

CONVENIO COLECTIVO
MERCADONA, S.A.

2024-2028

*toma la
iniciativa*



OSTA

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

CONVENIO COLECTIVO MERCADONA 2019-2023

ÍNDICE

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Duración y denuncia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Comisión Mixta.

Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos laborales

CAPÍTULO II Estructura Profesional

Artículo 8. Organización del trabajo

Artículo 9. Clasificación profesional.

Artículo 10. Formación profesional

CAPÍTULO III Contratación y periodo de prueba

Artículo 11. Normativa sobre empleo

Artículo 12. Período de prueba

Artículo 13. Modalidades de contratación temporal.

Artículo 14. Trabajo a tiempo parcial.

CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 15. Duración de la jornada

Artículo 16. Distribución de la jornada

Artículo 17. Reducción de jornada.

Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos

Artículo 19. Vacaciones

CAPÍTULO V Licencias y Excedencias

Artículo 20. Licencias retribuidas.

Artículo 21. Licencias no retribuidas.

Artículo 22. Excedencias.

CAPÍTULO VI Movilidad funcional y cambios de centro

Artículo 23. Movilidad funcional.

Artículo 24. Desplazamiento temporal

Artículo 25. Movilidad geográfica.

CAPÍTULO VII Régimen retributivo

Artículo 26. Conceptos retributivos

Artículo 27. Salario Base.

Artículo 28. Complementos salariales.

Artículo 29. Penosidad y nocturnidad.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Artículo 31. Prima general por objetivos y permanencia.

Artículo 32. Incremento salarial

Artículo 33. Ayuda Incapacidad temporal

Artículo 34. Complemento prestación de nacimiento.

CAPÍTULO VIII Salud Laboral

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 36. Protocolo de acoso

CAPÍTULO IX Uniformidad e imagen

Artículo 37. Prendas de trabajo

Artículo 38. Política de neutralidad

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 39. Régimen de faltas

Artículo 40. Régimen de sanciones

CAPÍTULO XI Igualdad de trato y de Oportunidades

Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades

CAPÍTULO XII Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos sindicales

Artículo 43. Procesos electorales

Artículo 44. Comité intercentros empresa.

Artículo 45. Garantías

Artículo 46. Información

Disposición adicional

Disposición final

Disposición derogatoria

Anexo 1 Grados de parentesco

Anexo 2 Tabla Salarial 2023

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la Representación de la Empresa Mercadona, SA, y las secciones sindicales de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI), que representan a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal de la Empresa.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de la Empresa Mercadona, SA, en el ámbito de todo el territorio del Estado español. No será de aplicación el presente convenio colectivo a las personas que se encuentren en los supuestos regulados en el artículo 1.3 y artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio colectivo comenzará el día 1 de enero de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2028. No obstante, si su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha, se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado de este.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente convenio, las partes se obligan a renegociar este artículo declarado nulo y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente convenio colectivo. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, esta se aplicará sobre el orden normativo básico (Estatuto de los Trabajadores) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente convenio.

Artículo 6. Comisión Mixta.

Para la interpretación y seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes. Actualmente la Empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes. A tal efecto se constituye un Observatorio paritario, en el seno de la Comisión Mixta, con objeto de analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de la Empresa y las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas en el presente convenio. El Observatorio establecerá su propio programa de reuniones en las que se podrá analizar las grandes tendencias de innovación en el sector y en la Empresa, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo. Entre otras, sus análisis se centrarán en el impacto de la reducción anual de jornada, su posible distribución, el efecto en los períodos de vacaciones, así como la extensión de la jornada de cinco días a otros procesos. Si en el Observatorio se concluyera la necesidad de modificar lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se convocará por las partes a la Comisión Negociadora para su negociación e incorporación, en su caso, al contenido del convenio colectivo.

Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO II Estructura profesional

Artículo 8. 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 personal de la persona trabajadora.

Artículo 9. Clasificación profesional.

El personal sujeto al presente convenio colectivo en su totalidad 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 con independencia de su actividad, en base a los contenidos específicos que los definen. En todas las gerencias, el desarrollo por parte de la persona trabajadora de la actividad laboral con carácter general, así como de la actividad particular de los diferentes puestos, podrá requerir que disponga de permisos, autorizaciones administrativas o titulaciones académicas necesarias. La pérdida definitiva o incluso temporal de estos, supondrá la imposibilidad de continuar desarrollando su puesto de trabajo.

Gerente A (menos de tres años):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en supermercados, centros logísticos, colmenas y oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Gerente A (tres o más años):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la Empresa. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La Dirección de la Empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellas personas trabajadoras que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Formativos de Formación Profesional, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Gerente B:

Criterios generales: Personal que ejecuta trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su coordinador/a en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el período vacacional.

Por las características propias de sus funciones podrá requerir desplazamientos con o sin pernoctación, a los distintos lugares en los que resulte necesario.

Formación: Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Formativos de Formación Profesional, titulación universitaria, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su

trabajo.

Gerente C, y personal de coordinación:

Criterios generales: Personal con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y puede establecer normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. También puede coordinar, planificar y dirigir las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación.

Dentro de este grupo profesional se incluyen los puestos de libre designación y especial confianza, los cuales serán designados y revocados unilateralmente por la Empresa en los casos de pérdida de esta, así como por necesidades organizativas.

Por las características propias de sus funciones podrá requerir desplazamientos con o sin pernoctación, a los distintos lugares en los que resulte necesario.

Formación: **Educación Secundaria**, Bachillerato, Ciclos Formativos de Formación Profesional, titulación universitaria, o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Artículo 10. Formación profesional.

En aras a una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa con más de seis meses de antigüedad tendrá derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su Formación Profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de 20 horas al año, acumulables por períodos de cinco años.

A estos efectos, será formación computable cualquiera que se realice en la Empresa, sea organizada y/o impartida por esta o no, en cualquier modalidad de formación (online, presencial y/o en el puesto de trabajo), como por ejemplo; Modelo y Cultura Empresarial, Atención al Cliente, Habilidades en el Puesto, Saber Comunicar y Negociación, Transportes, Seguridad Informática, Ofimática, Pedido Pr-PSV, Mantenimiento, Buenos Vecinos, Medio Ambiente, Aseguramiento de la Calidad, Cajas, Reposición, Prescripción Perfumería, Horno, Pescado, Charcutería, Carne, Fruta y Verdura, Corte Jamón, Frigorista, Parametrizador, reuniones anuales y semestrales, formación sobre nuevas técnicas de negocio y nuevas tecnologías.

Además de todos estos módulos, se computará cualquier otro inherente a la actividad de la Empresa y que sea considerado como mejora de conocimientos y empleabilidad de la persona trabajadora.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas formativas, siempre que estas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios, serán por cuenta de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a ocupar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo de la persona trabajadora, y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitarán los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que pueda formarse. En el supuesto de que la persona no aplicará con aprovechamiento debido la formación recibida, la Empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III Contratación y período de prueba

Artículo 11. Normativa sobre empleo.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 12. Período de prueba.

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

En caso de transformaciones de contratos temporales a indefinidos, el período de prueba será de seis meses, descontándose del mismo el tiempo de duración de los contratos temporales formalizados en el período inmediatamente anterior o con breves interrupciones entre ellos, en los que la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de suspensión de trabajo y excedencias acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 13. Modalidades de contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento, de acuerdo con los requisitos exigidos en base al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Contrato por circunstancias de la producción.

1.1 Contrato por circunstancias de la producción ocasional e imprevisible.

Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: los ocasionados por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.

Entre las oscilaciones a las que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas para el personal destinado temporalmente a la formación propia. También del personal que, por motivos de fuerza mayor, requiera la adaptación de su puesto de trabajo.

1.2 Contrato por circunstancias de la producción ocasional y previsible.

Se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los períodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando a la representación legal de las personas trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato de sustitución.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores:

2.1 Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 40.4, 45, 46.3, 46.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

2.2 Para completar la jornada reducida con derecho a reserva de puesto de trabajo según la legislación vigente, así como, en los casos de sustitución de personas trabajadoras que temporalmente acudan a otros centros de trabajo a formar a otras personas trabajadoras y a prestar servicios a otros centros de trabajo. Para la sustitución durante la compensación

en tiempo libre de las horas trabajadas y no planificadas cuando en base a lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio la devolución se haga por jornadas completas.

En todo caso, la Empresa se reserva el derecho a pactar con la persona trabajadora, cuando así lo requiera la actividad productiva de la Empresa, el derecho a reserva de puesto por acuerdo individual entre las partes.

Artículo 14. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones previstas en el presente convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo un/a menor de 12 años, que estén disfrutando de una reducción de jornada, cuando se agote la edad máxima legal, pueden solicitar una novación contractual, a tiempo parcial pudiendo mantener el número de horas semanales que venían realizando, hasta los 15 años del/la menor. El horario y la distribución de la jornada se establecerá de acuerdo a las necesidades organizativas de la Empresa en ese momento. Una vez finalizado el contrato a tiempo parcial, la Dirección de la Empresa deberá convertirlo a tiempo total.

A partir de los 15 años, si la persona trabajadora quiere continuar a tiempo parcial, la novación se adaptará a las opciones de número de horas semanales disponibles en la Empresa.

CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 15. Duración de la jornada.

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La Empresa **se compromete a bajar la jornada anual durante el año 2025**; en caso de que se produjeran cambios normativos en la materia, se estará a lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 16. Distribución de la jornada.

Criterios generales:

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o motivos de competencia lo aconsejen, la

distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa, incluidos turnos rotativos en los procesos cuya jornada ordinaria y diaria sea esta, de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con diez días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo. De conformidad con el artículo 34.3 párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

- a) Una jornada de hasta 10 horas diarias; **1 día a la semana como máximo**, asegurando la alternancia de la plantilla del centro.
- b) La jornada continuada al día será como mínimo de 5 horas para los tiempos totales y de 3 horas para los tiempos parciales.
- c) Acumular las horas en determinados períodos del año, tanto para el personal a tiempo total como parcial.

En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar al Comité Intercentros, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección de la Empresa al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente, concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa y, devolviendo las horas en jornadas completas cuando la deuda de horas sea igual o **superior a 8 horas**, a petición de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 16.1.c) y 18 de este convenio. Cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el personal, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

Criterios específicos:

Además de los criterios generales, se aplicarán a las personas trabajadoras de cada proceso los siguientes criterios:

1. Tiendas.

En las Tiendas, a partir del primer año completo de apertura, se entregará el calendario anual en noviembre. La jornada ordinaria se distribuye en cinco días de trabajo y dos días de descanso; un descanso rotativo de lunes a sábado y el domingo, con las siguientes condiciones:

- a) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual al menos 8 fines de

semana largos, proporcionales al tiempo trabajado en el año, sin perjuicio de lo establecido en los criterios específicos de vacaciones de Tiendas del artículo 19 del presente convenio. Los fines de semana largos comprenderán el sábado, domingo y lunes de la semana siguiente.

- b) Los cambios de turno, solo se podrán hacer después de día de descanso o domingo.
- c) Si el día festivo coincide con el día de descanso y la persona trabajadora realiza horas de más en dicha semana, se compensarán pagadas o devueltas a elección de la Empresa, según lo dispuesto en el acuerdo Horarios 5+2.

2. Logística.

En los Bloques Logísticos, a partir del primer año completo de apertura, se entregará el calendario anual antes del 15 de diciembre.

La jornada ordinaria se distribuye en seis días de trabajo a la semana con las siguientes condiciones:

- a) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual a las personas trabajadoras con jornada de lunes a sábado, al menos 7 sábados libres junto al domingo y 7 lunes libres junto al domingo previo, proporcionales al tiempo trabajado en el año. A partir de 2025, serán 8 sábados y 8 lunes.
- b) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual a las personas trabajadoras con jornada de domingo a viernes, al menos 7 viernes libres junto al sábado y 7 domingos libres junto al sábado, proporcionales al tiempo trabajado en el año. A partir de 2025, serán 8 viernes y 8 domingos. Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa se compromete a estudiar fórmulas para eliminar las semanas de seis días de trabajo.

3. Colmena.

La jornada ordinaria se distribuye en seis días de trabajo a la semana con las siguientes condiciones:

- a) La Dirección de la Empresa planificará en los horarios mensuales al menos 8 sábados libres junto al domingo, proporcionales al tiempo trabajado en el año.

Descansos:

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 5 horas continuadas, se tendrá un período de descanso de 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. Dicho descanso se realizará entre la 2.^a y 5.^a hora de trabajo. Se respetarán siempre los descansos legalmente establecidos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1.561/1995, **el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta 2 semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta 4 semanas, disfrutándose preferentemente de 1 día una semana y 2 a la siguiente,**

pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Cómputo de la jornada:

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, **en la entrega del horario mensual. Junto a dicho horario se entregará el saldo de más o menos horas con la conformidad de la persona trabajadora y la Empresa. En caso de que existan desfases de horas, la compensación se realizará en los cuatro meses siguientes, y será en jornadas completas, a opción de la persona trabajadora, siempre que exista deuda igual o superior a 8 horas, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 16.1.c) y 18 de este convenio.**

No obstante, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal período los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

Registro de jornada:

La Empresa garantizará el registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora y la fiabilidad e invariabilidad de los datos obtenidos derivados de esta obligación

El personal queda obligado a registrar su jornada ordinaria y diaria haciendo un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia según las políticas definidas al respecto.

La Empresa tiene implantados dispositivos biométricos a partir de la huella dactilar para garantizar el registro diario de la jornada. Este tratamiento de datos de carácter personal de los trabajadores se realiza cumpliendo con las previsiones de la normativa en vigor y se han adoptado las medidas adecuadas de tipo técnico, organizativo y procedimental en garantía del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del trabajador/a relacionadas en la Guía de la AEPD «La Protección de Datos en las Relaciones Laborales», apartado 4.6. En cualquier caso, las medidas implementadas se revisarán y actualizarán cuando sea necesario.

Artículo 17. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Tendrá el mismo derecho a la reducción de la jornada quien precise encargarse del cuidado

directo del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y diaria. En cualquier caso, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La persona trabajadora, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados, habrá de solicitar la reducción y concreción horaria **preavisando como tope el primer día laborable del mes anterior al momento del disfrute del derecho, indicando también el momento de su finalización.**

b) Si la persona trabajadora solicita la reducción de jornada con una determinada concreción horaria, y la Empresa, motivadamente no pudiera concederla, ofrecerá la concreción horaria dentro de la variedad de horarios existentes en cada centro de trabajo, o División en el caso del personal adscrito a Oficinas, con los límites máximos de concurrencia o niveles de saturación horaria, establecidos de conformidad con las necesidades de los caudales objetivados por las exigencias horarias de las ventas, de las tareas del centro o del proceso desempeñado.

c) Procedimiento a seguir:

La persona coordinadora explicará las diferentes opciones que se pueden tener para concretar la jornada. Cuando exista acuerdo en la concreción horaria, esta prevalecerá hasta la fecha pactada, y deberá constar en los horarios mensuales. **Tanto la Empresa como la persona trabajadora deberán acreditar motivadamente su necesidad.**

Finalizada la reducción de jornada se volverá al horario y los turnos que se tuvieran con anterioridad.

d) En el caso de concurrencia o saturación en el centro y/o imposibilidad de que la persona trabajadora pueda garantizar sus tareas, acreditada por ambas partes la imposibilidad de acordar el horario reducido dentro de los criterios existentes, ambas partes podrán acordar el desplazamiento temporal a otro centro de trabajo lo más cercano posible y que no diste más de 15 Km del centro de trabajo habitual o domicilio de la persona trabajadora siempre que haya vacante, o mediante un cambio de puesto de trabajo, respetando el grupo profesional de la persona trabajadora y garantizando formación para el desarrollo del nuevo puesto. Solamente se podrá ampliar a 25 Km cuando no haya un centro de trabajo en la distancia anteriormente referida.

e) En cualquiera de los supuestos de disfrute, tendrán preferencia en la elección las personas trabajadoras que se encuentren o tengan circunstancias especiales (familias monoparentales, personas dependientes a cargo, etc.). También tendrá preferencia en la concesión de la concreción horaria solicitada aquella persona trabajadora que pertenezca al género menos representado en las solicitudes que sobre esta materia tenga la Empresa.

f) Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida legalmente por el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando medie acuerdo entre la

Empresa y la persona trabajadora, podrán solicitar adaptación horaria, acumulando el período de reducción en días completos debiendo mediar acuerdo para ello.

El procedimiento anteriormente referido será también el utilizado en el caso de solicitud de adaptación de jornada por parte de la persona trabajadora regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso concreto el proceso de negociación entre ambas partes tendrá una duración máxima de treinta días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, si no hay acuerdo, la Empresa planteará una propuesta alternativa o bien manifestará la negativa a su ejercicio, de forma motivada.

Artículo 18. Trabajo en domingo y festivos.

Criterios generales:

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado, o con el pago de 6,93 euros brutos por hora trabajada más hora extra según tramo, siempre que exceda la jornada semanal de 40 horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 6,93 euros brutos por hora trabajada.

La Empresa informará a las personas trabajadoras de los domingos y festivos que tiene previsto trabajar y del tipo de compensación que se aplicará; tiempo o dinero, garantizando siempre el descanso diario entre jornadas.

Criterios específicos:

Además de los criterios generales, a las personas trabajadoras de Tiendas, cuando trabajen el domingo, la Dirección de la Empresa les planificará dos días de descanso en la misma semana.

Artículo 19. Vacaciones.

Criterios generales:

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta días naturales. Los días festivos que coincidan en un período vacacional no computarán como días de vacaciones.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose al menos quince días en el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre. Fuera de este período se podrá de mutuo acuerdo disfrutar de hasta treinta días continuados.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa se compromete a estudiar fórmulas para ajustar el período de vacaciones de verano, eliminando el primer periodo de junio y el segundo periodo de septiembre.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (sin contar

los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter de este.

Aquellas personas que trabajen habitualmente en sábado, de los treinta días de vacaciones al año tendrán que ser 4 domingos y veintiséis días hábiles, excepto en Tiendas, donde la distribución será como se indica en los criterios específicos.

Las personas no incluidas en el párrafo anterior deberán tener en su período de vacaciones 4 domingos, 4 sábados y veintidós días hábiles.

La Dirección de la Empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Las vacaciones se podrán disfrutar a continuación del permiso de nacimiento y cuidado de menor y/o boda, en este último caso se requerirá informar al coordinador/a del centro con anterioridad a su planificación.

En el caso de las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal coincidente con las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del período previsto para estas, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente, teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas del centro de trabajo.

Criterios específicos:

Además de los criterios generales, a las personas trabajadoras de Tiendas se les aplicarán los siguientes criterios:

- a) Los treinta días de vacaciones se distribuirán en 4 domingos, 4 descansos y veintidós días hábiles.
- b) Cuando en un período de vacaciones, hay más solicitudes que opciones disponibles se aplicarán los criterios de la guía de alternancia del centro.
- c) Si la persona trabajadora solicita períodos de vacaciones siendo consciente que le coinciden con sus fines de semana largos, estos no serán recuperables.
- d) **Si hay un día pico de vacaciones se planificará en el período que corresponda, en invierno o en verano, junto a un día de descanso que corresponda por rotación, salvo que se acuerde otra cosa con la persona trabajadora.**

CAPÍTULO V Licencias y excedencias

Artículo 20. Licencias retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la Empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este convenio.

Adicionalmente, en el supuesto que estas parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad con la misma persona, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de este.

b) Dos días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La persona trabajadora hará uso de los días reconocidos en este supuesto de forma continuada. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.

c) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. **La persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto en función de las necesidades de cuidado de la persona que lo motiva y siempre que dure el hecho causante, de forma continuada.** En los casos de enfermedad grave u hospitalización que requiera desplazamiento se podrá hacer uso de este permiso antes del hecho causante.

d) Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

e) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando este curse estudios de carácter oficial o académico, incluidos los exámenes para obtener el carnet de conducir y oposiciones a la administración pública. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

f) 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. **En este supuesto no queda incluido la asistencia médica primaria.**

g) El personal del turno nocturno que, por razón de acudir al médico especialista de la Seguridad Social en los mismos términos del apartado anterior, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o por asistir a exámenes oficiales, tendrá derecho a finalizar 2 horas antes, siempre y cuando desde el final de la jornada laboral habitual hasta la hora de asistencia a lo que constituye el hecho causante, transcurran menos de 4 horas.

h) 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 personas trabajadoras 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.

- i) Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.
- j) Permiso por motivos familiares urgentes. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuatro días al año por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando siempre la acreditación del motivo de ausencia.

Por tanto, darán lugar a este permiso aquellos motivos familiares que ocurren de forma repentina, son urgentes, están relacionados con accidente/enfermedad de familiares, y requieren que la persona trabajadora acuda inmediatamente.

- k) El permiso por cuidado del lactante 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 el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en treinta días naturales, uniéndolo en su caso al período de permiso de nacimiento.

Artículo 21. Licencias no retribuidas.

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

- a) Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Los dos primeros días de este permiso serán retribuidos.
- b) Hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.
- c) Además de los dos días que corresponden por el artículo 20.2 del presente convenio, una licencia de hasta treinta días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijo/a. Los cinco primeros días de este permiso serán retribuidos.
- d) Las causas y los días contemplados en los artículos 20.2 y 20.3 del presente convenio por parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.
- e) El personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años que precise asistencia médica de cualquier tipo.
- f) Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado de afinidad, para disfrutarlo se requerirá un preaviso de un mes.
- g) Hasta una semana natural por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes de primer grado de consanguinidad.

Requerirá un preaviso de cuatro días.

h) Permiso parental de 8 semanas, para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla 8 años, **preavisando como tope el primer día laborable del mes anterior a ejercer el derecho**, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Se disfrutará por semanas completas. De acuerdo con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores **se disfrutará a tiempo completo, mientras no se desarrolle reglamentariamente**.

La Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos:

- Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante
 - La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo.
 - En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa.

Artículo 22. Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente:

a) Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el/la menor cumpla 12 años. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional. Si la duración de la excedencia es superior a ocho años, el período que exceda a los ocho años no computará a efectos de antigüedad.

b) En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de cinco años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el período restante un puesto dentro del mismo grupo profesional.

Tanto para estas excedencias como para las descritas en el apartado anterior, en aquellos casos en que puedan generarse dificultades organizativas y de funcionamiento para el centro atendiendo a las dificultades para sustituir la ausencia, se podrá establecer un período mínimo de disfrute continuado de veintiún días.

c) La excedencia de hasta dieciocho meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo, una vez cumplido este período inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de treinta y seis meses.

d) La excedencia voluntaria podrá ser renovada de mutuo acuerdo siempre y cuando no

suponga superar el plazo máximo de cinco años.

e) Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona trabajadora deberá comunicarlo a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, salvo las de cuidado de familiar enfermo que será de quince días.

Los plazos anteriormente referidos serán también aplicables para la solicitud de renovación, salvo en las excedencias de duración de un mes o inferior, cuyo preaviso será de quince días.

Igualmente, será preciso un preaviso de un mes antes de que finalice cualquier excedencia para que el correspondiente derecho a la reincorporación pueda hacerse efectivo y de quince días para las excedencias de un mes o inferior. En el caso de las excedencias voluntarias, si no se cumpliera con dicho plazo se entenderá que ha decaído su derecho a la reincorporación.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia no podrán trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la Empresa (Carnicerías, Charcuterías, Droguerías, Frutas y Verduras, Pescaderías, Bodegas, Horno, Perfumería, Ultramarinos...). Si así lo hicieren perderán su derecho al reingreso.

CAPÍTULO VI Movilidad funcional y cambios de centro

Artículo 23. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la Empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si el cambio es por voluntad de la persona trabajadora o acuerdo con la Empresa, se le asignará la retribución y el grupo profesional correspondiente a su nueva situación laboral. Cuando medie acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, la adecuación del salario se llevará a cabo aplicando el principio de salvaguarda.

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 período superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se 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.

Artículo 24. Desplazamiento temporal.

La Dirección de la Empresa podrá acordar el desplazamiento del personal de un centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia, ni cambios en su jornada acordada por cuidado de familiar. En este caso, el incremento de los gastos de transporte en que incurran las personas trabajadoras con motivo del cambio de centro deberá justificarse y será compensado acorde a los criterios de la Empresa.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

En materia de cambios 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. Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad dependientes.

CAPÍTULO VII Régimen retributivo

Artículo 26. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán divididas entre el salario base de grupo y los complementos de este, establecidos en este convenio **o en la política retributiva de la Empresa.**

Artículo 27. Salario base.

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada grupo profesional en el anexo 2.

Artículo 28. Complementos salariales.

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 de cada persona. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como Complemento Salario Base, donde está incluida la antigüedad consolidada desde el año 2001.
- 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 y en función del tramo en que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- c) Compensación Personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las

cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Se considera Compensación Personal de actividad la Penosidad o Nocturnidad. 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.

Igualmente se considera Compensación Personal de actividad el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellas personas en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

Artículo 29. Penosidad y nocturnidad.

personal de logística y colmena que trabaje dentro de cámaras frigoríficas de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirá un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada de 2,24 euros brutos.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 2,24 euros brutos

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y 3 pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas 12 pagas mensuales.

gratificaciones se abonarán a razón de salario base y Complemento de Salario Base en su caso.

Artículo 31. Prima general por objetivos y permanencia.

Si los objetivos previstos por la Empresa se han cumplido, se abonará 1 mensualidad del salario de su grupo profesional correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales.

Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener objetivos personales de carácter anual, siendo pactados antes del inicio de devengo de la prima.
- b) Tener aprobada la entrevista de valoración, que conlleva haber conseguido los objetivos personales anuales pactados.
- c) Haber trabajado en la Empresa durante el año a valorar entre tres meses y **doce meses**,

en cuyo caso se percibirá 1 prima proporcional a los periodos efectivamente trabajados.

Se considera tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos. No se computa como período trabajado a estos efectos ni las excedencias, ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, si la persona trabajadora acumula treinta días naturales o menos de ausencia por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, esos días se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima. Si se supera el plazo anterior de treinta días, la totalidad de las ausencias por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, no se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima.

En todos los casos anteriores será necesario estar de alta en el período de valoración.

La valoración se realizará como fecha tope el 20 de enero, a los efectos de contrastar y evaluar si se han conseguido los objetivos personales anuales. En el caso de no haberse realizado en el citado período, la entrevista de valoración se considerará aprobada.

d) Que su retribución no supere la establecida para el tramo en que se encuentre de política retributiva, en cuyo caso la parte que exceda se reducirá de la mensualidad de la prima.

La Empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo.

Artículo 32. Incremento salarial.

Salario Base de los grupos profesionales, se verá incrementado durante la vigencia del presente convenio según el IPC, tomando como referencia la Tasa anual del IPC general del mes de diciembre publicado por el INE, con un máximo del 6 % y teniendo en cuenta la evolución del negocio:

1. Si el IPC está por debajo o igual a 2,5 %, aplicaremos el IPC real.
2. Si el IPC está por encima del 2,5 %, aplicaremos el 2,5 % más un porcentaje adicional teniendo en cuenta la evolución del negocio, que se obtiene comparando el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) real del año en curso con respecto al BAI real del año anterior:
 - 2.1 Hasta un 1 % si el BAI incrementa entre un 2 % y un 4 %.
 - 2.2 Hasta un 2 % si el BAI incrementa más de un 4 % y hasta un 6 %.
 - 2.3 Hasta un 3 % si el BAI incrementa más de un 6 % y hasta un 8 %.
 - 2.4 Hasta un 3,5 % si el BAI incrementa más de un 8 %.

En todos los casos anteriores no se superará el IPC real y tendrá un tope máximo de un 6 %. El incremento resultante no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales.

Excepcionalmente, no procederá aplicarlo en los años en que la Empresa no haya conseguido la ratio (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos, el **2 %** sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia, la Empresa lo comunicará a la Comisión Mixta, entregando la cuenta de pérdidas y ganancias en la que base la medida adoptada en el plazo de treinta días desde la constatación oficial por el personal auditor de la Empresa, y dentro de este mismo plazo la Empresa y la Comisión ratificarán si procede o no la no aplicación del incremento salarial.

Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas, la Comisión Mixta procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En todo caso, lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligada la Empresa al cumplimiento del resto del texto del convenio.

Artículo 33. Ayuda Incapacidad Temporal.

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal previa emisión del correspondiente parte de baja médica, en los que la persona trabajadora genere derecho a la correspondiente prestación económica a abonar por el INSS o la entidad gestora correspondiente, siempre que la relación laboral esté vigente y subsista por parte de la Empresa obligación de cotizar, se complementará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base, Pagas y Complemento Salario Base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de dieciocho meses.

Con la finalidad de facilitar la organización y cobertura de los servicios, las personas trabajadoras comunicarán con carácter previo a la Dirección de la Empresa su situación de ausencia por motivo justificado.

También se complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar además de las cantidades del párrafo anterior, el 100 por 100 del Complemento de Puesto de Trabajo vigente en cada momento, siempre que la relación laboral esté vigente y subsista por parte de la Empresa la obligación de cotizar, mientras que se den todas las siguientes circunstancias:

- a) Que el índice de absentismo de la persona trabajadora no supere el 2 % de su jornada anual.
- b) El proceso de Incapacidad Temporal no supere el tiempo estándar de duración establecido por el INSS para cada patología de acuerdo con las tablas de tiempos óptimos de Incapacidad Temporal.
- c) Que no exista reiteración en procesos de Incapacidad Temporal y/o recaídas de la persona trabajadora en el último año.
- d) Colaboración de la persona trabajadora con el Servicio Médico de Empresa a que se realice por parte de este un seguimiento médico periódico, **ya sea mediante consulta**

presencial, telemática, telefónica y/o escrita, durante la duración de la Incapacidad Temporal, favoreciendo un mejor diagnóstico y tratamiento. Así como, cuando se considere necesario, la asistencia a pruebas diagnósticas, consultas con especialistas y tratamientos necesarios que contribuyan a la salud y recuperación de la persona trabajadora ofrecidas por parte del Servicio Médico de Empresa.

Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la Empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de completar la retribución de la persona trabajadora descrita en el presente artículo.

Artículo 34. Complemento prestación de nacimiento.

En los supuestos de suspensión del contrato por un permiso de nacimiento, la Empresa completará las prestaciones que abona la Seguridad Social a las personas trabajadoras que se encuentren cotizando por el tope máximo, hasta completar el 100 % de su salario durante las seis primeras semanas.

CAPÍTULO VIII Salud laboral

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

La Empresa tiene como objetivo garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, previniendo los daños y el deterioro de su salud laboral. La Empresa ha elegido como modelo de organización de la prevención la constitución de un Servicio de Prevención Propio.

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 Prevención Propio desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales, periódicos y de reincorporaciones tras ausencia prolongada conforme a protocolos específicos conducentes a la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán ofrecidos con carácter voluntario bienal, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos específicos con carácter anual en los casos que existan disposiciones legales específicas, o cuando sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa promoverá campañas preventivas y de salud planificadas.

2. Evaluación de riesgos laborales. Se realizarán evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades, así como las características de los puestos de trabajo existentes según sus funciones y tareas, así como de las personas trabajadoras que deban desempeñarlas y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la Empresa.

Las evaluaciones de riesgos se revisarán con una periodicidad razonable, en función del criterio técnico, y en cualquier caso siempre que se produzca un cambio sustancial en las condiciones de trabajo o, si fuera necesario, con ocasión de los daños a la salud que se produzcan.

3. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos: corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la seguridad de terceras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

La Empresa facilitará los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas

4. Al amparo de lo establecido en los artículos 35.4 y 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud como único órgano paritario y colegiado de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 8 Delegados/as de Prevención, designados de entre los Delegados/as de Prevención de la Empresa, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la Empresa considerados globalmente, y por un número igual de representantes de la Empresa.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud asume la interlocución ordinaria en materia de prevención de riesgos laborales para la totalidad de los centros de trabajo de la Empresa y, entre otras las competencias previstas en los artículos 36, 39 y 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes de forma razonada.

Las cuestiones que, por su naturaleza, afecten a más de un centro, aunque estén integrados en un Comité de ámbito provincial serán abordadas en el Comité Intercentros y en el caso de que afecten a un único centro cuando no existan delegados/as de prevención y/o Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 36. Protocolo de acoso.

Ambas representaciones manifiestan que la satisfacción de la persona trabajadora es fundamental, para ello la Empresa procede a invertir los recursos necesarios en formar a los/as Coordinadores/as en Liderazgo, así como velar y promover unas relaciones entre compañeros/as basadas en el respeto y consideración, rechazándose taxativamente cualquier tipo de comportamiento susceptible de constituir acoso en cualquiera de sus formas (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

Todas aquellas conductas contrarias a estos principios de conducta establecidos y que

puedan constituir una situación de acoso, motivarán el inicio de una investigación en los términos aquí establecidos con el objetivo de identificar y cesar estas conductas discriminatorias.

Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la Empresa de forma verbal o por escrito, a través del canal de denuncias (establecido en la página Web corporativa). No obstante, y con el objetivo de no limitar los cauces para la presentación de denuncias, también se tendrán en cuenta las que sean presentadas por otras vías (superior inmediato, representante legal de las personas trabajadoras, gerente de RR.HH., especialista en prevención, personal médico, Línea 800).

Para el buen desarrollo de la investigación, las reclamaciones que se formulen deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- b) Centro del trabajo y antigüedad en la Empresa.
- c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- d) Relación detallada y exhaustiva de hechos en los que se basa la denuncia. Junto a la denuncia deberán entregarse todos los medios de prueba que ayuden al esclarecimiento de los hechos y circunstancias que se denuncian.
- e) Lugar y fecha.
- f) Firma de la persona denunciante.

La denuncia se dirigirá a Recursos Humanos.

Para garantizar el uso correcto y proporcionado, no se tramitarán por este procedimiento aquellas reclamaciones que vengan ausentes de hechos concretos, sin identificar la/s persona/s denunciada/s, así como aquellas que, por su propio contenido, pueda deducirse la inexistencia de una situación constitutiva de acoso. Los expedientes serán custodiados por Recursos Humanos con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia, y un representante legal de las personas trabajadoras.

La Comisión realizará una valoración del caso a través de la propia denuncia y las actuaciones preliminares que pueda considerar adecuadas, con lo que valorar si existe un comportamiento contrario a los principios de conducta establecidos por la Empresa, y si hay indicios de acoso.

Tras la valoración inicial, si se concluyen que no existen hechos o indicios suficientes que

pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se emitirá un informe de conclusiones y se dará por finalizada la investigación.

Si existieran hechos o indicios que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, en el mismo informe de conclusiones se determinará la apertura de la Comisión de Instrucción.

Comisión de Instrucción:

La Comisión de Instrucción, valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso, desarrollando las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La Comisión estará integrada por:

1. Una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia.
2. Un representante legal de las personas trabajadoras.

La Comisión de Instrucción, deberá constituirse en el plazo máximo de siete días, desde la emisión de la resolución previa que así lo determine, para iniciar las actuaciones pertinentes.

Durante el tiempo que dure la investigación se podrán aplicar medidas de separación de las personas denunciante y denunciada (cambio de turno, cambio de centro, etc.). Estas medidas no supondrán menoscabo de las condiciones laborales de la persona trabajadora.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final de conclusiones a remitir al responsable de Recursos Humanos.

Dicho informe final de conclusiones emitido por la Comisión de Instrucción, así como, en su caso, el informe de la Comisión Informativa deberá emitirse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días desde la presentación inicial de la denuncia.

No será hasta la comunicación a la Empresa del informe final de conclusiones el momento en que esta pueda adquirir un conocimiento pleno y exacto de los hechos para su valoración y aplicación de posibles medidas disciplinarias, siendo este el medio válido y adecuado para ello, iniciándose, en este momento, el plazo de prescripción de las posibles faltas laborales.

CAPÍTULO IX Uniformidad e imagen

Artículo 37. Prendas de trabajo.

Al personal que deba ir uniformado según la costumbre de la Empresa, se les entregarán los uniformes necesarios, en el momento de su incorporación, y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

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.

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

El uniforme es de uso exclusivamente laboral y forma parte de la imagen de la empresa por lo que no se podrá hacer un uso inadecuado del mismo que pueda afectarla de cualquier modo.

Artículo 38. Política de neutralidad.

Con objeto de promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad de creencias o ideologías de cualquier índole se establece una política de neutralidad corporativa, que impide manifestar, practicar ritos y/o exhibir en el trabajo todo tipo de símbolos que demuestren convicciones políticas, religiosas o filosóficas.

CAPÍTULO X Régimen disciplinario

Artículo 39. Régimen de faltas.

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 atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Hasta 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, 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 de grave.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- f) Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

2. Faltas graves:

- a) Más de 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público,

se considerarán muy graves.

c) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la Empresa

d) 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.

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

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la Empresa.

g) Llevar a cabo un uso inadecuado del uniforme de trabajo tanto en las instalaciones de la Empresa como fuera de ellas, incluyendo su divulgación pública sin autorización de la Empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del presente convenio. Cuando este uso genere descrédito o perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

h) El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la Empresa, siempre que se estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave. La reincidencia de estas faltas (a, b, c, d, e, f, g, h) se considerará como falta muy grave.

i) 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/as o personas ajenas a la Empresa, será considerado como falta muy grave.

j) La reincidencia en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

3. Faltas muy graves:

a) 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 con el trabajo de esta.

b) La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

c) 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.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la Empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la Empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la Empresa, bien sea en papel, impresión, o a través de cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines. Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la Empresa.

Las credenciales que la Empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la Empresa (correo, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la Empresa, la productividad y la seguridad informática.

En caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera 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 o consumo de productos de la Empresa destinados a la basura o promoción (roturas, R...), 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 los métodos de Empresa sobre la venta de productos en tienda.

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

- f) Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada. g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.
- h) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o actas de las reuniones mantenidas.
- j) No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.
- l) 5 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- m) Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Se considerarán faltas de asistencias injustificadas desde el primer día, si la persona trabajadora se encuentra privado de libertad sin sentencia condenatoria firme y, no se lo comunica a la Empresa en un plazo de siete días. Si existiese sentencia condenatoria firme y no se lo comunica a la Empresa en el plazo citado anteriormente, se considerará que se ha producido una dimisión por su parte.
- n) Manipular los datos de la caja y del E.C.U. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.
- o) Llevar una mala gestión de la sección o del centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.
- p) Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la Empresa. Tendrá la misma consideración la tenencia y/o consumo en el puesto de trabajo de sustancias estupefacientes, o cuando las conductas adquieran la condición de habitual y afecten de forma negativa al desempeño de su trabajo, así como, constituyan un grave riesgo para la integridad de la persona trabajadora o de otras personas de la Empresa o ajenas a esta. q) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
- r) Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos penales establecidas en la Empresa en su código de conducta.
- s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 40. 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 aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por las personas trabajadoras deben interpretarse en el siguiente sentido:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta sesenta días.
- Despido.

En el caso de que una persona trabajadora realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 39.2 como falta grave, la Empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 40 para dichas faltas, y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves (artículo 39.3), pudiendo en ese caso la Empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 40 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

En el caso que la Dirección de la Empresa decida abrir un expediente de investigación previo a la sanción, podrá conceder un permiso retribuido a la persona trabajadora mientras se sustancia dicha investigación.

CAPÍTULO XI Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades.

a) Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través de los objetivos y medidas negociadas en el Plan de Igualdad de Mercadona, SA. También a través de otras

herramientas como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, recogido en el artículo 36 del presente convenio, y el protocolo de violencia.

b) El Protocolo de violencia tiene como objetivo proteger y asistir en el ámbito laboral a las personas que sufren violencia de género y sexual, y a las personas LGTBI que sufren violencia **en el ámbito familiar**. La Empresa asume la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro en el que se respete la dignidad de las personas

c) Se reconoce y promueve el ejercicio del derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CAPÍTULO XII Derechos sindicales

Artículo 42. Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la Empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 43. Procesos electorales.

Debido a la gran cantidad de centros de trabajo existentes en la Empresa, con más de 1.600 abiertos en el territorio nacional, se produciría un excesivo número de procesos electorales cada año, en detrimento de un ordenado desarrollo de las relaciones colectivas. Para evitar dispersión, las partes han acordado la ordenación territorial de las distintas circunscripciones electorales y la concentración de la promoción y celebración de los procesos electorales.

Artículo 44. Comité intercentros empresa.

Las representaciones de los trabajadores/as, en los Comités y Delegados/as de personal, se constituyen a nivel de Empresa en el Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, con capacidad de negociación colectiva en todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Empresa, deban ser tratados con carácter general y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación unitaria.

El Comité Intercentros es quien asume las competencias y derechos previstos en los artículos 28, 40, 41, 47, 47 bis, 51, 64, 82 y **87 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación unitaria. También será**

competente para la negociación y firma del convenio colectivo de la Empresa; así como, la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa, su posterior revisión y seguimiento. Así pues, el Comité Intercentros tiene derecho a:

- a) Recibir las copias básicas de los contratos.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual.
- c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- d) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- e) Ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma.
- f) También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo. Dicha competencia, podrá realizarse a través de la correspondiente Comisión de Igualdad que se constituya al efecto.
- g) Ser informado trimestralmente de las necesidades que hay de personal por provincias.
- h) Ser informado de la instalación temporal de cámaras de vídeo vigilancia «ad hoc», guardando a la persona trabajadora la consideración debida a su intimidad y dignidad, a los efectos de proceder a contrastar la actividad de una persona trabajadora, del que se tiene sospechas de que esté realizando ilícitos laborales durante su jornada laboral. El Comité Intercentros estará formado por 9 personas, designadas de entre los distintos Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y los acuerdos alcanzados entre este órgano y la empresa serán vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 45. Garantías.

Los/as Delegados/as de Personal y los/as representantes de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Información.

Los sindicatos con representación en la Empresa podrán remitir información a sus Delegados/as de personal o Comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva. Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios

existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Disposición adicional. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas contempladas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo por contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas, así como las establecidas en otros convenios o laudos que pudieran resultar de aplicación. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo que viniera aplicándose a las personas trabajadoras afectadas por el mismo, en el momento en que se incorporen a este, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del presente convenio.

ANEXO 1

Grados de parentesco

Por consanguinidad: trabajador/a

Por afinidad: cónyuge

| 1.º Grado | 2.º Grado | 3.º Grado |
|----------------|--------------|---------------------------------|
| PADRES/MADRES. | HERMANOS/AS. | SOBRINOS/AS. |
| | ABUELOS/AS. | TÍOS/AS. |
| HIJOS/AS. | NIETOS/AS. | BISABUELOS/AS. BIZNIETOS/AS. |

| 1.º Grado | 2.º Grado | 3.º Grado |
|--------------|-------------|---------------------------------|
| SUEGROS/AS. | CUÑADOS/AS. | SOBRINOS/AS. |
| | ABUELOS/AS. | TÍOS/AS. |
| YERNO/NUERA. | NIETOS/AS. | BISABUELOS/AS. BIZNIETOS/AS. |

ANEXO 2

Tabla salarial 2023

| PUESTOS DE TRABAJO INDICATIVOS | PERMANENCIA | GRUPO PROFESIONAL | SALARIO BASE ANUAL | SALARIO BASE MENSUAL |
|--|------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| Cajas, Reposición, Venta(1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción/Expedición, Preparación, Auxiliar Administración, Ubicación. (1) Venta incluye: Verdura, Pescadería Charcutería, Horno, Perfumería, Carnicería. | Menos de 3 años. | Gerente A. | 17.866,05 € | 1.191,07 € |
| Cajas, Reposición, Venta (1), Gerente parking, Repartidor, Gte Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador. (1) Venta incluye: Verdura, Pescadería, Charcutería, Horno, Perfumería. Carnicería. | Más de 3 años. | Gerente A. | 18.036,45 € | 1.202,43 € |
| Ayudante de Coordinación de División, Organización de Tiendas, Chofer, Ayudante de Coordinación de Almacén y Tienda, Gte de Mantenimiento, Administración cualificada. | | Gerente B. | 18.201,90 € | 1.213,46 € |

| PUESTOS DE TRABAJO IN ICATIVOS | PERMANENCIA | GRUPO PROFESIONAL | SALARIO BASE ANUAL | SALARIO BASE MENSUAL |
|---|-------------|----------------------------|--------------------|----------------------|
| Ayudante de Coordinación de Departamento, Coordinación, Titulaciones Medias, Titulaciones Superiores, Gte de Compras. | | Gerente C y Coordinadores. | 27.970,95 € | 1.864,73 € |



**UN SINDICATO
PARA ARAGÓN**