

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24556 *Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Supercor, SA.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Supercor, SA (código de convenio n.º 90017052012008), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de los sindicatos VALORIAN, FETICO y UGT, en representación de los trabajadores, y finalmente subsanado mediante acta de 8 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

V CONVENIO COLECTIVO SUPERCOR, SA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y partes firmantes.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo en la Empresa Supercor, SA, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se encuentra firmado por las secciones sindicales que representan al 100 % de los Delegados/as de Personal y miembros de Comités de Empresa y por los Sindicatos a los que como Secciones Sindicales pertenecen en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa señalada en el ámbito de aplicación en todo el estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todas las personas trabajadoras que a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo presten sus servicios con contrato laboral en la empresa mencionada en el artículo 1.

No será de aplicación el convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del 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 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo disposición expresa contenida en el propio convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026, con independencia de que los efectos económicos se producirán a partir del momento de la firma del mismo, al igual que cualesquiera otros de los contemplados en el convenio con contenido obligacional.

Con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes legitimadas para ello 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.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a la plantilla.
- III. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa los comités de empresa y delegados/as de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. *Formación profesional.*

- I. Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, los/las representantes de los/las mismos/as serán informados/as del desarrollo de los planes de formación de la empresa.
- II. La empresa velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba, contrataciónArtículo 8. *Periodo de prueba.*

1. En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito entre Empresa y persona trabajadora, un período de prueba que será: de ciento ochenta días para las personas trabajadoras del Grupo I, de ciento veinte días para las del Grupo II, sesenta días para las personas trabajadoras del Grupo III, y treinta días para las del Grupo IV.

Con independencia de lo anterior y para todos los contratos celebrados de forma indefinida, con independencia del Grupo Profesional al que esté adscrita la persona contratada, el periodo de prueba podrá ser de ciento ochenta días.

2. Los períodos de prueba se consideran de trabajo efectivo. En su virtud, de los mismos se descontará la situación de incapacidad temporal y aquellas situaciones que de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores no tengan esta consideración de trabajo efectivo y que imposibiliten la prestación de servicios, reanudándose el citado período probatorio finalizada la causa o contingencia en cuestión.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 9. *Ingresos y contratación.*

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

2. Contrato por circunstancias de la producción:

a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto-Ley 32/2021.

b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

c) La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el Real Decreto-Ley 32/2021.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo caso la Dirección de la Empresa a la representación legal de las Personas Trabajadoras de conformidad con lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Contrato de sustitución: se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el Real Decreto-Ley 32/2021, con las siguientes particularidades:

a) Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

b) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo. Expresamente se prevé la posibilidad de celebración de contratos de sustitución para completar la jornada reducida en los supuestos previstos en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

4. Contrato a tiempo parcial: De conformidad con lo previsto en la legislación vigente las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso las personas contratadas a tiempo parcial tendrán los derechos contemplados en el artículo 12.5.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones los/las contratados/as a tiempo parcial.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60 % de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un preaviso de siete días.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el pacto de horas complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Horas complementarias voluntarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el presente punto 4.

5. Contrato Formativo: Las partes firmantes del convenio reconocen la importancia que el contrato formativo puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes y demás colectivos amparados por la normativa prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en el redactado dado por el Real Decreto-Ley 32/2021. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario

indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda al contrato formativo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el redactado dado por el Real Decreto-Ley 32/2021 y demás legislación vigente.

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 75 por 100 durante el periodo de vigencia del contrato respecto del salario fijado en el presente convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración del periodo de prueba será aquella que se corresponda con el Grupo Profesional en el que la persona trabajadora desempeñe sus funciones efectivas.

Contrato de formación en alternancia: Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 y 11.4 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto-Ley 32/2021.

Se podrá celebrar con aquellas personas trabajadoras en las que se den las condiciones previstas en dicho artículo, con las siguientes precisiones:

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

- La retribución de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el Real Decreto-Ley 32/2021 será del 60 % en el primer año y del 75 % en el segundo año, respecto de la fijada en el convenio colectivo para el Grupo Profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- No podrá fijarse periodo de prueba para estos contratos.

6. Contrato de relevo. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Cese voluntario.*

I. Cuando un/a trabajador/a desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de: Grupos Profesionales y Personal Base: Quince días; Grupos Mandos, y Coordinadores/ Técnicos/as: Treinta días.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador/a, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa se ha efectuado con pleno respeto a los factores objetivos de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad de esta empresa, cuyos elementos de valoración serán los siguientes:

1. Principios generales.

1.1 Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

1.3 El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. Grupos profesionales.

La siguiente definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3.1 Factores de encuadramiento profesional.—Para la clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

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.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre las que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre 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.

3.2 Sistema de clasificación. Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa se ubican en cuatro Grupos Profesionales, y cada Grupo Profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Contenido de los grupos profesionales:

Grupo profesional I: Mandos. Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.

Grupo profesional II: Coordinadores/as y Técnicos/as. Se integra en este grupo profesional, el 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 por definición las mismas tareas del grupo de profesionales, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzca a la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuada, que permita la colaboración en la gestión de recursos humanos, 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.

No existe diferencia en el contenido básico de la prestación profesional entre un/a coordinador/a y un/a técnico/a, siendo exclusivamente definitorio, perteneciendo los/as coordinadores/as al área de operaciones y los/las técnicos/as al área de oficinas.

Grupo profesional III: Profesionales. Se integra en este grupo el personal que ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización, y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores/as. En consecuencia realiza también las tareas básicas del oficio o puesto desempeñado en el Grupo IV, pero en la aplicación de sus conocimientos añade valor en la manipulación del producto. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Grupo profesional IV: Personal Base. Se integra en este grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

A estos efectos se incluye en el texto del convenio colectivo una Tabla de Adecuación de los antiguos sistemas de clasificación profesional vigentes en la Empresa incluidas en el artículo 1, al nuevo recogido en este artículo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 12. *Movilidad funcional y geográfica.*

1. Las partes consideran la movilidad geográfica y funcional como instrumentos válidos para garantizar la ocupación efectiva y la estabilidad en el empleo de la plantilla en la empresa, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de ésta.

2. La movilidad funcional y geográfica se entenderá referida a los movimientos dentro de la empresa.

3. Todas las personas trabajadoras que desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo. En el caso de que el trabajo fuera de grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del grupo de origen.

Cuando una persona trabajadora sustituya a un/a compañero/a de grupo o función superior en razón de la ausencia de éste último por excedencia con reserva de puesto, suspensión por nacimiento o cualquiera otra de las contempladas en el presente convenio, no consolidará la nueva función o el grupo profesional en razón del mero transcurso del tiempo, aunque si será retribuido/a conforme al mismo puesto o responsabilidad desempeñada, y se tendrá en cuenta, en su caso, para futuras consolidaciones cuando éstas se produzcan dentro del siguiente año.

La movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales conllevará la percepción, en su caso, del complemento de puesto de trabajo del nuevo destino del trabajador, cuya percepción dependerá del cumplimiento de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, no teniendo el citado complemento, en ningún caso, carácter consolidable.

4. Se podrán producir cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o en provincias limítrofes cuando el nuevo centro este enclavado a una distancia igual o inferior a los 50 kilómetros del centro de origen o del domicilio de la persona trabajadora, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción.

Artículo 13. *Ascensos.*

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Coordinadores/as-Técnicos/as), será de libre designación por la empresa.

b) El ascenso de personas trabajadoras del Grupo de Personal Base al Grupo de Profesionales se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos en el artículo siguiente.

Artículo 14. *Promociones.*

El paso del Grupo Profesional IV al III se producirá de forma automática por el mero transcurso del tiempo cuando el/la trabajador/a acredite tres años de trabajo efectivo en el grupo IV.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descansoArtículo 15. *Jornada y Descanso Semanal.*

I. Jornada.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1784 horas de lunes a domingo.

En ningún caso, para alcanzar las jornadas máximas anuales previstas en los párrafos anteriores, podrán contabilizarse periodos que no sean de trabajo efectivo.

Las retribuciones fijadas en este convenio colectivo por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y cualquier día de la semana, teniendo en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana o periodos del año, pudiendo ampliarse el número de horas ordinarias diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

En este sentido aquellas personas trabajadoras que presten servicios durante todos los días de la semana con los descansos legal o convencionalmente establecido tendrán derecho a no prestar servicios, más del 50 % de los domingos y festivos de apertura comercial.

En cualquiera de los casos anteriores, y con independencia del porcentaje máximo, las partes establecen la obligatoriedad de prestar servicios un mínimo de 8 domingos y festivos de apertura comercial.

Esta limitación no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios tres días o menos de promedio semanal dentro del cómputo anual.

III. La planificación de la jornada se realizará con carácter cuatrimestral, haciéndose entrega a cada persona trabajadora de los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales, con quince días de antelación al inicio del cuatrimestre correspondiente.

La distribución de la jornada y del descanso de las personas trabajadoras se adecuará al sistema de aplicación en el establecimiento comercial en el que preste efectivamente sus servicios en cada momento la persona trabajadora:

a) Establecimientos Comerciales con régimen de apertura la práctica totalidad del año y horario diario de apertura igual o superior a catorce horas.

En los establecimientos comerciales en los que exista un régimen de apertura de la práctica totalidad de los días del año y el horario diario de apertura sea igual o superior a 14 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado II del presente artículo, la distribución diaria de la jornada anual pactada se realizará a cada trabajador, de forma que las jornadas trabajadas no excedan de 224 días dentro del año natural.

La acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del Real Decreto 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente de aplicación, se disfrute semanalmente en dos días consecutivos. La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará en su caso en turnos rotativos. La planificación del descanso, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana se realizará de forma que coincida con domingo una vez al mes.

Este sistema de trabajo se aplicará proporcionalmente al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en aquellos centros que tengan estas características.

b) Resto de establecimientos comerciales con horarios diarios de apertura inferior a catorce horas.

La persona trabajadora tiene derecho a día y medio de descanso semanal de manera ininterrumpida.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá separarse del día completo y acumularse para su disfrute en períodos de hasta cuatro semanas.

Se garantiza que la acumulación del tiempo de descanso a que hace referencia el artículo 6.º del Real Decreto 1561/1995 será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute de dos días a la semana en ciclos de cuatro semanas. La planificación del descanso, para las personas trabajadoras con jornada de trabajo distribuida a lo largo de todos los días de la semana, se realizará de forma tal que estos/as empleados/as disfruten anualmente como mínimo de cinco sábados unidos a domingos y de cinco domingos unidos a lunes.

Sólo cuando se preste servicios en un régimen de aperturas generalizadas a lo largo de todo el año estos descansos de calidad serán distribuidos de forma diferente, de modo tal que la plantilla disfrute de 2 sábados unidos a domingo, 3 sábados unidos a domingo y unidos a lunes y 5 domingos unidos a lunes.

Cuando el tiempo de trabajo diario no supere las cuatro horas, la jornada diaria de trabajo deberá prestarse de forma continuada.

Este sistema de trabajo se aplicará proporcionalmente al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en aquellos centros que tengan estas características.

IV. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del 10 % de la jornada prevista legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

V. Efectuada la planificación de la jornada, la empresa la podrá variar por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas trabajadoras y retrasos o adelantos en suministros) que serán de obligatoria ejecución. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la empresa conozca la existencia del imprevisto, sin perjuicio de la legislación vigente, y se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras. La suma de estas horas y las contempladas en el punto anterior no podrán exceder anualmente del porcentaje contenido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

VI. 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, los cambios de planificación relacionados con las mismas se comunicarán a la persona trabajadora con la mayor antelación posible.

VII. La empresa, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrá la realización de inventarios quedando facultada para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente que será de obligado cumplimiento según la costumbre, periodicidad y con el modo de devengo implantado en la empresa. Las trabajadoras embarazadas y las guardas legales estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal o de variar su horario para la ejecución de inventarios. Igualmente, tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

VIII. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada

hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los periodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

IX. Cuando, por cualquier causa, superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas planificadas de trabajo en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período antes referido, se compensarán a la persona trabajadora en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

X. Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo de Mandos flexibilizarán su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

Artículo 15 bis. *Registro obligatorio de la jornada.*

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

2. Para la aplicación de lo pactado en el punto anterior, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo anterior (artículo 15).

Este registro podrá efectuarse por cualquiera de los medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa, que podrán incorporar elementos y pautas de ponderación cuando el tiempo de presencia registrado no coincida necesariamente con el de trabajo efectivo.

El sistema establecido permitirá que las personas trabajadoras, y sus representantes en la legitimación que ostenten, puedan verificar por periodos regulares el resultado detallado del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa (RLPT), se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. *Vacaciones.*

I. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Las personas trabajadoras con derecho a treinta y un días de vacaciones podrán disfrutar entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional.

En aquellos centros ubicados en zonas de veraneo, donde la cifra mensual de ventas promedio en tal período (junio-septiembre), correspondiente al año anterior, sea superior en un 7 % a la cifra mensual de ventas promedio del resto del año (octubre-mayo), las vacaciones del período de verano, en función de la organización del trabajo, podrán organizarse de una de las dos maneras siguientes: Veintiún días continuados disfrutados de mayo a octubre, o quince días continuados de junio a septiembre.

En los casos de centros de nueva apertura, y hasta el segundo año, sólo se considera este factor en la zona y no el de incremento de ventas del centro.

II. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute, conforme al calendario fijado anualmente en un máximo de dos períodos, salvo pacto en contrario.

La Dirección podrá excluir del disfrute de las vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

III. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la Dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal con carácter previo a su publicación.

IV. Como principio y preferencia básica para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno un año, pierde esa primacía de opción para los años sucesivos hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo.

V. Cuando la Dirección modifique las vacaciones de los/las empleados/as del periodo estival, de veintiún días de junio a septiembre o en las zonas de veraneo de veintiún días de mayo a octubre o quince días de junio a septiembre, las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de 16 euros/brutos por cada día así alterado. A partir del 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras tendrán derecho al cobro de 21 euros/brutos por cada día así alterado.

Artículo 17. *Coincidencia de Incapacidad Temporal y vacaciones.*

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que la legislación general otorgue tal derecho, y en los términos y plazos legalmente establecidos.

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

A tal efecto, la persona trabajadora habrá de solicitar por escrito el disfrute del descanso así establecido. Si no ha terminado el año de devengo, la persona trabajadora podrá optar por alguno de los turnos que resten, salvo que por causas organizativas no sea posible otorgarlo. En este último caso, se procederá a la determinación de otro período de mutuo acuerdo, dentro de los tres meses siguientes a la reincorporación.

En el supuesto de producirse la baja definitiva en la empresa, existiendo algún periodo de vacaciones correspondiente a ejercicio distinto del corriente, se procederá a la liquidación de vacaciones.

El periodo habrá de fijarse de común acuerdo, sin afectar a la organización del trabajo del departamento ni a los turnos de opción que corresponden al ejercicio corriente.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

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

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada.

III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. La compensación de las horas extraordinarias, bien en descanso o retribución, se efectuará hora por hora, salvo pacto en contrario.

IV. No obstante la supresión contenida en el presente artículo, sólo para el caso de que las horas extraordinarias se produzcan en domingos o festivo, las partes acuerdan abonar las mismas al 120 % del precio hora definido en el artículo 27 del convenio colectivo. Con efectos 01 de enero de 2025 y sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, las horas extraordinarias cuando se compensen por retribución se abonarán al 130 % del precio hora definido en el artículo 27 del convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 19. *Estructura salarial.*

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

Artículo 20. *Salario base.*

Se entiende por Salario Base de Grupo o Contratación, el garantizado por todos los conceptos y que debe alcanzar la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales del presente convenio colectivo.

Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada persona trabajadora en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial prevista en el pacto colectivo de aplicación anterior en la Empresa que engloba en el Salario base Personal el Salario base de Grupo. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 21. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

B) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 22. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad.*

Son los complementos que percibe la persona trabajadora en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 27 de este convenio, salvo que el salario en el contrato individual se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

Son aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

Artículo 24. Complementos de vencimiento superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas, para el personal base, en quince pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

Artículo 25. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

I. El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a la legalidad vigente.

Artículo 26. Compensación y absorción.

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa con exclusión del complemento personal 2013 (CP13) así como las cantidades generadas en la disposición transitoria tercera del convenio colectivo de Supercor, SA 2013-2016 y que dieron lugar a el salario base personal (SBP). Así mismo tendrán el mismo carácter de no compensable y absorbible los complementos de puesto de trabajo.

Análogamente, servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o vía judicial en el futuro, siempre que los contenidos en el presente convenio resulten considerados superiores en su conjunto y en su cómputo anual.

Artículo 27. Salario Base de Grupo.

I. El salario base de grupo, que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente convenio, con fecha de efectos del 1 de enero de 2024 será el siguiente:

	Euros
Grupo profesional I: Mandos.	16.375,00
Grupo profesional II: Coordinadores y Técnicos.	16.166,19
Grupo profesional III: Profesionales.	16.047,36
Grupo profesional IV: Personal Base.	15.876,00

Salario hora:

	Euros
Grupo profesional I: Mandos.	9,17881
Grupo profesional II: Coordinadores y Técnicos.	9,06177
Grupo profesional III: Profesionales.	8,99516
Grupo profesional IV: Personal Base.	8,89910

II. La retribución para las personas trabajadoras en prácticas será del 60 y 75 % del salario correspondiente al Grupo Profesional que se trate, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

III. El salario definido en este artículo retribuye tanto las pagas extraordinarias como las vacaciones.

IV. Incrementos salariales:

Las tablas vigentes establecidas en el apartado I del presente artículo (y en su caso también el «Salario Base Personal» y el «Complemento al salario» que vinieran percibiendo las personas trabajadoras) se incrementarán con efectos del 1 de enero del 2025 en el siguiente porcentaje: 3 %.; y con efectos del 1 de enero de 2026 en el siguiente porcentaje: 2 %.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

I. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

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

B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

B bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

C) Un día laborable de la persona trabajadora por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o en este convenio colectivo.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

G) Dos días laborables de la persona trabajadora, o doce horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para

asistencia médica en consultorio del trabajador, en horas coincidentes con su jornada laboral.

H) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

I) Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta cuatro días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y C) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:

1) Un día de la persona trabajadora, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a hijo menor de dieciséis años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral de la persona trabajadora. Alternativamente estas horas se podrán utilizar para acompañar a familiares de 1^{er} grado dependientes o mayores de setenta años.

2) Matrimonio de parientes hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad.

3) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora. Este permiso es para el actual permiso de conducción de vehículos B, o el que le sustituyera en el futuro, y a tal efecto la licencia cubrirá todos los exámenes que, coincidiendo con la jornada laboral de la persona trabajadora, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por la persona trabajadora.

4) Un día hábil de la persona trabajadora por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición por la persona trabajadora de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral de la persona trabajadora.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora tuviere que recorrer más de 200 km., entre su residencia habitual y el lugar de destino.

III. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

IV. La persona trabajadora deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 29. Suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor.

I. Nacimiento: Las personas trabajadoras en períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento podrán unir dicho período de suspensión a las vacaciones.

Las trabajadoras gestantes podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la persona trabajadora a la seguridad social.

En el caso de que las madres biológicas desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por nacimiento, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior, las empresas vendrán únicamente obligadas a mantener la cotización

de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

II. Suspensión del contrato por adopción o acogimiento: En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas.

III. Nacimientos prematuros: En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de cualquiera de los progenitores, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Artículo 29 bis. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se procederá conforme disponga el Protocolo de Trabajadores/as especialmente sensibles de que disponga la empresa y lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29 ter. *Cuidado del lactante.*

Las personas trabajadoras por cuidado de lactante menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del estatuto por la

reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, los/as trabajadores/as podrán acumular al periodo de baja por permiso de nacimiento un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en función del número de descendientes nacidos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 30. Guarda legal y adaptación de jornadas. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en víctimas de violencia de género.

I. Guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con las disminuciones proporcionales del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, horarios o turnos rotativos en los que la persona trabajadora tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

En los supuestos en que varias personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad de compatibilizar los horarios entre diferentes personas trabajadoras tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción por estas causas.

Cuando se deniegue el momento elegido por esta última causa deberá ponerse en conocimiento del solicitante el nombre o nombres de las personas trabajadoras afectadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de

conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

II. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos primero y segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

III. Derecho a reducción de jornada y/o adaptación del horario en víctimas de violencia de género. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos

concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 30 bis. *Jornadas Concertadas.*

Las personas trabajadoras con hijos/as con edades comprendidas entre los doce y catorce años podrán concertar de mutuo acuerdo con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal.

Artículo 31. *Excedencias.*

1. Las excedencias se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/la interesado/a con una antelación de treinta días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.
3. La plantilla podrá solicitar una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, y cotización a la Seguridad Social en los términos legalmente establecidos, de entre un mes y seis meses, para la atención de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 32. *Permisos no retribuidos.*

A. Las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de dos años, podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración de entre un mes como mínimo y tres como máximo.

La empresa, en el plazo de quince días, resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, previa justificación y solicitud por escrito, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo y organización del centro de trabajo o se encontrara disfrutando de este derecho simultáneamente otra persona trabajadora del mismo centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

B. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una única licencia al año sin retribución de hasta treinta días continuados al año y con un mínimo de dos días y cuando el motivo de la solicitud de la misma sea la atención a familiares de primer grado por consanguinidad y cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, que se encuentren sometidos a internamiento hospitalario.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 33. *Derecho a sindicarse.*

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supeditar el empleo de una persona trabajadora la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 35. *Comité Intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá constituirse por acuerdo con la Dirección un Comité Intercentros por Empresa, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

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

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados/as de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. 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.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 47.Bis, 51, 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

Así mismo el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

D) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 36. *Sistemas de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en su caso en el o en los Comités Intercentros, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa a cuyo efecto los Delegados/as o Miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro/a representante siempre que se corresponda con el mismo sindicato por el que fueron elegidos. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente, 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 año, y siempre por anticipado al mes en que se vaya a producir la utilización de las horas por el sindicato.

Artículo 37. *Cuotas sindicales.*

I. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, la persona trabajadora interesada, remitirá, a través de la Sección Sindical correspondiente, a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

III. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o del listado de descuentos a la Representación Sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 38. *Salud laboral.*

I. Vigilancia de la Salud.

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia inicial y periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los/las representantes de los/las trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de la salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza de los riesgos que requieren la vigilancia de la salud según se dispone en el número 1 de este apartado.

3. Se deberá optar por la realización de aquellas pruebas y exploraciones que causen las menores molestias al trabajador y que sean ajustadas y proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del/de la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a la plantilla afectada.

6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de la plantilla, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

II. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o lactante, así como la relación de puestos de trabajo y tareas exentos de riesgos a estos efectos. Esta información deberá estar a disposición de todas las trabajadoras y de sus representantes. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo de la

trabajadora que comunique su estado, a través de una adaptación de las tareas o del tiempo de trabajo o de un cambio a un puesto o función diferente y compatible con su estado.

2. Cuando la adaptación de las tareas o del tiempo de trabajo o el cambio a un puesto o función diferente no sea técnicamente u objetivamente posible, entonces el empresario establecerá la suspensión del contrato de trabajo por riesgo laboral durante el embarazo o la lactancia, contemplada en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Condiciones sociales

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

I. En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua colaboradora con la Seguridad Social reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del Salario Base en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria. En estos casos el complemento se entiende desde el 1^{er} día de baja mientras dure la hospitalización.

b) Hasta el 100 por 100 del Salario Base a lo largo de la primera baja por enfermedad común dentro del año natural.

c) Hasta el 90 por 100 del Salario Base a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural.

d) Hasta el 80 por 100 del Salario Base a lo largo de la tercera y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural.

A estos efectos las bajas por recaída se considerarán segunda o sucesivas bajas y el cómputo de cada año se iniciará y terminará coincidiendo con el del año natural.

Se entiende a los efectos contemplados en este artículo por Salario Base tanto el Salario Base de Grupo como el Salario Base Personal.

II. Se complementará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 del salario grupo más el salario base personal, en su caso, en las bajas por incapacidad temporal que esté motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer. Se aplicará el mismo régimen a aquellas personas de la plantilla afectadas por un tratamiento de diálisis.

III. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

IV. Las personas trabajadoras que sólo hayan tenido un proceso de IT en el año natural y que dispongan de periodo de carencia para causar prestaciones económicas por tal contingencia, se les complementará hasta el 100% del salario base desde el primer día de la baja. A tales efectos se recalculará el complemento a cargo de la empresa en el mes de la fecha de inicio de la baja por incapacidad temporal.

Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

I. A las personas trabajadoras a las que se les exija llevar un uniforme determinado se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en la empresa.

III. Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 41. *Seguro de accidentes.*

I. La empresa formalizará un seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 24.000 euros.

II. La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación legal de las personas trabajadoras.

III. La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 42. *Beneficios en compras.*

La plantilla tendrá un sistema preferente en cuanto a los precios, que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a la empresa o con los que no exista ningún vínculo laboral o estatuario.

En ningún caso, de la aplicación de este sistema, podrán resultar precios inferiores al precio de coste de los productos según mercado.

Para tener derecho a este descuento será necesario efectuar el pago a través de la tarjeta de compra de El Corte Inglés.

Artículo 43. *Dietas.*

Las personas trabajadoras, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por la persona trabajadora desplazada en los términos establecidos a nivel del Grupo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 44. *Régimen disciplinario.*

I. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud de la persona trabajadora o del resto de compañeros/as o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
8. No atender al público con la diligencia debida.
9. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
10. La negligencia u omisión del deber de cuidado o atención debida por inacción o descuido o por acción incorrecta, inadecuada o insuficiente, en el cumplimiento de las obligaciones laborales, en el caso de que exista un perjuicio para la empresa se podrá calificar como muy grave.
11. La reincidencia en Falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa de la persona trabajadora; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
2. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de las personas trabajadoras en la empresa.

6. Falta de respeto o consideración al público.
7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los/las compañeros/as de trabajo y al público en general.
11. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
12. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.
13. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de esta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la (s) persona (s) trabajadora (s).
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, por razón de sexo, acoso moral, y comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
15. El incumplimiento de la normativa de seguridad alimentaria referente a caducidad de los productos o rotura de la cadena del frío, y cualquier otra norma de obligada observancia.
16. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
17. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
18. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales –código compliance– establecido en el ámbito de la empresa.
19. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 45. *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 verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII

Comisión mixta de interpretación

Artículo 47. *Comisión Mixta.*

I. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta, 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.

II. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas. La función de la Comisión Mixta 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 que será, en caso de afectar la controversia a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera, y en caso de ser controversias cuya afectación lo sea exclusivamente para centros de trabajo situados en una misma comunidad autónoma, los Órganos de Solución Extrajudicial de Conflictos de éstas, de conformidad con la misma disposición adicional primera.

III. Funciones. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Desarrollo de las materias que el convenio remite expresamente a esta comisión.
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.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
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.
6. Las partes podrán recabar que la comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la comisión mixta.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Mixta del convenio colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, 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 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 por acuerdo la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso se desavenencia en la designación, cada parte designará un/a árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte.

7. La Comisión Mixta adquiere igualmente las competencias en caso de tener que abordar, para su propuesta a la comisión negociadora, las modificaciones necesarias del convenio colectivo impuestas por la legislación vigente en cada momento de vigencia del convenio, al igual que aquellas derivadas de cualquier aplicación de otra norma a las relaciones laborales en la Empresa Supercor SA, para lo que será, en todo caso, necesaria la consulta previa a la Comisión que responderá motivadamente sobre la misma.

A estos efectos se identifican como posibles materias a abordar por la Comisión Mixta para su traslado a la Comisión Negociadora, aquellas relativas a la contratación y a los efectos de la concurrencia aplicativa del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XIV

Comisión Negociadora Permanente

Artículo 48. *Comisión Negociadora Permanente.*

La Comisión de Negociación Permanente estará integrada por un representante y un asesor de cada una de las representaciones sindicales que cuenten con la legitimación señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y un representante y un asesor por parte de la Dirección de la Empresa que cuente con la legitimación señalada en el artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la Comisión Negociadora Permanente se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el párrafo anterior y en proporción a su representatividad. En este sentido, la medición de la representatividad de los sujetos legitimados se efectuará en el momento que la Comisión Negociadora Permanente se constituya para abordar temporalmente, cualesquiera de las funciones y competencias comprendidas en el artículo 49 del presente convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora Permanente requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La Comisión Negociadora Permanente tendrá la vigencia establecida en el presente convenio colectivo.

Artículo 49. *Funciones y competencias de la Comisión Negociadora Permanente.*

La Comisión Negociadora Permanente, únicamente podrá abordar las siguientes materias:

1. La adaptación y en su caso modificación del presente texto de convenio colectivo durante su vigencia, para adecuarlo a cambios legislativos que afecten al texto convencional en materia de tiempo de trabajo y descanso, salario, y asimismo en relación con productividad y acciones o medidas de reducción de los porcentajes de absentismo a nivel de empresa. Igualmente tendrá competencias de desarrollo de medidas y protocolos LGTBI, y aquellas cuestiones cuya regulación se remita en su desarrollo a la negociación del convenio colectivo.

2. Cualquier otra reconocida de forma expresa en el presente convenio colectivo.

La representación sindical, o empresarial, que promueva la activación de la negociación de la Comisión Negociadora Permanente, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 1, junto con un detalle de las materias comprendidas en el párrafo anterior que van a ser objeto de negociación.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones a través de la Comisión Negociadora Permanente, cuando se trate de abordar materias y contenidos no atribuidos expresamente a la Comisión Negociadora Permanente.

Disposición adicional primera. *Adhesión al ASAC.*

I. Las partes del presente convenio se adhieren al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla. A tal efecto asumen el contenido del VI ASAC, o acuerdo que lo sustituya.

II. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera. *Grupos profesionales y colegios electorales.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1382/85, el personal sujeto a relación laboral especial de alta dirección no puede ser ni elector ni elegible, por tanto, no participarán como trabajadores/as en el proceso electoral.

En orden a la adscripción de las personas trabajadoras a los distintos colegios electorales, y hasta tanto se alcance un acuerdo específico consensuado unánimemente entre las organizaciones sindicales, se tendrán en cuenta los mismos criterios históricos, en atención a la función, que han venido aplicándose en la empresa a la hora de la confección de los censos electorales.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV, VI y VII, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma, cuando la discrepancia exceda del ámbito de una comunidad autónoma.

Todo ello sin perjuicio de lo regulado en los dos últimos párrafos del punto 6 del apartado III de la disposición adicional tercera del convenio, que se aplicará preferentemente.

Disposición adicional quinta. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los/las trabajadores/as. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de la empresa. La empresa, junto con los representantes legales de las personas trabajadoras, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello, la Dirección de la empresa y el/los Comités Intercentros manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, conforme al vigente convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Todas las Personas Trabajadoras tendrán conocimiento de este Procedimiento a través de su publicación inmediata en el SIE. Las partes firmantes asegurarán que todos/as los/las trabajadores/as conozcan de la existencia del presente Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro. La

empresa evaluará los riesgos psicosociales y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La empresa incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la Organización, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

Se informará del mismo a todas las personas trabajadoras, al inicio de su actividad laboral.

Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por: Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

A la persona trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente. Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias. Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud. Recibe ofensas verbales, insultos, gritos. Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo. Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros. Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso. Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas. Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales. Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a. Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios. Toda agresión sexual.

Procedimiento de actuación.

Disposiciones generales. El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento. Se crea la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento. Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Proceso de solución mediante pronunciamiento.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso –CITSA–, o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un/a representante legal de las personas trabajadoras de su elección.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de

cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona trabajadora afectada lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Disposición adicional sexta. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La Dirección de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio se obligan a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y en tal sentido deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Se promoverán y desarrollarán medidas concretas y efectivas entre la empresa y las personas trabajadoras que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre otras en materia de comunicación, información, sensibilización, formación, etc.

Entre las distintas medidas se encuentran las siguientes:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la

suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Disposición adicional octava. *Desconexión digital.*

Según el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 10 de julio de 2021, de trabajo a distancia, en conexión con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo.

La empresa, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Disposición transitoria primera.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 del presente convenio colectivo, se establece un salario base para el Grupo Profesional IV de 16.000 euros brutos (que remunera la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el presente convenio), que tendrá efectos desde el día 1 de octubre de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Si la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se produce con anterioridad al 1 de octubre de 2024, el inicio de sus efectos se producirá desde el día siguiente a la fecha publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El importe en función de la jornada contratada de la persona trabajadora, y por el periodo de vigencia del salario base, establecido en la presente disposición transitoria para el Grupo Profesional IV, se abonará en un complemento mensual.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados todos los preceptos de los anteriores convenios colectivos, bien fueran reconocedores de derechos individuales o colectivos, que no estén expresamente recogidos en el presente convenio.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5176 *Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el incremento salarial y las tablas para el año 2025 del V Convenio colectivo de Supercor, SA.*

Visto el texto del Acta por la que se acuerda el incremento salarial y las tablas para el año 2025 del V Convenio colectivo de Supercor, SA (código de convenio n.º 90017052012008), publicado en el BOE de 25 de noviembre de 2024, Acta que ha sido suscrita con fecha 27 de enero de 2025 por la Comisión Mixta del convenio, integrada de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de VALORIAN, FETICO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de las tablas salariales para el año 2025 del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta.

Segundo.

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

Madrid, 6 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE SUPERCOR, SA 2024-2026

Por la Empresa:

Miguel Ángel García López.
Ana Belén Gutiérrez Terrazas.
José Manuel Beldad Yébenes.
Eva Marín Oliaga (Asesora).

Por la Representación Sindical:

VALORIAN:

Cristian García Panzuela.
Ruth Fernández Moreno (Asesora).

FETICO:

Óscar García Álvarez.
María Jesús Ortega Ferrero.

UGT:

Pedro Antonio Ruiz de Apodaca García-Madinaveitia.
Juan Francisco Alonso (A).

En Madrid, a 27 de enero de 2025, previa convocatoria, se reúnen la Comisión Mixta del convenio colectivo del V Convenio colectivo de Supercor, SA, con asistencia de las personas que figuran al margen, con el objeto de tratar el siguiente

ORDEN DEL DÍA

Único. *Incremento Salarial 2025. Artículo 27, apartado IV del V Convenio Colectivo de la Empresa Supercor, SA.*

Abierta la sesión, y en cumplimiento de lo previsto en el V Convenio colectivo de Supercor, SA. (BOE 25 de noviembre de 2024), la comisión mixta por unanimidad acuerda aplicar el incremento pactado conforme a lo dispuesto en el apartado 27, apartado IV del citado convenio, que establece: «Las tablas vigentes establecidas en el apartado I del presente artículo (y en su caso también el "Salario Base Personal" y el "Complemento al salario" que vinieran percibiendo las personas trabajadoras) se incrementarán con efectos del 1 de enero del 2025 en el siguiente porcentaje: 3 %».

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas con efectos de 1 de enero de 2025:

Tablas 2025	Euros año	Euros/hora
Grupo profesional I: Mandos.	16.866,25	9,45418
Grupo profesional II: Coordinadores y Técnicos.	16.651,18	9,33362
Grupo profesional III: Profesionales.	16.528,78	9,26501
Grupo profesional IV: Personal Base.	16.352,28	9,16698

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Eva Marín Oliaga para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.