornadas de los contratos a tiempo parcial para cubrir igualmente necesidades temporales.

En consecuencia con el criterio pactado, la Dirección se compromete a mantener en el conjunto del año un empleo indefinido del 75%.

Artículo 9. Contratación.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que las contratadas a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. No existirá distinción alguna entre personas trabajadoras en materia de licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este Convenio para las contratadas a tiempo completo.

2. Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 50% de la jornada fijada en el contrato.

2.1 La utilización de estas horas, para que sean de debido cumplimiento para la persona trabajadora, deberá ser preavisada con siete (7) días de antelación, salvo lo dispuesto en el presente Convenio respecto a planificación de la jornada en el artículo 21, párrafos 5 y 6.

2.2 Las horas complementarias pactadas deberán fijarse al principio o al final de la jornada programada. Si se tratara de personas trabajadoras que trabajen menos de cinco (5) días a la semana, su exigencia en un día no previsto de trabajo solo será posible para una jornada mínima de cuatro (4) horas y siempre respetando los dos días de descanso de promedio.

2.3 El pacto de horas complementarias podrá ser denunciado por la persona trabajadora en los supuestos legalmente previstos.

3. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán realizar, a solicitud de la Empresa, horas complementarias voluntarias (suplementarias) con carácter voluntario hasta un 20% de la jornada contratada. Estas horas suplementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias recogidas en el pacto de horas complementarias.

Las horas complementarias voluntarias podrán realizarse en día libre inicialmente planificado, siempre que se garantice una jornada mínima de cuatro (4) horas y respetando los dos días de descanso de promedio en cómputo anual.

4. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial podrán consolidar si voluntariamente lo desean el 30% de la cantidad de horas complementarias obligatorias realizadas en los términos previstos en el siguiente párrafo.

Se podrá producir la consolidación en el 30% del número de horas complementarias obligatorias que se hayan repetido anualmente (enero a diciembre) durante dos años continuados consecutivos a contar desde enero de cada ejercicio. En consecuencia, el derecho a la consolidación (30%), se calculará anualmente sobre la cantidad mínima del número de las horas complementarias obligatorias efectuadas que se repita en los dos años inmediatamente anteriores.

En el primer año de consolidación ésta se aplicará de forma proporcional a partir del mes en el que se lleve a cabo.

5. A igualdad de aptitudes y perfil, las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan a tiempo completo. Las vacantes se publicarán en el *job posting*.

Artículo 11. *Contrato de interinaje.*

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, constituirá causa de interinaje la suplencia de personal destinado temporalmente a la formación propia o de personas trabajadoras de nueva incorporación, o del personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

Artículo 12. *Contrato eventual.*

La contratación de personas trabajadoras eventuales se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que será de 30 días para las personas trabajadoras del Grupo III, de cuatro (4) meses para los del Grupo II, Nivel II y III, y de seis (6) meses para las personas trabajadoras del Grupo I y del Grupo II Nivel I.

Para la fijación del período de prueba se han tenido en cuenta los tiempos normales actuales de formación interna en cada uno de los Grupos, de manera que, si a futuro se modificaran dichos períodos, se procederá a adecuar el período de prueba a la mayor o menor duración de dicho período formativo por acuerdo de la comisión negociadora.

2. Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de 1/3 de su duración y sin superar en ningún caso lo previsto en el párrafo anterior con un mínimo de 15 días.

3. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las causas previstas en el artículo 14.3 último párrafo del Estatuto de los Trabajadores. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. Criterios generales.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece en el respeto en su aplicación del Principio de Igualdad. A estos efectos el principio rector de este Sistema es el igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones

laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos Grupos Profesionales y las funciones que se deriven de los mismos, se extienden a cualquier actividad desarrollada por la Empresa, e incluyen sin efectos limitativos y dentro del Grupo, Nivel, y en su caso Banda Salarial, todas las tareas que, previo respeto a la formación necesaria para el desempeño de las mismas y con pleno respeto a todos los factores que definan la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de la Empresa.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

Al personal afectado por el presente Convenio se le encuadrará en un determinado Grupo Profesional y en su caso en un Nivel dentro del mismo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y definen el contenido básico de la prestación laboral.

2. Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

– Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

– Capacidad de proactividad y toma de decisiones. Implica una orientación a la acción, tomando decisiones o llevando a cabo acciones para superar obstáculos y/o aprovechar oportunidades de negocio. Implica actuar de forma proactiva, anticipándose al futuro.

– Grado de autonomía, referido al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

– Dirección y gestión de equipos, implica que los equipos bajo su supervisión alcancen / mejoren los resultados y objetivos determinados. Incluye la capacidad de liderazgo dentro del equipo, actuando para fomentar el desarrollo de su talento, así como su nivel de compromiso e implicación con la compañía.

– Visión global y estratégica, entendida como la capacidad de vincular la propia actividad con una visión de conjunto orientada al negocio de la compañía, en función de la relación con el mercado y el entorno. Incluye la habilidad para identificar pautas y relaciones que no son obvias, así como la capacidad de identificar y gestionar puntos clave con nivel de influencia sobre los resultados y/o los recursos humanos, técnicos y productivos.

– Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. Áreas funcionales.

Adicionalmente el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio estará adscrito a una de las siguientes tres Áreas Funcionales, en función de la actividad prevalente del centro al que esté adscrito. A tal efecto se establecen las siguientes áreas funcionales:

a) Área de ventas o centros con actividad comercial: incluye todas las actividades propias de la organización del establecimiento comercial, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en tienda hasta el servicio de venta al cliente final, y las tareas complementarias necesarias.

b) Área de logística o almacenes: incluye todas las actividades propias de la organización del almacén, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en el almacén hasta el suministro a tienda, y las tareas complementarias necesarias, como por ejemplo el mantenimiento de instalación y/o maquinaria.

c) Área de Oficinas: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas centrales o regionales de la Empresa, están orientadas a la administración y gestión de la Empresa.

Cada una de estas áreas funcionales queda conformada por tres grupos profesionales, el Grupo I (Jefes/Jefas), común a las tres áreas funcionales, el Grupo II (Responsables) y el Grupo III (Profesionales).

4. Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los grupos profesionales y áreas descritos a continuación se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla que figura como Anexo I al presente Convenio.

La adscripción vendrá determinada por lo previsto en el Convenio y por acuerdo en el contrato de trabajo.

Grupos Profesionales.

I. Grupo de Jefes/Jefas.

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado/a de grado superior o doctorado. La persona trabajadora ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por la Empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y además realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. Económicamente, la responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos en el funcionamiento de la Empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada. La responsabilidad que tienen atribuida en el ámbito organizativo de la Empresa excede de la propia de una unidad comercial, extendiéndose sobre la gestión de recursos superior a un centro de trabajo o área funcional.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la Empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos de gestión.
- Diseño de estrategias.
- Control y dirección de las operaciones.
- Elaboración, conservación y reporte de la documentación de gestión.
- Formación y desarrollo del equipo.
- Coordinación de equipos.
- Gestión y optimización de tiempos de trabajo.
- Control y elaboración de los estándares de gestión de la sección, establecimiento o plataforma o departamento.

II. Grupo de Responsables.

Personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado/a medio/a o similar.

Realizan tareas del grupo de profesionales, con mayor autonomía, ya que con el/la responsable jerárquico/a evalúan el resultado final del trabajo del equipo, en ocasiones a su cargo. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad de su gestión tiene importantes efectos en el funcionamiento de la Empresa. Los conocimientos técnicos requeridos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuados, que permitan la correcta gestión en su ámbito laboral, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple y eficiente.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Área de ventas o centros con actividad comercial:

- Control, seguimiento y mejora continua de las ratios de gestión del punto de venta (elaboración y análisis de informes, control de inventarios, mermas, etc).

- Supervisión de la labor del personal a su cargo. Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el/la responsable jerárquico/a.

- Todas aquellas otras funciones de apoyo en el centro de trabajo y al resto de personas trabajadoras a su cargo.

- Responsable de la supervisión y puesta en marcha de los procesos y directrices de la Compañía con impacto directo en el punto de venta (control de stock de la mercancía, estado óptimo de la mercancía para su venta, los cuatro pilares, aplicación de la normativa de prevención, etc.).

- Responsabilidad, control y supervisión del mantenimiento del almacén del punto de venta.

- Gestión y supervisión del equipamiento del punto de venta (lineales, murales, cámaras, punto de cobro al cliente, etc.).

- Atención y apoyo a los distintos departamentos de la Compañía.

Asignación de Niveles:

En función del grado de responsabilidad, intensidad de la supervisión directa y dependencia jerárquica, a partir del 1 de marzo del año 2021, se establecen tres Niveles dentro de este grupo y área Profesional, a los que serán asignadas las personas trabajadoras que realicen de manera constante y no esporádica o circunstancial las funciones de responsabilidad del mismo.

- Nivel 1: Es el correspondiente a quienes desempeñan las funciones del grupo con plena responsabilidad sobre el equipo que dirige y se corresponde con las funciones asignadas en la actualidad a los/as Gerentes de Tienda.

- Nivel 2: Es el correspondiente a quienes, bajo la dependencia directa o indirecta de los/as Gerentes de tienda, desempeñan las funciones asignadas en la actualidad a los/as Adjuntos/as a Gerentes de tienda.

- Nivel 3: Es el correspondiente a quienes realicen las funciones –o análogas– del Nivel 2 con un menor grado de autonomía y responsabilidad (Asistentes de Tienda).

- b) Área de logística o almacenes:
- Responsabilidad y control de la recepción de mercancías, clasificación/preparación y expedición, incluyendo el resto de actividades de los procesos directos e indirectos.
 - Elaboración y análisis de informes.
 - Atención y apoyo a los distintos departamentos del almacén.
 - Supervisión de la labor del personal del Grupo de Profesionales y áreas del almacén.
 - Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el/la responsable jerárquico/a.

- c) Área de Oficinas:
- Elaboración y análisis de informes de su área de responsabilidad o para dar apoyo a otras áreas funcionales.
 - Responsabilidad y control sobre los procesos operativos bajo su área de responsabilidad. Por ejemplo: coordinar el proceso de pago de facturas de la delegación, coordinar procesos de selección y contratación de personal, garantizar los procesos según la normativa de LOPD, supervisión de la atención de reclamaciones y requerimientos de organismos administrativos y judiciales, realización de pedidos en base a las directrices y acuerdos establecidos con proveedores externos, etc.
 - Supervisión de la labor del personal a su cargo.
 - Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico.
 - Todas aquellas otras funciones de apoyo en el departamento y al resto de áreas.

III. Grupo de Profesionales.

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a Bachillerato, BUP, FP, o similar. Las tareas llevadas a cabo son las que se encuentran normalmente estandarizadas, les vienen definidas por su responsable, pudiendo consultar a éste sobre su realización. En consecuencia, se ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. La pertenencia a este Grupo no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, si bien en algunos casos concretos y en momento puntuales pueden tener una mayor responsabilidad sobre el desarrollo económico del centro o del departamento.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Área de ventas o centros con actividad comercial:
- Atención al cliente (consultas, información, atención de reclamaciones, etc.).
 - Tareas relacionadas con el cobro al cliente.
 - Almacenaje, rotación y reposición de mercancía en los lineales.
 - Orden y limpieza del centro de trabajo, excluyendo las siguientes tareas:
 - Limpieza profesional (WC, desinfección, azulejos) de aseos públicos. El personal de tienda sí realizará las tareas de limpieza básicas de dichos aseos públicos (reposición de consumibles tales como papel higiénico, jabón de manos y otros, además de la limpieza ligera de suelo).
 - Limpieza de cestas, carros y deshierbe del parking. El personal de tienda sí realizará las tareas de limpieza superficial del parking (recogida de papeles, latas, cartón, etc.).
 - Limpiezas técnicas de murales de frío y cámaras de *Bake Off*.
 - Limpieza de ventanales.

- Ejecución de los procesos operativos asignados (preparación del pan, presentación de la mercancía, cobro y atención del cliente, etc.).
- Soporte en la realización de inventarios.
- Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.

Área de logística o almacenes:

- Recepción, almacenaje, preparación y expedición de la mercancía.
- Colocación de la mercancía en estanterías y zona de *picking*.
- Labores de mantenimiento del equipamiento/maquinaria del almacén.
- Orden y limpieza del centro de trabajo, excluyendo las labores de limpieza correspondientes a servicios, limpieza profesional de las zonas comunes y limpiezas técnicas.
- Soporte en la realización de inventarios.
- Gestión en plataforma de los procesos directamente relacionados con la recepción, almacenaje, preparación y expedición de la mercancía.
- Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.

Área de Oficinas:

- Ejecución administrativa de los procesos del puesto de trabajo.
- Labores de apoyo y mantenimiento administrativo en su área u otros departamentos de la Compañía.
- Mecanización y verificación de datos según el área funcional en la que se desempeña el puesto de trabajo.
- Elaboración, recepción y reparto de documentación básica.
- Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.

CAPÍTULO V

Ascensos, movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 16. *Régimen de promoción profesional.*

Sistemas:

Independientemente de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Libre designación de la Empresa: Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en los Grupos I y II, si bien en este último grupo la Empresa deberá tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2. Evaluación del desarrollo profesional: Se regirán por los presentes sistemas los ascensos que no sean cubiertos de forma directa por la Dirección de la Empresa.

Se entiende por evaluación la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por la persona trabajadora en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará entre otros en los siguientes criterios: El aprovechamiento de la formación interna recibida, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y eficiencia del trabajo desarrollado, y la calificación obtenida en la valoración de competencias y aptitudes personales.

Requisitos:

El paso de un grupo profesional o nivel inferior a otro superior quedará condicionado a la existencia de vacante a cubrir en el grupo o nivel superior.

El ascenso no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de seis (6) meses, cuando el ascenso sea al Grupo I o al nivel I del Grupo II, y de cuatro (4) meses cuando sea al Grupo II Nivel II y III de forma ininterrumpida. No superado por la persona trabajadora el referido período de adaptación, la Empresa o la propia persona trabajadora podrán decidir el retorno al grupo profesional o nivel de origen, no consolidando la retribución del puesto superior.

Mecanismos de promoción profesional:

La Empresa procurará la cobertura de vacantes para todos los puestos con promoción interna, de tal forma que se acuda a la selección externa cuando no haya candidaturas internas que cumplan los requisitos.

La Empresa mantendrá informado al personal de las posibles vacantes que surjan mediante la colocación de un anuncio (*job posting*) publicado en los tablones de cada centro o en la Intranet de la Compañía (para las personas trabajadoras que dispongan del mismo), en el que se indicará cuál es el puesto de trabajo ofertado y los requisitos necesarios para acceder a él.

Artículo 17. Movilidad funcional.

1. En el ejercicio de la movilidad funcional dentro de las correspondientes áreas, en su caso, la Dirección de la Empresa podrá asignar la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenezca la persona trabajadora, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis (6) meses en un (1) año o a ocho (8) meses en dos (2) años, de manera no esporádica, la persona trabajadora podrá solicitar de la dirección de la Empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo y haber superado satisfactoriamente el sistema de evaluación establecido por la Empresa y comunicado a la Comisión de Interlocución Laboral. Se excluyen del período y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que la persona trabajadora haya estado sustituyendo a una persona trabajadora de grupo superior que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por larga enfermedad o nacimiento.

No obstante, en el supuesto de no existir vacante, la persona trabajadora tendrá derecho a consolidar personalmente la retribución correspondiente a la función desempeñada, que solo será compensable con el correspondiente ascenso.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal, y conforme al artículo 39 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Desplazamientos Temporales.

La Dirección de la Empresa podrá efectuar el desplazamiento del personal de un centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia.

En caso de desplazamiento temporal que no implique cambio de residencia pero se realice a un centro fuera del área metropolitana –entendiendo por tal la circunscrita a un área de hasta 20 km o que esté unida por transporte público regular–, se abonará 0,19 €/km por día efectivo de trabajo y por la menor distancia que medie del centro de origen

al centro de destino temporal o entre éste y el domicilio de la persona trabajadora, o el importe del transporte público previa presentación del oportuno justificante.

Artículo 19. *Traslados y Permutas.*

1. En materia de cambio de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Movilidad geográfica voluntaria:

Se procurará dar preferencia en la movilidad geográfica a las solicitudes efectuadas por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad dependientes.

A igualdad de aptitudes y perfil tendrán preferencia para cubrir las vacantes las personas trabajadoras que hayan solicitado el traslado. Igualmente, se estudiarán las solicitudes de permuta de lugar de trabajo entre personas trabajadoras de igual aptitud y perfil.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 20. *Tiempo de trabajo.*

A) Jornada.

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 40 horas de promedio semanal en cómputo anual.

2. La jornada máxima anual de trabajo efectivo a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 1.795 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

No obstante lo anterior, se respetarán las jornadas anuales personales inferiores que se están realizando en la actualidad.

3. La jornada ordinaria de trabajo se prestará de lunes a domingo, comprendiendo para su cómputo el periodo anual entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, es decir, el año natural.

B) Calendario anual.

Durante el mes de enero de cada año la Empresa elaborará y dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en los respectivos ámbitos del calendario laboral anual, que se comunicará en los centros de trabajo antes de final de febrero de cada año. En el mismo deberán constar necesariamente los días festivos, los días de apertura comercial, así como los periodos de las vacaciones anuales, estos últimos en el calendario comunicado a finales de febrero o antes si las vacaciones se disfrutaban en los tres (3) primeros meses del año.

C) Descanso semanal.

1. El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

2. Se garantiza para todas las personas trabajadoras con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de dos (2) días de descanso semanal de promedio en cómputo anual.

En el caso que la persona trabajadora descansase un (1) solo día a la semana, el descanso compensatorio se realizará en los plazos legales, o su caso, respetando los dispuesto en el presente artículo.

Asimismo, para las personas trabajadoras que presten servicio en los centros de venta con apertura comercial se garantiza el disfrute de un mínimo de seis (6) fines de semana al año en los que el descanso semanal sea de sábado/domingo, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal. Para ello, la persona trabajadora deberá solicitarlo con anterioridad a la planificación mensual y se concederá de mutuo acuerdo.

3. Lo previsto en los dos párrafos anteriores no será de aplicación a las personas trabajadoras cuyo principal objeto del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.

D) Descanso diario.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis (6) horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso mínimo de quince (15) minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Distribución de la jornada. Horario de trabajo. Cuadros horarios.*

1. La jornada se distribuirá anualmente para adecuarse a las diferentes cargas de intensidad del trabajo, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en momentos, días, meses o periodos en función de las necesidades de la Empresa.

2. En la programación se respetará que el número de horas ordinarias a programar será como mínimo de cuatro (4) diarias y el máximo de 48 semanales, estas últimas de manera excepcional.

3. Para las personas trabajadoras con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana, el máximo de días en los que se podrá distribuir la jornada será de 224.

4. Mensualmente se planificará en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con siete (7) días de antelación al inicio del mes planificado, pueda conocer y controlar la jornada a realizar. En los horarios se especificará el nombre de cada persona trabajadora, el turno de trabajo diario en la Empresa y los tiempos de descanso.

5. Una vez distribuida la jornada, conforme a lo previsto en el presente Convenio, ésta, salvo por acuerdo con la persona trabajadora, solo podrá modificarse para atender ausencias o imprevistos p.ej. derivados de enfermedad, consultas y urgencias médicas, permisos retribuidos imprevistos, y causas de fuerza mayor. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la Empresa conozca la existencia del imprevisto y se procurará la pertinente rotación para que estos cambios se repartan equitativamente entre las personas trabajadoras.

6. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica correspondiente, se estará a lo dispuesto en el presente artículo, respetando la legalidad vigente.

7. La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual, independientemente de lo previsto en el párrafo siguiente.

No obstante, trimestralmente se verificará la existencia de excesos de jornada sobre la planificada para compensarlos en los dos (2) meses siguientes a su realización.

Los excesos anuales en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa, antes del mes de marzo del siguiente año.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario laboral el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las comunicaciones que por causas justificada o fuerza mayor deben realizarse fuera del horario laboral, deberán realizarse por los medios oficiales (teléfono, correo corporativo, etc.).

Todos los cambios de horarios, descansos... comunicados por medios no oficiales (como whatsapp, SMS o aplicaciones de mensajería instantánea), serán nulos y sus efectos, serán asumidos por la Empresa.

Artículo 22. *Trabajo en domingos y festivos.*

En los centros de trabajo abiertos al público y para las personas trabajadoras cuya contratación no se haya hecho específicamente para la prestación de trabajo en tales días, la prestación de trabajo en domingo o festivo se regirá por el siguiente sistema:

– La prestación de trabajo en tales días tendrá carácter voluntario, garantizándose la cobertura del servicio.

– Las personas trabajadoras que, no habiendo sido contratadas específica y preferentemente para trabajar tales días, presten su servicio en los mismos, ya sea voluntario o no, tendrán derecho a percibir un complemento del 40% del salario base de grupo o nivel, o el salario base personal en su caso, de las horas trabajadas tales días, durante los primeros doce (12) domingos o festivos efectivamente trabajados en el año natural. El complemento será del 60% a partir del domingo o festivo décimo tercero inclusive trabajado efectivamente en el año natural.

– En el caso de que no se cubrieran las necesidades para la cobertura del trabajo en tales días mediante el sistema voluntario, el resto se cubrirá mediante asignación de las personas trabajadoras necesarias en riguroso turno, repartiendo equitativamente entre las mismas, la prestación de trabajo en domingo y festivo para garantizar la cobertura del servicio, respetándose en todo caso las reducciones de jornada con concreción horaria por guarda legal.

– En los centros de venta con apertura comercial autorizada en domingos y festivos se garantizará que las personas trabajadoras con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana sean asignados personalmente como máximo al 70% de los días aperturables anuales. En los casos de incapacidad temporal de larga duración (+21 días), suspensiones de contrato, excedencias, etc., se reducirá proporcionalmente al número de días trabajados.

– En caso de prestación de servicios en domingos o festivos no aperturables al público, se deberá acordar con la Representación Legal de los Trabajadores, tanto la realización como su abono y tendrá carácter voluntario. En caso de no alcanzar acuerdo, se resolverá en la Comisión de Interpretación y aplicación del presente Convenio.

– En la asignación al sistema de cobertura de trabajo en domingos y festivos, las personas trabajadoras que, teniendo el derecho a no trabajar en domingos y festivos hasta el momento de entrada en vigor del I Convenio, no hubieran trabajado voluntariamente ningún domingo o festivo, tendrán derecho a ser asignadas las últimas al trabajo en domingo y festivo, y por riguroso orden inverso al de antigüedad. Se excepcionan de tal asignación los casos de aquellas personas trabajadoras que, por contrato, tengan reconocido el derecho a trabajar de lunes a sábado.

– Las personas trabajadoras con concreciones horarias por guarda legal, no les será de aplicación lo dispuesto en este artículo respecto a la obligatoriedad de trabajo en domingos y festivos, rigiéndose por su acuerdo individual de concreción.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 23 días hábiles, siendo el periodo de disfrute de 1 de enero a 31 de diciembre.

2. Salvo mutuo acuerdo, en la programación de las vacaciones se seguirán las siguientes reglas:

2.1 El disfrute de los días de vacaciones podrá dividirse en varios períodos, sin que ninguno de ellos pueda resultar inferior a cinco (5) días hábiles.

2.2 Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar diez (10) días hábiles consecutivos de sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre inclusive, a cuyo efecto la Empresa elaborará los pertinentes turnos.

En el caso de personal adscrito a los centros de trabajo cuyas ventas promedio en el período de junio a septiembre superen las correspondientes a los meses de octubre a mayo, la Empresa les garantiza el disfrute de cinco (5) días hábiles consecutivos entre los meses de junio a septiembre inclusive.

Los plazos señalados en los artículos anteriores son mínimos, por lo que, se procurará respetar los casos de aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado en años anteriores mayores períodos continuados.

2.3 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5, 48.6 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichos preceptos correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

2.4 En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se establece la posibilidad de unir la suspensión por nacimiento al periodo de vacaciones.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.
2. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, según las reglas del artículo 21, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las horas extraordinarias realizadas que se generen en supuestos de fuerza mayor, o imprevistos, se compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.
4. Dada la especialidad en la modalidad de la prestación del trabajo y la necesidad de garantizar el suministro, en las plataformas de distribución y almacenes, las horas extraordinarias que sean precisas a tal efecto, se compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria o en descanso equivalente (1,5 horas por hora trabajada), a elección de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 25. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadores incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo y Nivel, el Salario Base Personal y los complementos del mismo.

Artículo 26. *Salario Base.*

1. Se entiende por Salario Base de Grupo, el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar una persona trabajadora en función de su

pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio Colectivo. El salario base del Grupo II del área de Ventas podrá establecerse en distintos niveles en función de la distinta responsabilidad y dependencia jerárquica dentro del Grupo.

2. Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada persona trabajadora en función de sus condiciones personales.

El Salario Base Personal engloba al Salario Base de Grupo y nivel, por tanto, es salario garantizado a todos los efectos.

El Salario Base Personal, y en su caso el complemento *ad personam*, compensan igualmente los complementos previstos en los artículos 28 a 32, ambos inclusive, del presente Convenio, cuando las funciones realizadas antes de la reestructuración salarial y las que dan origen al complemento se correspondieran con la clasificación profesional de la persona trabajadora y se hubieran consolidado en el Salario Base Personal.

Artículo 27. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Se incluyen en este complemento el complemento *ad personam* no revalorizable producto de la reestructuración salarial prevista en el presente Convenio que tendrá la consideración de no compensable ni absorbible.

b) De Puesto de Trabajo: Integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, salvo en los casos en los que expresamente se establece la consolidación en el presente Convenio.

c) Funcionales, de actividad, o circunstanciales: consistentes entre otros en las cantidades que se perciban debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Artículo 28. *Complemento de Nocturnidad.*

Se percibirá un plus del 25% del salario base de grupo por cada hora o fracción efectivamente trabajada durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 29. *Complemento de especial responsabilidad CPT por diferencia de grupo.*

Las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional III que, además de realizar las funciones efectivas correspondientes a su grupo, efectúen, cuando así se les encomiende temporal y expresamente, tareas de auxilio y apoyo en la gestión de la tienda, entre otras para cubrir las situaciones de licencias, días libres, permisos, vacaciones, reducciones de jornada, etc., percibirán como complemento de especial responsabilidad 1 € por hora trabajada en la que realice de manera efectiva dichas funciones.

Artículo 30. *Complemento de especial responsabilidad CPT por diferencia de Nivel.*

Las personas trabajadoras del Grupo II que, perteneciendo al Nivel II, efectúen, cuando así se les encomiende temporal y expresamente, las funciones del responsable sin dependencia jerárquica del mismo, percibirán como complemento de diferencia de Nivel, 1€ por hora trabajada en la que realice de manera efectiva dichas funciones.

Este complemento se abonará cuando la ausencia del puesto sustituido sea de al menos un mes. No obstante, se abonará desde el primer día en el supuesto que la ausencia sea ciertamente superior a un mes.

Artículo 31. *Complemento de torero/a.*

El personal de las plataformas de distribución y almacenes pertenecientes al Grupo Profesional III, que desarrolle tareas de colocación/preparación ayudado de un «toro», percibirá un complemento por cada hora efectivamente trabajada con esta maquinaria de 0,50 euros brutos/ hora.

Las personas trabajadoras del Grupo Profesional III que, a lo largo de dos años consecutivos, aun no siendo naturales, perciban el complemento de torero/a durante más del 80% de la jornada contratada en el período indicado, a partir de ese momento consolidarán a título personal el cobro del citado complemento por todo el tiempo de trabajo, aunque sean asignadas a otras tareas del Grupo Profesional.

Artículo 32. *Complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo.*

El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo, incluyendo la pausa térmica, tres horas o un 50% de su jornada diaria, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un plus por cada hora efectivamente trabajada del 25% del salario base hora de Grupo.

Artículo 33. *Cuestión común a los complementos de puesto.*

Atendiendo al carácter con que se configuran los complementos previstos en los anteriores artículos 28 a 32 a la fijación de su precio anual y a que se perciben por hora efectivamente trabajada en la determinación de su cuantía, ya se ha tenido en consideración la repercusión, y está incluido el importe correspondiente al abono de los mismos en vacaciones habiéndose tenido en consideración la doceava parte de su importe en el abono por hora de trabajo.

Si por imperio de la ley o decisión de un tercero, el complemento hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mes, no se modificará la cuantía, sino la distribución de su percibo, haciéndose la pertinente reserva.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales que resulten de la aplicación del salario hora establecido Convenio por la jornada efectivamente realizada se abonarán a razón de catorce pagas iguales: doce (12) pagas mensuales y dos (2) extraordinarias una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

Por acuerdo individual podrá prorratearse el pago en doce (12) mensualidades iguales.

Artículo 35. *Salario Base de Grupo y Revisión Salarial.*

I. Durante el ejercicio 2020 (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2021) se mantiene el Salario Base hora de Grupo fijado para el ejercicio 2019 (1 de marzo de 2019 a 29 de febrero de 2020).

En el salario hora se incluyen tanto las gratificaciones extraordinarias como la retribución de las vacaciones, por lo que, en orden a su abono, se efectuará del salario hora la detracción correspondiente, abonándose en el momento de su disfrute.

II. Pago garantizado Grupos Profesionales II y III.

A. El primer año de vigencia del Convenio (1 de marzo de 2020 a 28 de febrero de 2021), se garantiza a todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio, pertenecientes a los Grupos Profesionales II y III y de alta en la Empresa a fecha 28 de febrero de 2021, la percepción en el mes de marzo del 2021, de una gratificación equivalente al 2% del Salario Base de Grupo o, en su caso, del Salario Base Personal, por una sola vez y no consolidable.

La jornada de referencia para calcular el importe del porcentaje anterior será la contratada a 28 de febrero de 2021.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la Empresa inferior a un año a fecha 28 de febrero de 2021, esta gratificación se abonará de forma proporcional, por meses completos trabajados.

B. En el segundo año de vigencia (1 de marzo de 2021 a 28 de febrero de 2022) se garantiza a todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio, pertenecientes a los Grupos Profesionales II y III de alta en la Empresa a fecha 28 de febrero de 2021, el percibo en el mes de marzo de 2021, de una gratificación bruta por una sola vez y no consolidable, equivalente al 1% del Salario Base de Grupo o, en su caso, del Salario Base Personal, salvo para aquellas personas trabajadoras que sean ubicadas de conformidad con la adecuación salarial a Bandas Salariales establecidas en el Grupo II y Niveles II y III.

La jornada de referencia para calcular el importe del porcentaje anterior será la contratada a 28 de febrero de 2021.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la Empresa inferior a un año a fecha 28 de febrero de 2021, esta gratificación se abonará de forma proporcional, por meses completos trabajados.

Asimismo, para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, se garantiza a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, pertenecientes al Grupo Profesional II y III, un incremento consolidable equivalente al 2% del Salario Base de Grupo o en su caso en el Salario Base Personal, a excepción de aquellas personas trabajadoras que sean ubicadas profesionalmente de conformidad con la adecuación de Bandas Salariales establecidas en el Grupo II Niveles II y III.

Se establece, una vez aplicado el incremento salarial previsto, la siguiente Tabla Salarial durante el segundo año de vigencia (1 de marzo de 2021 a 28 de febrero de 2022) de este Convenio:

Grupo profesional	Nivel profesional	Salario año	Salario hora
II	I	25.500 €	14,20 €
	II	Banda A: 21.000 €	11,70 €
		Banda B: 22.000 €	12,26 €
		Banda C: 23.500 €	13,09 €
	III	18.000 €	10,03 €
III	-	15.886 €	8,85 €

Estos salarios están referenciados a una jornada a tiempo completo (1795 horas/año), reduciéndose proporcionalmente en función de las horas realizadas al año, ya sea por contrato, acuerdo o normativa legal.

Las personas trabajadoras encuadradas en el Nivel II del Grupo Profesional II, cambiarán de banda salarial una vez transcurridos 2 años en la banda inferior.

Excepcionalmente, para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo II y Nivel II, con una antigüedad en la Empresa de al menos 10 años y 5 años dentro del Grupo II y Nivel II, en el momento de la adecuación (28 de febrero del 2021) de forma automática quedarán encuadrados en la Banda (C).

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo, y encuadradas en el Grupo Profesional II Nivel II, podrán solicitar incrementar su jornada a 1795 horas en 224 días máximos de trabajo al año.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 36. *Permisos retribuidos y no retribuidos.*

A. Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por matrimonio, o inscripción en el correspondiente registro oficial como pareja de hecho. La persona trabajadora comenzará su disfrute desde el hecho causante o, en su caso, desde el primer día laborable. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho, no se podrá disfrutar posteriormente del de matrimonio si las dos uniones son con la misma persona.

2. Dos días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a la pareja de hecho debidamente acreditada. Este permiso se iniciará el primer día laborable para la persona trabajadora y podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma discontinua.

Una vez agotado el permiso de dos días, en los casos en los que se mantenga la situación del familiar la persona trabajadora tendrá derecho a su ampliación hasta dos días más.

En el caso de fallecimiento de los familiares previstos en el párrafo anterior el permiso será de cuatro días naturales, desde el hecho causante o en su caso desde el primer día laborable.

En cualquier caso, cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

3. Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual.

4. Un (1) día natural para acudir al matrimonio de pariente de primer grado, incluyendo parejas de hecho.

5. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos recogidos en el apartado d) del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Es decir en el supuesto de trabajadores que tengan la jornada partida (mañana y tarde) y las horas les coincidan con las clases de preparación al parto, tendrán derecho a este permiso. Las personas trabajadoras que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestas a su jornada.

8. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de las personas trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular en jornadas completas el disfrute de este derecho de reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, uniéndolo en su caso al periodo de baja por nacimiento.

B. Permisos no retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Garantizar un permiso no retribuido de hasta un (1) mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales y para ingresos hospitalarios de hijos/as menores de edad que superen los 4 días.

2. El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Asimismo, el personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un/a hijo/a menor de doce años que precise asistencia médica de cualquier tipo.

4. Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar todos los trabajadores, previo acuerdo con la Empresa, podrán disfrutar de dos (2) días recuperables de asuntos propios al año.

No será necesario el acuerdo cuando la persona trabajadora los una a cualquiera de los supuestos de licencia retribuida del apartado (A) anterior. Salvo los supuestos anteriores, la elección de los días deberá ser comunicada a la Empresa con 15 días de antelación a la fecha del disfrute, a fin de prever la sustitución de la persona trabajadora.

Estos días de asuntos propios, sin causa no podrán coincidir con domingos, festivos o puentes, ni se podrán unir a vacaciones. La recuperación de la jornada correspondiente a dichos días se efectuará de mutuo acuerdo y siempre antes de finalizar el año de cómputo de la jornada.

En los casos de reducciones de jornada por guarda legal, a opción de la persona trabajadora, se podrá optar entre recuperar las horas disfrutadas conforme a los límites establecidos en el presente Convenio, o en su caso, solicitar su descuento en el salario.

Artículo 37. *Excedencias.*

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración hasta que el menor cumpla doce (12) años. La excedencia podrá fraccionarse en los casos legales.

2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa o hasta un máximo de cinco (5) años.

En los casos referidos en los párrafos 1 y 2 de este artículo, el periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Asimismo durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

3. Excedencia especial de tres (3) años para víctimas de violencia de género con derecho a incorporación con el mismo grupo profesional, siempre que subsista la causa y hayan transcurrido más de 18 meses.

4. Adopción internacional: Posibilidad de excedencia con reserva de puesto de trabajo y condiciones de hasta cuatro (4) meses.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un (1) mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que

debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a la finalización de la misma si la persona solicita el ingreso sin observar el preaviso de quince días, la consecuencia será la pérdida de su derecho al reingreso, causando baja definitivamente en la Empresa.

5. A partir del segundo año de vigencia del presente Convenio (1 de marzo de 2021 a 28 de febrero de 2022), las excedencias voluntarias cuya solicitud inicial haya sido inferior a 5 años (de duración), podrán ser prorrogadas a petición de la persona trabajadora interesada, y por el mismo tiempo de la petición inicial, siempre y cuando el cómputo de ambos periodos no excedan (conjuntamente) de los 5 años.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 38. *Representantes unitarios de los trabajadores.*

En lo que respecta a los derechos y funciones de los miembros de los comités de empresa y los/las delegados/as de personal, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. *Delegados/as sindicales.*

En lo referente a los derechos y funciones de los/las delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40. *Comité intercentros.*

Se respetarán en todo caso los derechos y garantías reconocidos a los Representantes Legales de los Trabajadores tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un comité intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Empresa, deban ser tratadas con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece (13). Sus miembros serán designados/as por de entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegados/as de personal y en la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la Empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité de empresa o delegado de personal. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la Empresa se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

3. El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

4. El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 41. *Comisiones de Colaboración.*

Con objeto de hacer un seguimiento de las medidas recogidas en el presente Convenio Colectivo, se procederá con los firmantes del mismo, en función a la representatividad que cada una de las Organizaciones Sindicales ostentan a la firma del mismo, a constituir las siguientes Comisiones paritarias:

- Comisión de Formación.
- Comisión de Igualdad y Diversidad.
- Comisión de Seguridad y Salud.
- Comisión de Trabajo a Distancia.
- Comisión de Interlocución Laboral.

Comisión de Interlocución Laboral.

La presente Comisión, tendrá encomendada la resolución de todas aquellas materias incluidas en el presente Convenio y que tengan afectación en el ámbito de la Empresa, y que por tanto, exceda de las competencias propias de los/as Delegados/as, comités de centro o comités Provinciales.

Asimismo, y dentro de las funciones de la Comisión de Interlocución Laboral, se procederá a la apertura de una mesa de diálogo social, para realizar un estudio de las diferentes modalidades de jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Comisión de Igualdad.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo de Lidl Supermercados, S.A.U., tiene entre sus compromisos el garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, reconociendo que el Plan de Igualdad es una herramienta fundamental para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Plan de Igualdad, de conformidad con los últimos requisitos legales.

A tales efectos, para dar cumplimiento a la normativo legal vigente y reafirmar dicho compromiso, las partes negociadoras formalizan el deber de negociar el Plan de Igualdad en el marco del presente Convenio Colectivo, reservándose la posibilidad de constituir, para tal fin, una Comisión delegada, en función de la representatividad que ostentan y a quien se encomienda la preparación de la negociación del nuevo Plan de Igualdad, que estaría compuesta por Representantes de cada una de las partes que integran la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, independientemente de que la comisión negociadora del plan se constituya en los términos legalmente establecidos.

Artículo 42. *Información.*

La Empresa dará a conocer a los comités de empresa o delegados/as de personal los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1 y TC2, cuando así le sea solicitado conforme a la legalidad vigente.

Artículo 43. *Garantías.*

Los/as delegados/as de personal o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la Empresa al menos 48 horas antes de su disfrute, salvo casos excepcionales y causas justificadas por su organización sindical que requieran plazo inferior.

Artículo 44. *Sistema de acumulación de horas.*

1. Los miembros del comité de empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca a favor de otros miembros del comité de empresa de su sindicato.

2. Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la Empresa.

3. Los miembros del comité o delegados/as de personal, así como los delegados/as sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca a favor de los representantes unitarios que a tal efecto designe el sindicato.

4. Para que todo ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito por el sindicato, en el que figurarán los siguientes extremos: Nombre del/de la cedente y del cesionario/a, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un (1) año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario/s/as.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 45. *Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.*

1. La Empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud de la Empresa desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos.

2. Evaluación de riesgos laborales:

La Empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

3. De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de la Delegación de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por un Comité intercentros de seguridad y salud como interlocución del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 46. *Reconocimiento médico.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo exigencia que contemple la legislación, y se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El tiempo invertido en la realización del reconocimiento médico se considera tiempo de trabajo efectivo. La persona trabajadora tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por el desplazamiento en transporte público al centro concertado para la realización del reconocimiento médico. Para el abono de estos gastos será necesaria la presentación previa de los justificantes.

CAPÍTULO XI

Condiciones socialesArtículo 47. *Incapacidad temporal.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de adoptar medidas de toda índole que ayuden a combatir los actuales índices de absentismo existentes en la Empresa en los procesos de contingencias comunes por accidente no laboral o enfermedad común.

A tal efecto la Comisión de Interlocución Laboral conocerá de los datos de absentismo y de las medidas que puedan adoptarse con el objetivo de mejorar durante la vigencia del Convenio.

2. Las medidas para la evitación de estas situaciones son las siguientes:

a) Contingencias por enfermedad común o accidente no laboral:

– En la primera baja del año natural, la Empresa se hará cargo del abono del 100% del Salario real fijo, durante los tres (3) primeros días.

– La Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario real fijo, durante un máximo de doce (12) meses desde el inicio del devengo de la prestación económica correspondiente a la baja de IT.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional y durante los períodos de hospitalización, sea cual sea la causa de la contingencia:

– La Empresa complementará las prestaciones económicas hasta el 100% de la retribución correspondiente al mes anterior a la situación de baja, desde el primer día de baja. La Comisión Mixta estudiará la ampliación de este supuesto a los casos de enfermedades de excepcional gravedad que puedan originar bajas recurrentes.

3. Para tener derecho a estos complementos será necesario la aportación a la Empresa del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista y siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la Empresa, así como los partes de confirmación, así como la colaboración de la persona trabajadora afectada con las medidas de control y verificación que estime adecuadas a cargo de personal médico.

4. Las partes se comprometen a estudiar en el seno de la comisión establecida al efecto entre el Comité Intercentros y la Dirección, el alcance de estas medidas y resolverá sobre su mantenimiento o modificación.

Artículo 48. *Prendas de trabajo.*

1. Al personal que deba ir uniformado, según la costumbre de la Empresa, se le entregará dos (2) uniformes, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

2. La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

3. Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 49. *Descuento en compras.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descuento del 5% sobre las compras que efectúen personalmente en la Empresa sobre el precio de venta al público

en cada momento y sin que este descuento se pueda acumular al que se efectúe para otros colectivos.

2. El descuento se aplicará como máximo a un importe de 300€ de compra mensuales, sin que sea acumulable este límite en períodos superiores.

3. El descuento se entiende bruto correspondiendo a cada parte el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.

Artículo 50. *Ayuda de Natalidad.*

A partir del 1 de marzo de 2021, todas personas trabajadoras de Lidl Supermercados, S.A.U., pertenecientes a los Grupos Profesionales II y III, y con una antigüedad de al menos un año en la Empresa en el momento del hecho causante (nacimiento, adopción, acogimiento) percibirán en una única vez, un bono por importe de 50€ canjeable en las tiendas de Lidl Supermercados, S.A.U., por cada hijo/a.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su índole y circunstancias que concurren.

A. Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que suponga un perjuicio a la Empresa.

2. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 10 minutos siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial de la persona trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

3. No aportar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar un (1) día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. La falta de aseo y limpieza así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la Empresa, tal y como se recoge en la documentación y formación facilitada por la Empresa. La reincidencia en esta falta se considerará como falta grave.

B. Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 20 minutos

2. Faltar dos (2) días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un (1) mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral, así como fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo en sitios habilitados al efecto.

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo

o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.

6. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la Empresa, será considerada como falta muy grave.

7. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo.

8. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la Empresa, siempre que estuviese debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.

9. La reincidencia en tres (3) faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis (6) meses a contar desde la primera.

C. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole relacionados con el trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro de la Empresa, sea cual fuere el importe.

Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida de productos de la Empresa el estar cobrando en cajas con el *password* de otra persona o haber revelado el *password* propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de la normativa de Empresa sobre compra de productos en tienda.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, y consideración con los mandos, a los compañeros/as, subordinados/as, y público en general, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

8. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la I.T.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

11. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 30 minutos.

12. Faltar más de (2) dos días al trabajo durante el período de un (1) mes sin causa justificada.

13. Manipular los datos de la caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

14. Para las personas trabajadoras con responsabilidades en la Empresa la competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa.

15. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas intencionadas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo. Cuando el/la agresor/a resultare superior jerárquico será de aplicación necesaria la sanción máxima.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis (6) meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 52. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres (3) días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

CAPÍTULO XIII

Comisión de interpretación y aplicación del Convenio

Artículo 53. *Comisión de interpretación y aplicación del Convenio.*

1. Composición: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, de máximo seis (6) miembros por cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la Empresa de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo de forma proporcional a la representación que ostentan en el momento de la firma, y por otra parte, la representación de la Dirección de la Empresa.

2. Procedimiento: Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y, en el segundo, en 48 horas. La función de la Comisión será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente, sujetándose, salvo procedimiento específico previsto en este artículo, a los sistemas de mediación contenidos el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) –Código de Convenio n.º 99100025092012, publicado en el BOE de 22 de diciembre de 2020, o aquel que lo sustituya.

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

3.1 Interpretación del Convenio.

3.2 Desarrollo de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión.

3.3 A requerimiento de las partes deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

3.4 Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

3.5 Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

3.6 Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión paritaria.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres (3) árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

Disposición adicional.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Dada la excepcionalidad del momento histórico bajo la que se firma este II Convenio Colectivo de la Empresa Lidl Supermercados S.A.U., provocada por la Pandemia y por las distintas restricciones a la movilidad vigentes en cada momento, las partes reconocen la validez de las decisiones acordadas por la Comisión de Interpretación y Aplicación del I Convenio Colectivo de Empresa en la medida en la que las mismas concreten y desarrollen lo pactado en el texto de este Convenio Colectivo.

Asimismo, las partes firmantes reconocen el artículo 2 del presente Convenio y acuerdan la afectación de este a todas las personas trabajadoras de la Empresa Lidl Supermercados S.A.U. en todo el territorio del Estado Español. Ambas partes se comprometen a mantener y reconocer el ámbito Estatal como el ámbito de negociación de la Empresa.

Disposición transitoria. *Descuento en Compras.*

Las partes mantienen el compromiso de establecer un sistema de utilización de tarjeta de empleado/a para llevar a cabo el derecho reconocido en el art. 49 del presente Convenio.

Hasta que se implemente el sistema de utilización de tarjeta de descuento de empleado/a, el descuento a aplicar será de un 6 por ciento por empleado/a sobre el mismo límite mensual previsto en dicho artículo, exceptuando aquellas personas trabajadoras que opten por utilizar el beneficio social de la tarjeta bancaria.

Disposición final primera. *Plataformas Logísticas.*

Regulación para las personas trabajadoras de las plataformas de distribución de Lidl, a excepción de aquellas en las que el proceso productivo esté dirigido al e-commerce.

1. Complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo.

Para el personal de las plataformas de distribución, que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo (con temperatura negativa) y que haya de permanecer en las mismas como mínimo, incluyendo la pausa térmica, al menos tres horas al día de trabajo efectivo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento por cada hora o fracción efectivamente trabajada en el interior de esta cámara, del 25% del salario base hora de Grupo.

También se considerará trabajo en cámara de frío negativo la prestación de servicios que suponga la entrada y salida continuada de estas cámaras. En este caso se fichará, de acuerdo a las instrucciones de trabajo de la Empresa, al inicio y a la finalización, teniendo en cuenta la realización de la pausa térmica en aquellos casos en los que sea necesaria.

2. Trabajo en domingos y festivos (artículo 22 CC Lidl).

La prestación de trabajo en domingos y festivos se regirá con carácter general por lo establecido en el art. 22 del Convenio (estableciéndose el derecho a percibir un complemento del 40% del Salario Base del Grupo o nivel, de las horas trabajadas los primeros 12 domingos o festivos y un complemento del 60% del salario base de grupo o de nivel, a partir del décimo tercero efectivamente trabajado, el trabajo en tales días tendrá carácter voluntario, siempre que se garantice la cobertura del servicio).

En cualquier caso, en cuanto a distribución de jornada y cuadros horarios, es de aplicación el Art. 21.4 del Convenio Colectivo.

3. Complemento de Productividad.

1. Ámbito de aplicación.

Tendrán derecho al percibo del complemento aquellas personas trabajadoras del Grupo III cuando presten servicio en el departamento de preparación y sólo aquellas que obtengan una productividad según el sistema WAMAS, por encima de la media delimitando por área.

2. Parámetros para el cálculo.

El importe del complemento de productividad se calculará atendiendo al mayor porcentaje de productividad obtenido por la persona trabajadora en relación a la media de la productividad según las actuales áreas:

– Detalle; KT; droguería; frescos; carne y pescado; congelado; pan congelado; y fruta y verdura: se calcularán respecto al dato del área del mismo mes del año anterior

– Campaña; consumibles; muy alta rotación; alta rotación; non food: se calculará respecto del área del mes en curso.

El importe del precio/hora del complemento se calculará conforme a la siguiente tabla.

– Si la productividad de la persona trabajadora se sitúa por encima de la media del área de preparación en un porcentaje del 7%, el precio del complemento será de 0,70 €/h.

– Si la productividad de la persona trabajadora se sitúa por encima de la media del área de preparación en un porcentaje del 14%, el precio del complemento será de 1,25 €/h.

– Si la productividad de la persona trabajadora se sitúa por encima de la media del área de preparación un porcentaje del 23%, el precio del complemento será de 1,85 €/h.

Este complemento se percibirá sólo por el tiempo efectivamente trabajado en el área de preparación, estableciéndose como mínimo una hora al mes de trabajo efectivo.

Cuando la persona trabajadora disfrute de vacaciones percibirá la media obtenida del complemento abonado en el año anterior, o desde la incorporación de la persona trabajadora al departamento de preparación, si dicho periodo fuere inferior al año.

En el caso que el disfrute de vacaciones no coincida con la totalidad del mes natural, el plus que percibirá la persona trabajadora se calculará por los días laborables de vacaciones, siendo el resultado obtenido de la división entre la media mensual y el promedio de días laborables del mes, sumándose esta cantidad a la que pudiera obtener durante los restantes días del mes.

3. Principio de Calidad.

Será requisito obligatorio para el percibo del complemento de productividad, cumplir con los estándares de calidad que se recogen en el procedimiento interno «Calidad de preparación / Tratamiento reclamaciones» (PR 3.4).

4. Garantía de cobro.

La Empresa se compromete a garantizar el cobro del plus de productividad al 45% de las personas trabajadoras que prestan servicios en cada una de las plataformas de distribución, departamento de preparación. No se computarán para el porcentaje mínimo, aquellas personas trabajadoras que presten menos de 30 horas efectivas al mes en el departamento de preparación.

El complemento de productividad es un sistema de retribución variable cuyo objetivo es incentivar la productividad de la persona trabajadora, mediante el percibo de un complemento variable.

En ningún caso el no percibo de dicho complemento, supondrá la adopción de medidas sancionadoras por parte de la empresa.

5. Publicación de datos de referencia e implementación del sistema.

La Empresa publicará en el tablón de cada una de las plataformas los datos de referencia para cada una de las secciones, en el primer día hábil del mes.

4. Homogeneización de los descansos en las plataformas logísticas.

El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

Se garantiza para todas las personas trabajadoras con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de: dos (2) días de descanso semanal de promedio en cómputo anual. Un mínimo de un (1) fin de semana (descanso de sábado/domingo) cada cuatro (4) semanas, para los trabajadores del almacén que

presten servicio en el departamento de preparación; y un (1) fin de semana (descanso de sábado/domingo) cada dos (2) semanas para los que no trabajen en dicho departamento.

A estos efectos, se entiende por persona trabajadora que presta servicio en el departamento de preparación, todas aquellas que desarrollan más de un 50% de su jornada mensual en dicho departamento, o prestando servicios auxiliares para dicho departamento.

En el caso del personal con función de Torero/a, se adscribirán al régimen de descanso del departamento de recepción cuando desarrollen más de un 50% de su jornada mensual planificada en dicha función.

5. Servicio de fisioterapeuta en las plataformas de distribución.

Las personas trabajadoras de las Plataformas de distribución dispondrán de un servicio de un fisioterapeuta/masajista, en función de las necesidades y uso.

Dicho servicio de fisioterapeuta/masajista será gratuito en las plataformas logísticas para las personas trabajadoras, habilitándose una sala, y estableciéndose para su correcto funcionamiento un sistema libre de reserva de solicitud de visita para la persona trabajadora, que sea prestado dentro de los servicios de vigilancia de la salud que la Empresa tenga contratado. En cualquier caso, el servicio se prestará fuera de las horas de trabajo de la persona trabajadora así asistido.

6. Complemento de preparación en la sección de frutas y verduras.

Atendiendo a las especiales características de la actividad de preparación en la sección de frutas y verduras y para los trabajadores que presten servicio en las actuales plataformas logísticas de la Empresa se abonará un complemento por cada hora efectivamente trabajada en dicha sección de preparación, a razón de 0,60 € por hora.

Este importe se mantendrá durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Disposición final segunda. *E-Commerce*.

Regulación para las personas trabajadoras de los centros de trabajo de LIDL en las que el proceso productivo esté dirigido al e-commerce.

1. Ámbito de aplicación.

Dadas las características especiales de los sistemas de trabajo que requiere la actividad de comercio electrónico y la necesidad de complementar la venta tradicional con esta nueva modalidad, a los trabajadores adscritos a los almacenes donde se efectúen estas tareas y a aquellos centros de apoyo de esta actividad les será de aplicación íntegramente lo dispuesto en el presente Convenio.

Las presentes normas son de aplicación en los centros de la empresa Lidl Supermercados, S.A.U. en el territorio español donde se realicen las actividades de gestión y manipulación de los productos dedicados al e-commerce.

2. Vinculación total.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. Salvo previsión expresa en contrario, se aplicarán los institutos de la compensación y absorción a todas las condiciones previstas en la presente disposición final tercera.

3. Contratación. Periodo de prueba.

3.1 Las personas trabajadoras afectos a esta actividad, al tratarse del desarrollo de un nuevo formato no se computarán a los efectos del compromiso de empleo indefinido contenido en el artículo 8 del presente Convenio.

3.2 En esta actividad la duración de los contratos eventuales, hasta tanto no se lleve a cabo lo previsto en la Disposición Final del presente Convenio se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de Grandes Almacenes.

3.3 Durante la vigencia de la presente regulación específica los trabajadores del Grupo III afectados a esta actividad podrán tener un período de prueba de tres meses, independientemente de la duración de su contrato.

4. Jornada laboral y distribución de la jornada.

En esta actividad en materia de distribución del tiempo de trabajo se aplicará lo dispuesto en el presente Convenio, si bien serán prioritarias las siguientes reglas:

– Existirá obligación de realización de horas complementarias pactadas cuando su ejecución sea preavisada con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

– Se garantiza para todas las personas trabajadoras que presten servicio en los centros de e-commerce el disfrute de un mínimo de seis (6) fines de semana al año en los que el descanso semanal sea de sábado/domingo, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal. El disfrute estos fines de semana de calidad será de mutuo acuerdo.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los trabajadores cuyo principal objeto del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.

– En los Periodos de Alta Actividad (PAA), que en ningún caso podrán exceder de doce semanas al año, el día de descanso semanal se podrá acumular en periodos de dos semanas, disfrutándose los dos días completos de descanso correspondientes dentro de los catorce días. Para garantizar los dos días de descanso semanal en promedio anual, la persona trabajadora disfrutará, en los Periodos de Baja Actividad (PBA), de al menos tres días seguidos de libranza.

– La Dirección establecerá en el calendario laboral anual un mínimo de 8 semanas de PAA y al menos con una antelación de tres meses a su realización las restantes 4 semanas de PAA.

El periodo de descanso en las semanas establecidas como PBA será siempre de tres días consecutivos y se procurará que se disfrute con anterioridad al fin del año natural, quedando siempre compensados antes de 1 de marzo del siguiente año.

– La planificación de la jornada prevista en el número 4. del artículo 21 se efectuará por periodos semanales y con siete días de antelación al inicio de la semana planificada.

– En desarrollo de lo dispuesto en el número 1 del artículo 21 del presente Convenio y exclusivamente en esta actividad, durante catorce semanas por trabajador y año de calendario, la Dirección podrá aplicar un sistema especial de adaptabilidad durante el cual, adicionalmente a lo dispuesto en el número 5 del artículo 21, podrá modificar los turnos de trabajo y horarios, en un más/menos, de tres horas diarias sobre el planificado semanalmente.

Para la modalidad de contratación a tiempo parcial, la modificación no podrá ser superior a más/menos dos horas sobre el planificado.

Para cualesquiera de las modalidades de contrato temporal o eventual, el sistema de adaptabilidad será proporcional a la duración del mismo.

En cualquier caso se garantiza que dicha modificación no podrá suponer la realización de menos de 4 horas de jornada ordinaria diaria, ni más de 10 de jornada ordinaria diaria.

Corresponderá a la Dirección la determinación de las semanas de adaptabilidad de cada persona trabajadora que serán preavisadas con al menos dos semanas de antelación.

Dadas las características de esta actividad y en los centros dedicados a la actividad de e-commerce la prestación de trabajo se realizará todos los días de la semana, sin que les sea de aplicación respecto al trabajo en domingos o festivos lo dispuesto en el

artículo 22 del Convenio y /o la regulación específica pactada para el resto de almacenes salvo en lo referente al pago de plus de festivo y domingo que se regulará por lo dispuesto en dicho artículo.

5. Complemento de adaptabilidad.

Durante las semanas de adaptabilidad, la persona trabajadora percibirá un Complemento de Adaptabilidad del 25% sobre el salario base de grupo. Dadas las características de la nueva actividad y la imposibilidad de establecimiento de ratios objetivas, el complemento de Adaptabilidad sustituye, absorbe y compensa el Complemento de Productividad, existente en las plataformas logísticas.

Por acuerdo la persona trabajadora podrá prestar voluntariamente más períodos de adaptabilidad, en cuyo caso, durante los mismos, percibirá este Complemento.

6. Vacaciones.

Por tratarse del período de mayor actividad del año se excluye del período de planificación de vacaciones en esta actividad el comprendido entre el primero de noviembre y el 15 de enero.

7. Norma específica.

Las presentes normas también serán de aplicación a las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio que presten su trabajo en aquellos centros de la empresa cuya actividad esté directamente relacionada con la prestación del comercio bajo esta modalidad.

En cualquier caso y si en un mismo espacio físico se desarrollasen las dos actividades, las mismas se desarrollarían en dos centros de trabajo distintos, estando los empleados adscritos en exclusividad a una de ellas.

Disposición final tercera. *Compromiso de adhesión.*

La Dirección de la Empresa y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio se comprometen a negociar la integración del presente Convenio en un Convenio sectorial de cadenas de supermercados a nivel nacional en el momento en el que éste se alcance, aunque no haya finalizado la vigencia del presente, siempre que sea suscrito por las Organizaciones Sindicales firmantes y por la organización empresarial a la que esté asociada la Empresa.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a cualquier otra norma (legal, convencional o acordada) que viniese aplicándose con anterioridad, a excepción hecha de aquellas recogidas en la Disposición Adicional 1.^a

Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Los acuerdos de ámbito inferior al presente alcanzados en materia de Seguridad y Salud Laborales se mantendrán con la misma naturaleza con la que se efectuaron y en sus propios términos, hasta tanto sean derogados expresamente por acuerdos en el ámbito de la Empresa.

ANEXO I

Tabla de puestos de trabajo	
Clasificación profesional	Puesto de trabajo
Grupo I. Jefes.	Director/a.
	Gerente.
	Jefe/a.
	Consultor/a.
Grupo II. Responsables.	
Nivel I.	Responsable Departamento / Gerente Tienda y Bake-off Manager.
Nivel II.	Adjunto/a Gerente de Tienda.
Nivel III.	Asistente.
Grupo III.	Cajero/a-Reponedor/a.
	Mozo/a.
	Asistente Inmuebles.
	Auxiliar Administrativo/a.
	Secretario/a.