

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7526 *Resolución de 18 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) –código de convenio núm. 90016103012006–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 14 de junio de 2023 y posteriormente modificado mediante el pacto suscrito el 27 de febrero de 2024, acuerdo mediante el que se acuerda la adición del artículo 44 bis y de la disposición adicional cuarta bis al texto del convenio, así como la modificación del artículo 46, de la disposición adicional primera y de la disposición transitoria segunda del mismo, y que ha sido suscrito en fecha 19 de febrero de 2026 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de esta, y de otra, por las organizaciones sindicales FETICO, CC. OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de modificación del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 18 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR

Primero.

Se adiciona un nuevo artículo, 44 bis al texto del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour, en el que se regula el Plan de medidas acordadas para el colectivo LGTBI en aplicación del Real decreto 1026/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con la siguiente redacción:

«Artículo 44 bis. *Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI en las empresas del Grupo Supermercados Carrefour.*

I. Objetivo general.

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, el Grupo asume como propios los principios no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; orientación sexual; expresión o identidad de género; y diversidad familiar, en los términos establecidos por la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

El Grupo contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. El Grupo garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuenten con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.

Las empresas del Grupo incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio deben tener en cuenta el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal.

II. Igualdad de oportunidades en el trabajo. El Grupo y sus empresas:

a. Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

b. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

c. Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

d. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicables al colectivo LGTBI.

III. Áreas de actuación y medidas específicas en el Grupo.

a) Acceso al empleo.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las personas que participen en los procesos de selección en las empresas contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos inconscientes.

b) Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional aplicable en el Grupo garantizará la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, así como su acceso al desarrollo profesional en igualdad de condiciones, basándose en elementos objetivos, entre otros, la cualificación y la capacidad.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

c) Formación y sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se dispondrá lo que sea preciso para garantizar la formación necesaria para toda la plantilla, con especial énfasis en las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos y aquellas personas con responsabilidades sobre equipos. Los aspectos mínimos que deberá contener dicha formación son: (i) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en las empresas de Grupo así como su alcance y contenido; (ii) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; (iii) Sensibilización y formación sobre definiciones y conceptos básicos en diversidad sexual, familiar y de género; (iv) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo; (v) Conocimiento y difusión del protocolo de aplicación para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales; (vi) Formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección y promoción profesional.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverán entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, por lo que se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, fomentando el respeto y la inclusión.

e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 35.3 del convenio colectivo, consistente en el disfrute de hasta diez horas anuales, con

justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a familiares, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de género, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

f) Régimen disciplinario.

Se entenderá incluido en el régimen disciplinario previsto en este convenio, cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras.

A este respecto, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, se considerarán faltas muy graves los actos de acoso sexual o por razón de sexo, o por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada. Para la determinación de la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta, conforme a lo establecido en el capítulo XII del Convenio Colectivo.

IV. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Para garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, las empresas del Grupo incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio cuentan con un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dentro del Plan de igualdad, tal como establece el artículo 44 del presente convenio, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, los mismos quedarán ampliados específicamente para incluir la prevención frente al acoso y la violencia de personas LGTBI.»

Segundo.

Se da nueva redacción al artículo 46 del Convenio Colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 46. *Seguro de vida.*

Las Empresas, vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de “Muerte”, “Gran incapacidad” e “Incapacidad Permanente Absoluta” por cualquier causa, siempre que en tales supuestos se produzca la extinción del contrato de trabajo y la baja definitiva de la persona trabajadora en la empresa, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros). Las Empresas también vendrán obligadas, a suscribir una póliza de seguro de accidentes, que cubra el riesgo para los supuestos de “Incapacidad Permanente Total” derivada de accidente, laboral o no, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros) cuando se produzca, en tales supuestos, la extinción del contrato de trabajo y la baja definitiva de la persona trabajadora en la empresa.

Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas.

La obligación de suscripción de las pólizas por parte de las empresas en los términos expuestos entrará en vigor en los términos y plazo establecido en la disposición transitoria segunda.»

Tercero.

Se da nueva redacción a la disposición adicional primera del Convenio Colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera.

Aunque en la actualidad no existe un convenio colectivo sectorial estatal de supermercados que resulte aplicable a las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y siendo voluntad de los firmantes el mantenimiento de la unidad de negociación del Grupo Supermercados Carrefour, las partes se comprometen a crear un observatorio para evaluar las diferencias existentes en determinadas materias con convenios aplicables a actividades desarrolladas por otras empresas del grupo Carrefour no incluidas en el presente convenio.

Este observatorio se constituirá con anterioridad al 31 de diciembre de 2026, tendrá composición paritaria y asumirá, entre sus funciones, las siguientes:

a) Analizar la evolución del sector y la propia del Grupo de Supermercados Carrefour y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora del convenio los porcentajes de incremento salarial que deban ser aplicables para los años 2027 y 2028, tomando en consideración, entre otros factores o elementos relevantes, los incrementos salariales que se puedan pactar en el convenio colectivo aplicable a las empresas del Grupo Carrefour.

En todo caso, se garantiza por parte del Grupo Supermercados Carrefour que el incremento salarial para los años 2027 y 2028 no será inferior al incremento salarial que se pacte, para los mismos años, en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal del Grupo Carrefour.

b) Analizar y velar por el mantenimiento del actual equilibrio de las diferencias salariales del grupo profesional de “profesionales” con el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, así como entre el resto de los grupos profesionales.

c) Evaluar los datos de absentismo en las distintas empresas del grupo incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora del convenio fórmulas que permitan reducir los niveles de absentismo de la plantilla.»

Cuarto.

Se adiciona una disposición adicional cuarta bis al texto del Convenio Colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuarta bis. *Incremento variable no consolidable en función de ventas. Años 2027 y 2028.*

I. En función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables para el citado año y sucesivos de vigencia del convenio, sin tener en cuenta el efecto de la inflación, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el correspondiente año, las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las Tablas salariales o salarios base personales, vigentes en diciembre del año anterior.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2027 y 2028, sin tener en cuenta la inflación, supera en un 0,50 % al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,50 %.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2027 y 2028 respectivamente, sin tener en cuenta la inflación, supera en un 1 % al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1 %.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2027 y 2028, respectivamente sin tener en cuenta la inflación, supera en un 1,5 % al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1,5 %.

Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2027 y 2028 respectivamente, sin tener en cuenta la inflación, supera en un 2% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 2 %.

Adicionalmente, y a nivel de cada tienda, los porcentajes anteriores se podrán incrementar, previo cumplimiento de los parámetros de absentismo, en los siguientes porcentajes.

En 0,25 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2027 y 2028, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en un punto a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

En 0,50 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2027 y 2028, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en 2 puntos a nivel de tienda, y también a la media del Grupo.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, la Dirección procederá a hacer entrega a la Comisión Paritaria del convenio del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del respectivo ejercicio.

En el primer trimestre del año siguiente, la Dirección informará a la Comisión Paritaria del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables del año anterior, sin tener en cuenta el efecto inflación, y del listado de las tiendas que hayan alcanzado los parámetros de absentismo conforme a lo previsto en el apartado anterior, procediéndose en su caso a constatar el porcentaje de incremento variable no consolidable que en su caso resulte aplicar conforme a lo acordado, que se abonará antes del día último del mes natural siguiente a la constatación por la Comisión Paritaria.»

Quinto.

Se modifica la disposición transitoria segunda del Convenio Colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda.

La modificación de la regulación establecida en el artículo 46 (Seguro de vida) entrará en vigor el 19 de febrero de 2026, fecha a partir de la cual se aplicará en sustitución de la anterior. Artículo 49. Dietas del presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo para todas las personas trabajadoras del Grupo Supermercados Carrefour, sin perjuicio del respeto a los acuerdos parciales suscritos durante el proceso de negociación, que resultarán exigibles únicamente respecto al concreto ámbito al que en cada momento resultaron de aplicación, y en las fechas y términos fijados en los mismos.»