



Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU.

2016-2020

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «LIDL Supermercados, S.A.U.» (código de convenio nº 90102402012016), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos SMC-UGT y Federación de Servicios de CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa Lidl Supermercados, S.A.U. y las representaciones sindicales de CCOO y UGT, que tienen la mayoría absoluta de los componentes de los comités de centro y delegados de personal de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

ARAGÓN



El presente convenio regula las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Lidl Supermercados, S.A.U., en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en la empresa Lidl Supermercados, S.A.U., dentro del territorio nacional.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación, finalizando el 28 de febrero de 2020. Los efectos económicos se retrotraen a 31 de diciembre de 2015 para el personal al servicio de la empresa en el momento de su entrada en vigor, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

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

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

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

Artículo 6. Denuncia y revisión.

Con un (1) mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios que se proponen por la parte denunciante para el nuevo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo



Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

CAPÍTULO III

Contratación. Período de prueba

Artículo 8. Compromiso con el empleo.

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

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

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

Artículo 9. Contratación.

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

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. No existirá distinción alguna entre trabajadores en materia de licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al



tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

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

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial.

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

1. Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este convenio para los trabajadores a tiempo completo.

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

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

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

2.3 El pacto de horas complementarias podrá ser denunciado por el trabajador/a en los supuestos legalmente previstos.

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

4. A partir de la entrada en vigor del presente convenio el trabajador/a a tiempo parcial podrá consolidar si voluntariamente lo desea el 30% de la cantidad mínima del número de horas complementarias obligatorias que se haya repetido anualmente durante los tres (3) años continuados a partir de 2016 inclusive. La consolidación se producirá en primero de enero de 2019.

A partir de enero de 2019 la consolidación podrá producirse en la cantidad mínima del número de horas complementarias obligatorias que se haya repetido anualmente durante dos (2) años continuados consecutivos desde ese momento. En consecuencia, el derecho a la consolidación, a partir del principio del año 2020, se calculará anualmente sobre la cantidad



mínima del número de las horas complementarias obligatorias efectuadas que se repita en los dos (2) años inmediatamente anteriores.

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

Artículo 11. Contrato de interinaje.

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

Artículo 12. Contrato eventual.

La contratación de trabajadores eventuales se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinado.

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

Artículo 14. Período de prueba.

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

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

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

3. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo 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 aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.



CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15.–Clasificación profesional

1. Criterios generales.

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

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

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

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional y en su caso en un Nivel dentro del mismo.

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

2. Factores de encuadramiento profesional.

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

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

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

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

ARAGÓN



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

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

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

3. Áreas funcionales.

Adicionalmente los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio estarán adscritos a una de las siguientes tres Áreas Funcionales, en función de la actividad prevalente del centro al que estén adscritos. A tal efecto se establecen las siguientes áreas funcionales:

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

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

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

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

4. Descripción de los grupos profesionales.

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los grupos profesionales y áreas descritos a continuación se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como Anexo 1 al presente convenio.



A futuro la adscripción vendrá determinada por lo previsto en el convenio y por acuerdo en el contrato de trabajo.

I. Grupo de Jefes.

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

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

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



II. Grupo de Responsables.

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

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

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

a) Área de ventas o centros con actividad comercial:

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

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

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

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

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

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

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



Asignación de Niveles:

En función del grado de responsabilidad, intensidad de la supervisión directa y dependencia jerárquica se establecen dos Niveles dentro de este grupo y área Profesional, al que serán asignados los empleados que realicen de manera constante y no esporádica o circunstancial las funciones de responsabilidad del mismo.

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

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

b) Área de logística o almacenes:

- Responsabilidad y control de la recepción de mercancías, clasificación/preparación y expedición, incluyendo el resto de actividades de los procesos directos e indirectos.

- Elaboración y análisis de informes.

- Atención y apoyo a los distintos departamentos del almacén.

- Supervisión de la labor del personal del Grupo de Profesionales y áreas del almacén.

- Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico.

c) Área de Oficinas:

- Elaboración y análisis de informes de su área de responsabilidad o para dar apoyo a otras áreas funcionales.

- Responsabilidad y control sobre los procesos operativos bajo su área de responsabilidad. Por ejemplo: coordinar el proceso de pago de facturas de la delegación, coordinar procesos de selección y contratación de personal, garantizar los procesos según la normativa de LOPD, supervisión de la atención de reclamaciones y requerimientos de organismos administrativos y judiciales, realización de pedidos en base a las directrices y acuerdos establecidos con proveedores externos, etc.

- Supervisión de la labor del personal a su cargo.

ARAGÓN



- Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico.

- Todas aquellas otras funciones de apoyo en el departamento y al resto de áreas.

III. Grupo de Profesionales.

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

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

Área de ventas o centros con actividad comercial:

- Atención al cliente (consultas, información, atención de reclamaciones, etc.).
- Tareas relacionadas con el cobro al cliente.
- Almacenaje, rotación y reposición de mercancía en los lineales.
- Orden y limpieza del centro de trabajo en los términos previstos en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.
- Ejecución de los procesos operativos asignados (preparación del pan, presentación de la mercancía, cobro y atención del cliente, etc.).
- Soporte en la realización de inventarios.
- Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.

Área de logística o almacenes:

- Recepción, almacenaje, preparación y expedición de la mercancía.

ARAGÓN



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

Área de Oficinas:

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

CAPÍTULO V

Ascensos, movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 16. Régimen de promoción profesional.

Sistemas:

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

ARAGÓN



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

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

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

Requisitos:

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

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

Mecanismos de promoción profesional:

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

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

Artículo 17. Movilidad funcional.

1. En el ejercicio de la movilidad funcional dentro de las correspondientes áreas, en su caso, la Dirección de la Empresa podrá asignar la realización de aquellas tareas correspondientes a un

ARAGÓN



grupo inferior al que pertenezca el trabajador/a, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

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

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

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

Artículo 18. Desplazamientos Temporales.

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

En caso de desplazamiento temporal que no implique cambio de residencia pero se realice a un centro fuera del área metropolitana –entendiendo por tal la circunscrita a un área de hasta 20 km o que esté unida por transporte público regular–, se abonará 0,19 €/km por día efectivo de trabajo y por la menor distancia que medie del centro de origen al centro de destino temporal o entre éste y el domicilio del trabajador/a, o el importe del transporte público previa presentación del oportuno justificante.

Artículo 19. Traslados y Permutas.

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

2. Movilidad geográfica voluntaria:

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

ARAGÓN



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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 20. Tiempo de trabajo.

A) Jornada.

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo para los trabajadores afectados por el presente convenio y a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 40 horas de promedio semanal en cómputo anual.

2. A partir de 1 de marzo de 2016 la jornada máxima anual de trabajo efectivo a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 1.795 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

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

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

B) Calendario anual.

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

C) Descanso semanal.

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

2. Se garantiza para todos los trabajadores con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de dos (2) días de descanso semanal de promedio en

ARAGÓN



cómputo anual Asimismo, para estos trabajadores que presten servicio en los centros de venta con apertura comercial se garantiza el disfrute de un mínimo de seis (6) fines de semana al año en los que el descanso semanal sea de sábado/domingo, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal.

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

D) Descanso diario.

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

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

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

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

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

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

5. Una vez distribuida la jornada, conforme a lo previsto en el presente convenio, ésta, salvo por acuerdo con el trabajador/a, solo podrá modificarse para atender ausencias o imprevistos por ejemplo derivados de enfermedad, consultas y urgencias médicas, permisos retribuidos imprevistos, y causas de fuerza mayor. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto y se procurará la pertinente rotación para que estos cambios se repartan equitativamente entre los empleados.

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

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

ARAGÓN



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

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

Artículo 22. Trabajo en domingos y festivos.

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

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

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

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

- En los centros de venta con apertura comercial autorizada en domingos y festivos se garantizará que los trabajadores con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana sean asignados personalmente como máximo al 70% de los días aperturados.

- En la asignación al sistema de cobertura de trabajo en domingos y festivos, los trabajadores que, teniendo el derecho a no trabajar en domingos y festivos hasta el momento de entrada en vigor de este convenio, no hubieran trabajado voluntariamente ningún domingo o festivo, tendrán derecho a ser asignados los últimos al trabajo en domingo y festivo, y por riguroso orden inverso al de antigüedad. Se excepcionan de tal asignación los casos de aquellos trabajadores que, por contrato, tengan reconocido el derecho a trabajar de lunes a sábado.

Artículo 23. Vacaciones.

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

ARAGÓN



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

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

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

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

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

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

Se establece la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al periodo de vacaciones.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

2. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, según las reglas del artículo 21, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias realizadas que se generen en supuestos de fuerza mayor, o imprevistos, se compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

4. Dada la especialidad en la modalidad de la prestación del trabajo y la necesidad de garantizar el suministro, en las plataformas de distribución y almacenes las horas extraordinarias que sean precisas a tal efecto se compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria o en descanso equivalente (1,5 horas por hora trabajada), a elección del trabajador/a.

ARAGÓN



CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 25. Estructura Salarial.

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

Artículo 26. Salario Base.

1. Se entiende por Salario Base de Grupo el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente convenio colectivo. El salario base del Grupo II del área de Ventas podrá establecerse en distintos niveles en función de la distinta responsabilidad y dependencia jerárquica dentro del Grupo.

2. Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial homogeneizada en el presente año de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 1ª de este Convenio.

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

El Salario Base Personal, y en su caso el complemento ad personam, compensan igualmente los complementos previstos en los artículos 28 a 30 ambos inclusive del presente Convenio, cuando las funciones realizadas antes de la reestructuración salarial y las que dan origen al complemento se correspondieran con la clasificación profesional del trabajador/a y se hubiera consolidado en el Salario Base Personal.

Artículo 27. Complementos salariales.

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

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

ARAGÓN



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

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

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

Artículo 28. Complemento de Nocturnidad.

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

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

Los trabajadores pertenecientes al grupo profesional III que, además de realizar las funciones efectivas correspondientes a su grupo, efectúen, cuando así se les encomiende temporal y expresamente, tareas de auxilio y apoyo en la gestión de la tienda, percibirán como complemento de especial responsabilidad 1€ por hora trabajada en la que realice de manera efectiva dichas funciones.

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

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

Artículo 31. Complemento de torero.

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



Los trabajadores del Grupo Profesional III que, a lo largo de dos años continuados, perciban el complemento de torero durante más del 80% de la jornada contratada en el período indicado, a partir de ese momento consolidarán a título personal el cobro del citado complemento por todo el tiempo de trabajo, aunque sean asignados a otras tareas del Grupo Profesional.

Artículo 32. Complemento de cámaras frigoríficas de frío negativo.

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

Artículo 33. Cuestión común a los complementos de puesto.

Atendiendo al carácter con que se configuran los complementos previstos en los anteriores artículos 28 a 32 a la fijación de su precio anual y a que se perciben por hora efectivamente trabajada en la determinación de su cuantía, ya se ha tenido en consideración la repercusión, y está incluido el importe correspondiente al abono de los mismos en vacaciones, por lo que, a la hora de su pago mensual, se deducirá 1/12 de su importe para su abono en el momento del disfrute de las vacaciones.

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

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

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

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

Artículo 35. Salario Base de Grupo.

I. El Salario Base hora de Grupo a partir del 1 de marzo de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 será respectivamente el siguiente:

Grupo profesional	2016 - €
II. Responsables:	
Nivel I	10,5
Nivel II	9,5
III. Profesionales	8,5

ARAGÓN



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

II. Incremento salarial garantizado 2016.

En el año 2016, se garantiza a todos los trabajadores afectados por el Convenio la percepción de una gratificación, por una sola vez y no consolidable, equivalente a los siguientes importes referidos a la ejecución de la jornada máxima prevista en el convenio de referencia en 2015:

- Grupo II Nivel I: 400€.
- Grupo II Nivel II: 300€.
- Grupo III: 200€.

En consecuencia, los trabajadores que no resultaran afectados por el incremento de los salarios garantizados para los Salarios Base de Grupo o Nivel en el presente artículo, o en la parte que no resulte afectada, percibirán esta gratificación en el mes de marzo de 2016 por dicho importe, o en la diferencia hasta el mismo, si del incremento de los salarios base para 2016 no se alcanzara tal cifra.

III. Incremento salarial para los años 2017 a 2019.

En cada uno de los años 2017, 2018, y 2019 y con efectos de 1 de marzo de cada año, los Salarios Base de Tabla, los importes fijados en Convenio y los salarios Base Personales tendrán un incremento establecido en función de la rentabilidad de la empresa del último ejercicio cerrado y aprobado en el año anterior y medida por la relación entre el beneficio neto y la cifra bruta de ventas de la empresa, conforme a la siguiente escala:

- Si la rentabilidad es igual o superior a 1,3 se aplicará un incremento del 1%.
- Si la rentabilidad es igual o superior al 1,5 el incremento será del 1,2%.
- Si la rentabilidad es igual o superior a 1,7 el incremento será del 1,5%.

A tal efecto, en el mes de enero de cada año la dirección dará cuenta a la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio de las cuentas anuales de referencia para el incremento salarial y del incremento a aplicar en su caso a partir de primero de marzo de cada año. En concreto el incremento a aplicar a partir de 1 de marzo de 2017 se corresponderá con el ejercicio cerrado de 2015/2016, y así sucesivamente.

ARAGÓN



IV. Consolidación del incremento y garantía retributiva.

El 50% de los incrementos salariales anuales, establecidos conforme a lo previsto en el apartado anterior, para los años 2017 a 2019 inclusive, a partir de 1 de marzo de cada año, se consolidarán incorporándose a los Salarios Base Personales, a las tablas salariales del presente Convenio y a los conceptos revalorizables en el mismo, que se aprobarán por la Comisión mixta, se remitirán a la Autoridad Laboral para su publicación y servirán anualmente de base de cálculo para la aplicación en su caso del incremento del siguiente año. El resto del incremento se abonará de una sola vez en el mes de marzo de cada año.

En los casos en los que no se alcance la rentabilidad establecida en el punto III anterior, cada uno de los años 2017, 2018 y 2019 se garantiza un incremento mínimo consolidado del 0,50%, sobre los conceptos previstos en el párrafo primero del punto III anterior.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 36. Permisos retribuidos y no retribuidos.

A. Permisos retribuidos.

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

1. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres (3) días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a; cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro (4) días y cuando el desplazamiento sea superior a 100 kilómetros dispondrá de un día más. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, por la que se regula la ampliación del permiso de paternidad, dicha licencia quedará tal y como viene regulada en la actualidad en el artículo 37.3.^a b) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dos (2) días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El trabajador/a podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma discontinua.

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



En el caso de fallecimiento de los familiares previstos en el párrafo anterior el permiso será de 4 días naturales,

En cualquier caso, cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro (4) días.

4. Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

5. Un (1) día natural para acudir al matrimonio de pariente de primer grado.

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

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

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

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

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

B. Permisos no retribuidos.

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

1. Garantizar un permiso no retribuido de hasta un (1) mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

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



3. Asimismo, el personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo menor de doce (12) años que precise asistencia médica de cualquier tipo.

4. A partir de la entrada en vigor del convenio y para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar todos los trabajadores, previo acuerdo con la empresa, podrán disfrutar de dos (2) días recuperables de asuntos propios al año.

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

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

Artículo 37. Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

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

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

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

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

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

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un (1) mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a la finalización de la misma si la persona solicita el ingreso sin observar el preaviso de quince días, la consecuencia será la pérdida de su derecho al reingreso, causando baja definitivamente en la empresa.



CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 38. Representantes unitarios de los trabajadores.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los miembros de los Comités de Empresa y los delegados de personal, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. Delegados sindicales.

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

Artículo 40. Comité intercentros.

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

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

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

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

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



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

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

Artículo 41. Información.

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

Artículo 42. Garantías.

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

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

Artículo 43. Sistema de acumulación de horas.

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

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

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

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



Artículo 44. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

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

2. Evaluación de riesgos laborales:

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

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

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

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

Artículo 45. Reconocimiento médico.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condiciones sociales

Artículo 46. Incapacidad temporal y maternidad/paternidad.

ARAGÓN



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

A tal efecto el Comité Intercentros conocerá de los datos de absentismo y de las medidas que puedan adoptarse con el objetivo de mejorar durante la vigencia del convenio el índice existente por estos procesos en 2015.

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

a) Contingencias por enfermedad común o accidente no laboral:

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

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

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

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

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

4. En Diciembre de 2016 las partes se comprometen a estudiar en el seno de la comisión establecida al efecto entre el Comité Intercentros y la Dirección, el alcance de estas medidas y resolverá sobre su mantenimiento o modificación.

Artículo 47. Prendas de trabajo.

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

ARAGÓN



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

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

Artículo 48. Descuento en compras.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 5% sobre las compras que efectúen personalmente en la empresa sobre el precio de venta al público en cada momento y sin que este descuento se pueda acumular al que se efectúe para otros colectivos.

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

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

4. La Dirección de la empresa se compromete a establecer antes del mes de marzo de 2017 un sistema de utilización de tarjeta para llevar a cabo el derecho aquí reconocido a los empleados.

En el caso de que no estuviera establecido el mismo en la fecha indicada y hasta que se implante, el descuento a aplicar será del 6% sobre el mismo límite mensual.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 49. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran.

A. Faltas leves:

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

2. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 10 minutos siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del

ARAGÓN



trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

B. Faltas graves:

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

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

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

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

ARAGÓN



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

C. Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARAGÓN



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

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

14. Para los trabajadores con responsabilidades en la empresa la competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

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

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

Artículo 50. Régimen de sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

ARAGÓN



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

CAPÍTULO XIII

Comisión de interpretación y aplicación del convenio

Artículo 51. Comisión de interpretación y aplicación del convenio.

1. Composición: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, de máximo cuatro (4) miembros por cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la Empresa de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo y, por otra parte, la representación de la dirección de la Empresa.

2. Procedimiento: Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y, en el segundo, en 48 horas. La función de la Comisión será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

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

3.1 Interpretación del Convenio.

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

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

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

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

3.6 Las partes podrán recabar que la comisión paritaria elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su

ARAGÓN



desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión paritaria.

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

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

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Quedan exentas de las labores de limpieza en los centros comerciales las siguientes tareas:

- Limpieza profesional (WC, desinfección, azulejos) de aseos públicos. El personal de tienda sí realizará las tareas de limpieza básicas de dichos aseos públicos (reposición de consumibles tales como papel higiénico, jabón de manos y otros, además de la limpieza ligera de suelo).
- Limpieza de cestas, carros y deshierbe del parking. El personal de tienda sí realizará las tareas de limpieza superficial del parking (recogida de papeles, latas, cartón, etc.).
- Limpiezas técnicas de murales de frío y cámaras de Bake Off.
- Limpieza de ventanales.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo o pactos que vinieran aplicándose a los trabajadores afectados por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor en las materias aquí tratadas. Las

ARAGÓN



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

Los acuerdos de ámbito inferior al presente alcanzados en materia de seguridad y salud laborales se mantendrán con la misma naturaleza con la que se efectuaron y en sus propios términos, hasta tanto sean derogados expresamente por acuerdos en el ámbito de la empresa.

El Plan de Igualdad continuará en vigor en aquellos aspectos que no concurren con el presente Convenio.

Disposición transitoria primera. Reclasificación Profesional y Reestructuración salarial.

1. En el plazo de tres (3) meses de la publicación del presente Convenio en el BOE, la dirección de la Empresa, dando cuenta de la misma la Comisión de interpretación y aplicación, procederá a la reclasificación de todos los trabajadores de la empresa conforme a la tabla de asimilación de las antiguas categorías que se adjunta al presente convenio como Anexo 1.

2. La tabla de asimilación se efectúa por una sola vez, por lo que, a futuro, el encuadramiento de los trabajadores se realizará única y exclusivamente por el sistema contemplado en el artículo 15 del presente Convenio.

3. Una vez operada la reclasificación se procederá a la reestructuración de los conceptos salariales de cada trabajador/a a cuyo efecto se calculará el importe de todos los conceptos salariales fijos efectivamente percibidos en el año 2015. En el caso de que el trabajador/a hubiera permanecido en situación de suspensión del contrato de trabajo, se completarán tales períodos con el salario que efectivamente hubiera percibido durante los mismos. En el caso de que el trabajador/a no hubiera permanecido en alta en la empresa a lo largo de todo el año 2015, se procederá a anualizar su retribución.

4. Los conceptos fijos computables a estos efectos son todos los correspondientes al trabajador/a en función de la jornada ordinaria efectuada, correspondiente a los conceptos del convenio que le venía siendo de aplicación, incluido el concepto «a cuenta de convenio».

5. Pasos para concretar el modo de aplicar el incremento salarial 2016 y homogeneizar condiciones:

Primero se calcula el incremento y luego se reestructura el salario y se homogeneiza la jornada a trabajo efectivo y no al revés.

Se establece la siguiente fórmula de cálculo de incremento:

Para calcular el salario 2015 se contabilizarán todos los conceptos de 2015, incluidos los variables, solo en el caso de que se hagan fijos y se incorporen al salario con motivo de la aplicación del convenio. El importe anual se dividirá por la jornada prevista para 2015 en el convenio de referencia.

ARAGÓN



El incremento anual será la diferencia entre 8,5€, 9,5€ y 10,5€ en función del Grupo Profesional, y esa cifra multiplicada por la jornada del convenio a partir de marzo de 2016, es decir, 1.795.

Si el incremento anual resultante de aplicar esta fórmula, sobre 2015, fuera superior a 200€, 300€ o 400 € en función del Grupo Profesional, no se percibirá la gratificación extraordinaria de marzo 2016; si fuera inferior, se percibirá en la diferencia entre esta cantidad y el incremento.

Tras esta operación se producirá la plena reestructuración salarial y el cálculo del salario hora individual por jornada efectiva de trabajo a partir de 1 de marzo de 2016.

Dado que, para el cálculo del incremento 2016 sí se compensa este año la antigüedad, se efectuará el reintegro del importe de la misma compensado para alcanzar los 8,5€ hora, con efectos de 1 de marzo de 2017, y se incorporará al Salario Base Personal o al Complemento ad personam de cada trabajador/a en función de que la antigüedad fuera revalorizable o no.

Tratamiento de conceptos especiales:

1. Antigüedad: A partir de la entrada en vigor del presente convenio no se devengará más antigüedad, por lo que los trabajadores procederán a consolidar las cantidades efectivamente percibidas en febrero 2016, anualizándose su importe, e incorporándose a Salario Base personal o al complemento ad personam en función de que fuera revalorizable o no. El importe de los tramos de antigüedad en trance de devengo a la fecha de la reestructuración salarial, se incorporarán al mismo concepto, en la parte proporcional correspondiente, en el momento en el que el tramo se hubiera perfeccionado. El abono de las cantidades generadas en concepto de antigüedad hasta el día 1 de marzo de 2016 que se hubieran perfeccionado a partir de marzo de 2017 tendrán una reducción en el período de perfeccionamiento del 50%, siempre que la fecha de abono resultante de esta reducción fuera posterior a 1 de marzo de 2017.

2. Plus de Transporte: La comisión Mixta estudiará la naturaleza de este concepto en cada caso, teniendo también en cuenta el carácter revalorizable o no del mismo.

3. Otras situaciones: La Comisión de interpretación y aplicación procederá a analizar aquellas otras situaciones o conceptos que requieran un tratamiento específico para su regulación homogénea en el ámbito de la Empresa.

El importe resultante constituirá el Salario personal de cada trabajador/a correspondiente al año 2016 referido a la jornada efectivamente realizada por el mismo en el año 2015, conforme a los criterios establecidos en la Disposición Transitoria 2ª.

El Salario así calculado se desglosará en dos partes, una revalorizable, y otra no, en función de que los conceptos que lo integran fueran revalorizables o no, por convenio o por costumbre. Se considerará revalorizable el hasta ahora denominado Plus de dedicación. La parte no revalorizable se denominará complemento ad personam.

El salario Base Personal resultante comprende tanto el Salario Base de Grupo como el Salario de Nivel.



4. Cuantías correspondientes a bolsa de vacaciones: Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una bolsa o ayuda de vacaciones incorporarán lo percibido en el año 2015 por este concepto en su Salario Base Personal o en el Complemento ad personam, dependiendo de su naturaleza revalorizable o no.

Disposición transitoria segunda. Homogeneización de la Jornada.

1. Se reconoce a todos los trabajadores a jornada completa y como jornada máxima a título personal la jornada efectivamente realizada o la que le hubiera correspondido realizar en el año 2015 conforme a su contrato de trabajo o al convenio colectivo o pacto con la empresa que le hubiera sido de aplicación, si éstas son menores.

2. Para efectuar tal cálculo de trabajo efectivo se procederá a descontar de la jornada teórica los tiempos de descanso intermedio o tiempo de bocadillo, únicamente en el caso de que hubieran computado en 2015 como de trabajo efectivo, o la parte del mismo que hubiera computado como tal.

También se descontarán aquellos días libres no causales reconocidos en los Convenios de procedencia que resulten de aplicación a cada caso y aquellos tratamientos de días especiales que supusieran efectivamente la realización de una jornada inferior a la máxima del convenio donde están recogidas, como por ejemplo como ferias o días especiales.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el anterior punto, se propone homogeneizar el número de horas efectivas de trabajo de cada trabajador, por lo que también se deducirán de la jornada efectiva las correspondientes a los días retribuidos de libre disposición que vinieran reconocidos en el convenio colectivo de aplicación.

Las horas que así se deduzcan y que tengan su origen en días completos o acumulación de dos medios días, (pero no en las de compensación de la pausa del bocadillo), se disfrutarán en días completos fijados de mutuo acuerdo que se deducirán de los 224 días máximos en los que se puede distribuir la jornada.

4. El Salario Base Personal y el complemento ad personam calculado conforme a la Disposición Transitoria primera se refieren a la ejecución de la jornada de trabajo efectivo que resulte del presente cálculo para cada trabajador/a.

Disposición transitoria tercera. Toreros.

La dirección de la Empresa, en la organización del trabajo de los toreros en los almacenes, se compromete a que los trabajadores, que a la firma del Convenio tuvieran la categoría o cualificación de torero y vinieran realizando habitualmente esta tarea, seguirán adscritos con carácter habitual a la misma. En el caso de que por organización del trabajo fuera necesario destinar a estos trabajadores a otras tareas de su grupo profesional, la adscripción a las mismas se efectuará respetando una rotación homogénea entre los mismos.

Disposición transitoria cuarta. Condición más beneficiosa de CPT.

ARAGÓN



Los trabajadores que vinieran percibiendo a lo largo de 2015, como complemento de sustitución del Responsable de tienda o de sustitución del Adjunto a Responsable de tienda, unos importes por hora trabajada superiores a los establecidos con carácter general en los artículos 25 y 26 del presente convenio los mantendrán en su mismo importe a título individual y como condición más beneficiosa hasta que sean superados por el importe general del convenio.

Disposición transitoria quinta. Trabajo en domingos y festivos, supuestos especiales.

Los trabajadores que en 2015 hubieran percibido mayores importes en su conjunto por la prestación de trabajo en domingo o festivo que la que se deduce de lo previsto en el artículo 21.bis del presente convenio conservarán el derecho personal a esa mayor retribución por el mismo número de domingos o festivos efectivamente trabajados en 2015. El resto de domingos o festivos se abonarán mediante el sistema previsto en el artículo 22.

Aquellos trabajadores que en 2015 no hubieran podido trabajar en domingo o festivo, pero lo hubieran hecho en 2014, excepcionalmente conservarán el derecho previsto en el párrafo anterior por el número de tales días trabajados en 2014 o el mínimo resultante de los trabajadores de su centro.

La comisión mixta analizará los casos excepcionales que pudieran producirse.

En el caso de que el trabajo en domingos o festivos de estos trabajadores se haya efectuado en 2015 en tiempo de trabajo extraordinario, excepcionalmente y solo en el mismo número de horas extraordinarias efectuadas en domingo y festivo personalmente en 2015 el trabajador/a tendrá derecho a ampliar por una sola vez su jornada contratada anualmente en dicho número de horas.

Esta opción de derecho a la ampliación de jornada tendrá como límite la máxima pactada en el presente convenio y deberá manifestarse expresamente por el trabajador/a antes del 30 de abril de 2016, comportando la obligación de prestar trabajo en domingo o festivo anualmente en idéntico número de horas.

Por una sola vez y de manera absolutamente excepcional, aquellos trabajadores que, encontrándose en la situación descrita en el párrafo anterior, por su jornada contratada no pudieran ampliar la jornada ordinaria en 2016 en el número de horas trabajadas en tiempo extraordinario en domingo o festivo en el año 2015, tendrán derecho a firmar, antes del final del mes de abril de 2016, un compromiso de realización del mismo número de horas extraordinarias en domingo y/o festivo trabajadas en 2015, con el tope del máximo legal anual de horas extraordinarias. Estas horas se retribuirán con el mismo importe que el abonado en 2015. El trabajador/a se comprometerá a su ejecución y la empresa a su programación.

Cuando el número de horas trabajadas en domingo y festivo de estos trabajadores en 2015 excediera del máximo legal así calculado, estos trabajadores, y en ese mismo número de horas, tendrán derecho voluntariamente a realizar igual número de horas en domingo/festivo en jornada ordinaria que se retribuirán con el 80% sobre el valor de la hora ordinaria.



Disposición transitoria sexta.

Hasta el 1 de junio de 2016 la jornada se programará como se venía haciendo en 2015, iniciándose la nueva programación de jornada a partir de esa fecha.

Disposición transitoria séptima.

A partir de 1 de junio de 2016, coincidiendo con la reestructuración salarial, los trabajadores, salvo pacto de prorrateo en menos pagas, percibirán su salario distribuido en 14 pagas iguales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.

En consecuencia, y a lo largo de 2016, los trabajadores adicionalmente percibirán, en el momento en el que tenían previsto el pago de las pagas extraordinarias que les correspondiesen en otras fechas, la parte correspondiente que hubiesen devengado hasta el día 1 de marzo de 2016 y calculadas conforme a las retribuciones que venían percibiendo hasta ese momento.

Así, en el supuesto de la existencia de pagas extraordinarias superiores a las 14 como consecuencia de la aplicación de los convenios provinciales, cuyo devengo sea superior a la fecha mencionada en el párrafo anterior, la parte no abonada se incluirá en el Salario Base Personal.

Disposición transitoria octava. CPT.

A los efectos de lo previsto en el artículo 29 del Convenio las partes entienden que el CPT, cuando se realizan por el personal del Grupo III funciones del Nivel II del Grupo II, lo es para cubrir las situaciones de licencias, días libres, permisos, vacaciones, reducciones de jornada, etc., de los trabajadores del Nivel II del Grupo II.

En consecuencia, a lo largo del año 2016 las partes evaluarán la situación de este CPT, y si su uso excede de tal previsión y se mantiene la situación actual, la Dirección se compromete a aplicar en 2017 un cambio en la estructura organizativa que dé estabilidad a esta figura.

La Dirección garantiza que tendrán preferencia de adscripción a este CPT aquellos trabajadores que a lo largo de 2015 y 2016 hayan venido desarrollando esa tarea.

Disposición transitoria novena. Vacaciones.

En la planificación de las vacaciones se tendrá en cuenta que los períodos previstos en el artículo 23 del Convenio son mínimos por lo que se procurará respetar los casos de aquellos trabajadores que hayan disfrutado en años anteriores mayores períodos continuados.

Igualmente los seis (6) fines de semana de sábado y domingo reconocidos en los términos del artículo 20.C.2 se entienden como un mínimo, por lo que se procurará respetar los casos de aquellos trabajadores que hayan disfrutado en años anteriores mayores períodos.

ARAGÓN



Disposición transitoria décima. Almacenes.

En los almacenes, al no tratarse de centros comerciales abiertos al público y hasta tanto no se acuerde por la comisión establecida al efecto, no será de aplicación el sistema de trabajo y retribución en domingos y festivos previstos en el convenio para las tiendas, por lo que se mantendrá el sistema de trabajo en domingos y festivos y la compensación que en cada caso existan en la actualidad.

Igualmente, se mantendrán los sistemas actualmente vigentes en cada uno de los almacenes, hasta tanto no se acuerde por la comisión establecida al efecto un sistema de productividad general para los almacenes que incentive de forma variable el rendimiento y/o se traten los siguientes conceptos: Complemento verificador/retirador, plus turnicidad, complementos administrativos, plus frío positivo, plus productividad, plus polivalencia, complemento de fruta y verdura, y complementos varios propios solo de los almacenes.

En el término de tres (3) meses desde la publicación del convenio en el BOE, una comisión creada al efecto deberá negociar y acordar un sistema que homogeneice los conceptos previstos en los dos párrafos anteriores.

Disposición transitoria undécima. Tratamiento de cuestiones especiales.

A los actuales trabajadores de Madrid que, por pactos específicos de promoción económica, estén en expectativa de obtener determinados beneficios económicos en un tiempo cierto, mantendrán a título individual tal expectativa de derecho que se concretará en la incorporación de la diferencia a la que hubieran tenido derecho en su caso en el momento en el que se cumpla el período en cuestión.

Disposición final.

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



ANEXO I

Tabla equivalencia

Clasificación profesional	Categoría profesional
Grupo I. Jefes.	Director.
	Gerente.
	Jefe.
	Consultor.
Grupo II. Responsables.	
Nivel 1.	Responsable y bake-off manager.
Nivel 2.	Adjunto.
Grupo III. Profesionales.	Asistente inmuebles.
	Assistant.
	Auxiliar administrativo.
	Cajero/a-reponedor/a.
	Cajero/a-reponedor/a (- 3 a.).
	Cajero/a-reponedor/a (+ 3 a.).
	Cajero/a-reponedor/a (+ 6 a.).
	Cajero/a-reponedor/a 1.º
	Cajero/a-reponedor/a 2.º
	Cajero/a-reponedor/a 3.º
	Cajero/a-reponedor/a c. Spiegel.
	Conductor.
	Electricista-mecánico.
	Limpiador/a-reponedor/a.
	Mozo almacén.
	Mozo almacén (+ 3 a.).
	Mozo especialista.
	Mozo especializado.
	Oficial 1ª elec-mec.
	Oficial 2ª elec-mec.
	Oficial 2º conductor.
	Oficial administrativo.
	Operador telefónico.
	Prof. Oficio 1.ª.
	Prof. Oficio 2.ª.
	Profesional oficio.
	Secretaria.

ARAGÓN



Clasificación profesional	Categoría profesional
	Torero.
	Torero (+ 3 a.).
	Torero (+ 6 a.).
	Torero especialista.