

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3851 *Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mercadona, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA (Código de convenio: 90104552012024), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 16 de febrero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO MERCADONA, SA

Índice

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Comisión mixta.

Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo II. Estructura Profesional.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Artículo 10. Formación profesional.

Capítulo III. Contratación y Período de Prueba.

- Artículo 11. Normativa sobre empleo.
- Artículo 12. Período de prueba.
- Artículo 13. Modalidades de contratación temporal.
- Artículo 14. Trabajo a tiempo parcial.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo y Descanso.

- Artículo 15. Duración de la jornada.
- Artículo 16. Distribución de la jornada.
- Artículo 17. Reducción de jornada.
- Artículo 18. Trabajo en domingo y festivos.
- Artículo 19. Vacaciones.

Capítulo V. Licencias y Excedencias.

- Artículo 20. Licencias retribuidas.
- Artículo 21. Licencias no retribuidas.
- Artículo 22. Excedencias.

Capítulo VI. Movilidad Funcional y Cambios de Centro.

- Artículo 23. Movilidad funcional.
- Artículo 24. Desplazamiento temporal.
- Artículo 25. Movilidad geográfica.

Capítulo VII. Régimen Retributivo.

- Artículo 26. Conceptos retributivos.
- Artículo 27. Salario base.
- Artículo 28. Complementos salariales.
- Artículo 29. Penosidad y nocturnidad.
- Artículo 30. Pagas extraordinarias.
- Artículo 31. Prima general por objetivos y permanencia.
- Artículo 32. Incremento salarial.
- Artículo 33. Ayuda incapacidad temporal.
- Artículo 34. Complemento prestación de nacimiento.

Capítulo VIII. Salud Laboral.

- Artículo 35. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Artículo 36. Protocolo de acoso.

Capítulo IX. Uniformidad e Imagen.

- Artículo 37. Prendas de trabajo.
- Artículo 38. Política de neutralidad.

Capítulo X. Régimen Disciplinario.

- Artículo 39. Régimen de faltas.
- Artículo 40. Régimen de sanciones.

Capítulo XI. Igualdad de Trato y de Oportunidades.

- Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades.

Capítulo XII. Derechos Sindicales.

- Artículo 42. Derechos sindicales.
- Artículo 43. Procesos electorales.
- Artículo 44. Comité intercentros empresa.
- Artículo 45. Garantías.
- Artículo 46. Información.

- Disposición adicional.
- Disposición final.
- Disposición derogatoria.

- Anexo 1: Grados de parentesco.
- Anexo 2: Tabla Salarial 2023.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Partes que lo conciertan.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de la Empresa Mercadona, SA, en el ámbito de todo el territorio del Estado español.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Para la interpretación y seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Actualmente la Empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes. A tal efecto se constituye un Observatorio paritario, en el seno de la Comisión Mixta, con objeto de analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de la Empresa y las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas en el presente convenio.

El Observatorio establecerá su propio programa de reuniones en las que se podrá analizar las grandes tendencias de innovación en el sector y en la Empresa, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo. Entre otras, sus análisis se centrarán en el impacto de la reducción anual de jornada, su posible distribución, el efecto en los períodos de vacaciones, así como la extensión de la jornada de cinco días a otros procesos.

Si en el Observatorio se concluyera la necesidad de modificar lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se convocará por las partes a la Comisión Negociadora para su negociación e incorporación, en su caso, al contenido del convenio colectivo.

Artículo 7. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

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

CAPÍTULO II

Estructura profesional

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

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

En todas las gerencias, el desarrollo por parte de la persona trabajadora de la actividad laboral con carácter general, así como de la actividad particular de los diferentes puestos, podrá requerir que disponga de permisos, autorizaciones administrativas o titulaciones académicas necesarias. La pérdida definitiva o incluso temporal de estos, supondrá la imposibilidad de continuar desarrollando su puesto de trabajo.

Gerente A (menos de tres años):

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

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Gerente A (tres o más años):

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

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

Gerente B:

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

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

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

Gerente C, y personal de coordinación:

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

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

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

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

Artículo 10. *Formación profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Contratación y período de prueba

Artículo 11. *Normativa sobre empleo.*

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

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 13. *Modalidades de contratación temporal.*

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

1. Contrato por circunstancias de la producción.

1.1 Contrato por circunstancias de la producción ocasional e imprevisible.

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

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

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

1.2 Contrato por circunstancias de la producción ocasional y previsible.

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

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

2. Contrato de sustitución.

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

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

2.2 Para completar la jornada reducida con derecho a reserva de puesto de trabajo según la legislación vigente, así como, en los casos de sustitución de personas trabajadoras que temporalmente acudan a otros centros de trabajo a formar a otras personas trabajadoras y a prestar servicios a otros centros de trabajo. Para la sustitución durante la compensación en tiempo libre de las horas trabajadas y no planificadas cuando en base a lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio la devolución se haga por jornadas completas.

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

Artículo 14. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 15. *Duración de la jornada.*

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

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

Artículo 16. *Distribución de la jornada.*

Criterios generales:

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

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados. No obstante, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, por razones de demanda comercial o motivos de competencia lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa, incluidos turnos rotativos en los procesos cuya jornada ordinaria y diaria sea esta, de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con diez días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

De conformidad con el artículo 34.3 párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

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

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

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

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

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

Criterios específicos:

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

1. Tiendas.

En las Tiendas, a partir del primer año completo de apertura, se entregará el calendario anual en noviembre.

La jornada ordinaria se distribuye en cinco días de trabajo y dos días de descanso; un descanso rotativo de lunes a sábado y el domingo, con las siguientes condiciones:

a) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual al menos 8 fines de semana largos, proporcionales al tiempo trabajado en el año, sin perjuicio de lo establecido en los criterios específicos de vacaciones de Tiendas del artículo 19 del presente convenio. Los fines de semana largos comprenderán el sábado, domingo y lunes de la semana siguiente.

b) Los cambios de turno, solo se podrán hacer después de día de descanso o domingo.

c) Si el día festivo coincide con el día de descanso y la persona trabajadora realiza horas de más en dicha semana, se compensarán pagadas o devueltas a elección de la Empresa, según lo dispuesto en el acuerdo Horarios 5+2.

2. Logística.

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

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

a) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual a las personas trabajadoras con jornada de lunes a sábado, al menos 7 sábados libres junto al domingo y 7 lunes libres junto al domingo previo, proporcionales al tiempo trabajado en el año. A partir de 2025, serán 8 sábados y 8 lunes.

b) La Dirección de la Empresa planificará en el calendario anual a las personas trabajadoras con jornada de domingo a viernes, al menos 7 viernes libres junto al sábado y 7 domingos libres junto al sábado, proporcionales al tiempo trabajado en el año. A partir de 2025, serán 8 viernes y 8 domingos.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa se compromete a estudiar fórmulas para eliminar las semanas de seis días de trabajo.

3. Colmena.

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

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

Descansos:

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

Se respetarán siempre los descansos legalmente establecidos.

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

Cómputo de la jornada:

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

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

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

Registro de jornada:

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

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

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

Artículo 17. *Reducción de jornada.*

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

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

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

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

c) Procedimiento a seguir:

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

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

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

formación para el desarrollo del nuevo puesto. Solamente se podrá ampliar a 25 Km cuando no haya un centro de trabajo en la distancia anteriormente referida.

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

f) Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida legalmente por el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando medie acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, podrán solicitar adaptación horaria, acumulando el período de reducción en días completos debiendo mediar acuerdo para ello.

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

Artículo 18. *Trabajo en domingo y festivos.*

Criterios generales:

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado, o con el pago de 6,93 euros brutos por hora trabajada más hora extra según tramo, siempre que exceda la jornada semanal de 40 horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 6,93 euros brutos por hora trabajada. La Empresa informará a las personas trabajadoras de los domingos y festivos que tiene previsto trabajar y del tipo de compensación que se aplicará; tiempo o dinero, garantizando siempre el descanso diario entre jornadas.

Criterios específicos:

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

Artículo 19. *Vacaciones.*

Criterios generales:

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

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

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

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter de este.

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

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

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

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

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

Criterios específicos:

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

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

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la Empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este convenio.
Adicionalmente, en el supuesto que estas parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad con la misma persona, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de este.
- b) Dos días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La persona trabajadora hará uso de los días reconocidos en este supuesto de forma continuada. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.
- c) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge,

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

d) Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

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

f) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral. En este supuesto no queda incluido la asistencia médica primaria.

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

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

i) Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.

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

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

k) El permiso por cuidado del lactante se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de las personas trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en treinta días naturales, uniéndolo en su caso al período de permiso de nacimiento.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

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

a) Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Los dos primeros días de este permiso serán retribuidos.

b) Hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

c) Además de los dos días que corresponden por el artículo 20.2 del presente convenio, una licencia de hasta treinta días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijo/a. Los cinco primeros días de este permiso serán retribuidos.

d) Las causas y los días contemplados en los artículos 20.2 y 20.3 del presente convenio por parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) El personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años que precise asistencia médica de cualquier tipo.

f) Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado de afinidad, para disfrutarlo se requerirá un preaviso de un mes.

g) Hasta una semana natural por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o parientes de primer grado de consanguinidad. Requerirá un preaviso de cuatro días.

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

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

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

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

Artículo 22. *Excedencias.*

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente:

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

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

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

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

d) La excedencia voluntaria podrá ser renovada de mutuo acuerdo siempre y cuando no suponga superar el plazo máximo de cinco años.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Movilidad funcional y cambios de centro

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un período superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se podrá solicitar de la Dirección de la Empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 24. *Desplazamiento temporal.*

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

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen retributivoArtículo 26. *Conceptos retributivos.*

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

Artículo 27. *Salario base.*

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

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

Artículo 28. *Complementos salariales.*

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

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones de cada persona. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como Complemento Salario Base, donde está incluida la antigüedad consolidada desde el año 2001.

b) De Puesto de Trabajo: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo en que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Compensación Personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

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

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

Artículo 29. *Penosidad y nocturnidad.*

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

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

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 31. *Prima general por objetivos y permanencia.*

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

Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener objetivos personales de carácter anual, siendo pactados antes del inicio de devengo de la prima.
- b) Tener aprobada la entrevista de valoración, que conlleva haber conseguido los objetivos personales anuales pactados.
- c) Haber trabajado en la Empresa durante el año a valorar entre tres meses y doce meses, en cuyo caso se percibirá 1 prima proporcional a los periodos efectivamente trabajados. Se considera tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos. No se computa como período trabajado a estos efectos ni las excedencias, ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos.

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Incremento salarial.*

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

1. Si el IPC está por debajo o igual a 2,5 %, aplicaremos el IPC real.
2. Si el IPC está por encima del 2,5 %, aplicaremos el 2,5 % más un porcentaje adicional teniendo en cuenta la evolución del negocio, que se obtiene comparando el

Beneficio Antes de Impuestos (BAI) real del año en curso con respecto al BAI real del año anterior:

- 2.1 Hasta un 1 % si el BAI incrementa entre un 2 % y un 4 %.
- 2.2 Hasta un 2 % si el BAI incrementa más de un 4 % y hasta un 6 %.
- 2.3 Hasta un 3 % si el BAI incrementa más de un 6 % y hasta un 8 %.
- 2.4 Hasta un 3,5 % si el BAI incrementa más de un 8 %.

En todos los casos anteriores no se superará el IPC real y tendrá un tope máximo de un 6 %.

El incremento resultante no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales.

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

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

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

Artículo 33. *Ayuda Incapacidad Temporal.*

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

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

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

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

cuando se considere necesario, la asistencia a pruebas diagnósticas, consultas con especialistas y tratamientos necesarios que contribuyan a la salud y recuperación de la persona trabajadora ofrecidas por parte del Servicio Médico de Empresa.

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

Artículo 34. *Complemento prestación de nacimiento.*

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

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 35. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

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

1. La Empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Prevención Propio desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales, periódicos y de reincorporaciones tras ausencia prolongada conforme a protocolos específicos conducentes a la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Protocolo de acoso.*

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

Todas aquellas conductas contrarias a estos principios de conducta establecidos y que puedan constituir una situación de acoso, motivarán el inicio de una investigación en los términos aquí establecidos con el objetivo de identificar y cesar estas conductas discriminatorias.

Procedimiento de actuación y mediación:

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

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

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

La denuncia se dirigirá a Recursos Humanos.

Para garantizar el uso correcto y proporcionado, no se tramitarán por este procedimiento aquellas reclamaciones que vengan ausentes de hechos concretos, sin

identificar la/s persona/s denunciada/s, así como aquellas que, por su propio contenido, pueda deducirse la inexistencia de una situación constitutiva de acoso.

Los expedientes serán custodiados por Recursos Humanos con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa:

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

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

Tras la valoración inicial, si se concluyen que no existen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se emitirá un informe de conclusiones y se dará por finalizada la investigación.

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

Comisión de Instrucción:

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

La Comisión estará integrada por:

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

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

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

Finalización:

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

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

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

CAPÍTULO IX

Uniformidad e imagenArtículo 37. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 38. *Política de neutralidad.*

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

CAPÍTULO X

Régimen disciplinarioArtículo 39. *Régimen de faltas.*

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

1. Faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Hasta 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de la persona trabajadora graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- f) Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

2. Faltas graves:

- a) Más de 2 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán muy graves.
- c) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.

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

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

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

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

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

La reincidencia de estas faltas (a, b, c, d, e, f, g, h) se considerará como falta muy grave.

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

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

3. Faltas muy graves:

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

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

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

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

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la Empresa.

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

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

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

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

d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida o consumo de productos de la Empresa destinados a la basura o promoción (roturas, R...), el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de los métodos de Empresa sobre la venta de productos en tienda.

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

f) Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

h) La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o actas de las reuniones mantenidas.

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

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

l) 5 faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

m) Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas de asistencias injustificadas desde el primer día, si la persona trabajadora se encuentra privado de libertad sin sentencia condenatoria firme y, no se lo comunica a la Empresa en un plazo de siete días. Si existiese sentencia condenatoria firme y no se lo comunica a la Empresa en el plazo citado anteriormente, se considerará que se ha producido una dimisión por su parte.

n) Manipular los datos de la caja y del E.C.U. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

o) Llevar una mala gestión de la sección o del centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

p) Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la Empresa.

Tendrá la misma consideración la tenencia y/o consumo en el puesto de trabajo de sustancias estupefacientes, o cuando las conductas adquieran la condición de habitual y afecten de forma negativa al desempeño de su trabajo, así como, constituyan un grave riesgo para la integridad de la persona trabajadora o de otras personas de la Empresa o ajenas a esta.

q) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

r) Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos penales establecidas en la Empresa en su código de conducta.

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

Artículo 40. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

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

1. Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

– Las previstas para las faltas leves.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

– Las previstas para las faltas leves o graves.

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

– Despido.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 41. *Igualdad de trato y de oportunidades.*

a) Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a través de los objetivos y medidas negociadas en el Plan de Igualdad de Mercadona, SA. También a través de otras herramientas como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, recogido en el artículo 36 del presente convenio, y el protocolo de violencia.

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

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

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 42. *Derechos sindicales.*

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

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

Artículo 43. *Procesos electorales.*

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

Artículo 44. *Comité intercentros empresa.*

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

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

También será competente para la negociación y firma del convenio colectivo de la Empresa; así como, la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa, su posterior revisión y seguimiento.

Así pues, el Comité Intercentros tiene derecho a:

- a) Recibir las copias básicas de los contratos.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual.
- c) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- d) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- e) Ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma.

f) También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las

medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo. Dicha competencia, podrá realizarse a través de la correspondiente Comisión de Igualdad que se constituya al efecto.

g) Ser informado trimestralmente de las necesidades que hay de personal por provincias.

h) Ser informado de la instalación temporal de cámaras de vídeo vigilancia «ad hoc», guardando a la persona trabajadora la consideración debida a su intimidad y dignidad, a los efectos de proceder a contrastar la actividad de una persona trabajadora, del que se tiene sospechas de que esté realizando ilícitos laborales durante su jornada laboral.

El Comité Intercentros estará formado por 9 personas, designadas de entre los distintos Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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

Artículo 45. *Garantías.*

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

Artículo 46. *Información.*

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

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Disposición adicional. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas contempladas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo por contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas, así como las establecidas en otros convenios o laudos que pudieran resultar de aplicación.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Disposición final.

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

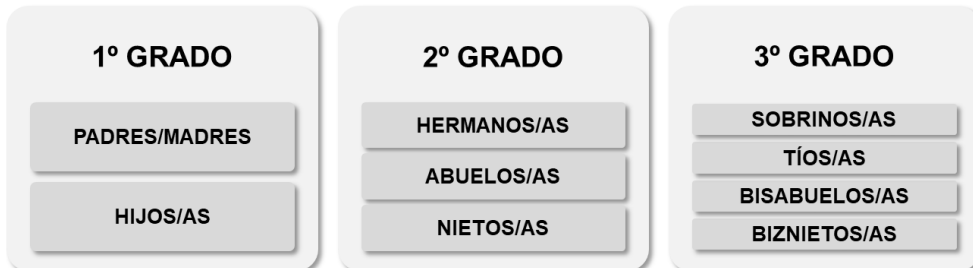
Disposición derogatoria.

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

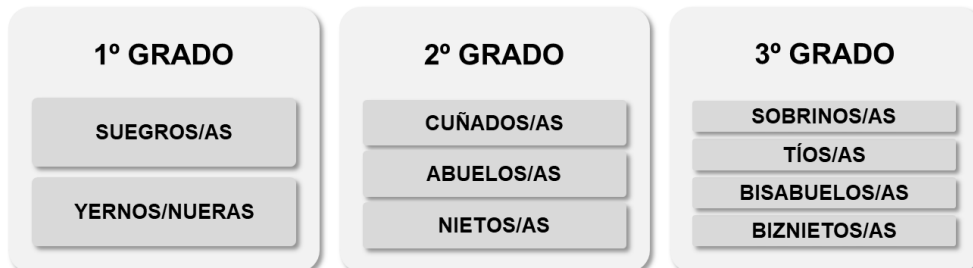
ANEXO 1

Grados de parentesco

Por consanguinidad: Trabajador/a



Por afinidad: Cónyuge



ANEXO 2

Tabla salarial 2023

Puestos de trabajo indicativos	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual - Euros	Salario base mensual - Euros
Gerente: Cajas, Reposición, Venta (1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción / Expedición, Preparación, Auxiliar Administrativo, Ubicación.	Menos de 3 años	Gerente A	17.866,05	1.191,07
Gerente: Cajas, Reposición, Venta (1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción / Expedición, Preparación, Auxiliar Administrativo, Ubicación.	Más de 3 años	Gerente A	18.036,45	1.202,43
Ayudante de Coordinación de División, Organización de Tiendas, Chofer, Ayudante de Coordinación de Almacén y Tienda, Gerente Mantenimiento Apoyo, Administración cualificada.		Gerente B	18.201,90	1.213,46
Personal de: Coordinación de Tienda, Coordinación de Área, Coordinación de Logística, Coordinación de Colmena, Ayudante de Coordinación de Departamento. Y puestos de confianza y libre designación como: Gerente de Compras, Personal de Coordinación de División (Tiendas, Logística, RRHH, Obras, RREE, etc.).		Gerente C y Coordinadores	27.970,95	1.864,73

(1) Venta incluye: Verdura, Pescadería, Charcutería, Horno, Perfumería, Carnicería, Listo para Comer.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11416 *Resolución de 27 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Mercadona, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA (código de convenio n.º 90104552012024), que fue publicado en el BOE de 28 de febrero de 2024, consistente en la incorporación a dicho convenio de un anexo 3, con las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 3 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité intercentros, 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 del citado acuerdo de modificación parcial 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, 27 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO 3

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades con independencia de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, comprometiéndose a promover unas condiciones de trabajo respetuosas y que promuevan esa igualdad de participación plena y efectiva.

El presente protocolo LGTBI está integrado en los valores y en la cultura de Mercadona, que nos ayudan a satisfacer a las personas trabajadoras, incrementando su sentimiento de pertenencia a la empresa y atraer nuevo talento.

Acceso al empleo: se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán la formación necesaria que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación y promoción profesional: los sistemas de clasificación y promoción profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre

otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje: formación en materia de medidas LGTBI para las personas implicadas en la activación de los protocolos de violencia y acoso.

Fomentar un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: seguir promoviendo un buen liderazgo que fomente el respeto mutuo de forma vertical y horizontal.

Seguir activando con la mayor celeridad posible el protocolo de acoso, regulado en el artículo 36 del presente convenio colectivo, el cual incluye el acoso LGTBI, informando y asesorando de los derechos que les asisten, y ofreciendo acompañamiento a las personas trabajadoras, garantizando una denuncia segura.

Permisos y beneficios sociales: en la aplicación de los derechos laborales para la plantilla sobre permisos y beneficios sociales, se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

Régimen disciplinario: integrado en el presente convenio colectivo.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6393 *Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo relativa al Convenio colectivo de Mercadona, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia número 159/2026, de fecha 12 de febrero de 2026, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –recurso de casación n.º 264/2024–, que estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2024, recaída en su procedimiento de impugnación de conflictos colectivos (Autos número 199/2024) promovido a instancia de la Confederación Intersindical Galega (CIG), contra Mercadona, SA, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Confederación Sindical de CCOO, Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI) y Confederación Sindical ELA,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 16 de febrero de 2024 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, del Convenio colectivo la empresa Mercadona, SA (Código de convenio: 90104552012024), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 52, de 28 de febrero de 2024.

Segundo.

Con fecha 16 de septiembre de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó la Sentencia 106/2024 en procedimiento n.º 199/2024 sobre impugnación de convenios colectivos en la que desestima la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) a la que se adhirió la Confederación Sindical ELA, frente a la empresa Mercadona, SA, Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI), con intervención del Ministerio Fiscal.

Con fecha 23 de septiembre de 2024 se ordena la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo de la antecitada Sentencia de la Audiencia Nacional.

Tercero.

La representación de la Confederación Intersindical Galega (CIG) interpuso recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, contra la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

Cuarto.

El día 2 de marzo de 2026 ha tenido entrada en el Ministerio la citada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en cuyo fallo se acuerda estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), contra la Sentencia 106/2024, de 16 de septiembre de 2024, de la Audiencia Nacional, y casar y

anular en parte dicha sentencia dictada en el procedimiento de conflicto colectivo 199/2024; se anula el siguiente inciso del artículo 44 del Convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA, publicado en el BOE 28 de febrero de 2024: «y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación unitaria»; y se declara asimismo nulo el apartado c del artículo 31 del convenio colectivo exclusivamente en tanto en cuanto no computa los periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes a efectos de alcanzar el periodo mínimo de permanencia de tres meses.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el boletín oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia,
Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la Sentencia n.º 159/2026 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 12 de febrero de 2026, recaída en el recurso de casación n.º 264/2024 y relativa al Convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA (código de convenio n.º 90104552012024), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 52, de 28 de febrero de 2024, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

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

Madrid, 6 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CASACION NÚM.: 264/2024

Ponente: Excmo. Sr. don Rafael Antonio López Parada.
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. doña María Magdalena Hernández-Gil Mancha.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 159/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

Don Sebastián Moralo Gallego.
Don Ignacio Garcia-Perrote Escartín.
Doña Ana María Orellana Cano.
Don Rafael Antonio López Parada.
Doña Luisa María Gómez Garrido.

En Madrid, a 12 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y asistida por la letrada doña Marta Dolores Carretero Martín contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de septiembre de 2024, recaída en su procedimiento de impugnación de conflictos colectivos, autos número 199/2024 promovido a instancia de Confederación Intersindical Galega (CIG), contra Mercadona, SA, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Confederación Sindical de CCOO, Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI) y Confederación Sindical ELA.

Han comparecido en concepto de partes recurridas Mercadona, SA, representada y asistida por el letrado don Martín Godino Reyes, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), representado y asistido por el letrado don Bernardo García Rodríguez, la Confederación Sindical de CCOO, representada y asistido por el letrado don Armando García López y por el Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana, representado y asistido por el letrado don Fermín Palacios Cortés y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. don Rafael Antonio López Parada.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación de Confederación Intersindical Galega (CIG) se interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se:

«a) Declare la nulidad del último párrafo del art.culo 21.h) del Convenio colectivo de Mercadona, SA, con el texto “En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa”.

b) Declare la nulidad de los incisos “derivada de accidentes de trabajo”, “ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común” y “A los efectos previstos en el párrafo anterior, si la persona trabajadora acumula treinta días naturales o menos de ausencia por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, esos días se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima. Si se supera el plazo anterior de treinta días, la totalidad de las ausencias por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, no se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima» de la letra c) del artículo 31 del Convenio colectivo de Mercadona, SA.”

c) Declare la nulidad de los incisos “40, 41, 47, 47 bis, 51” y “82” del segundo párrafo del artículo 44 del Convenio colectivo de Mercadona, SA.

d) Condene a las demandadas a estar y pasar por las declaraciones anteriores.

e) Comunique la sentencia a la autoridad laboral y ordene su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.»

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 16 de septiembre de 2024 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) a la que se adhirió la Confederación Sindical ELA, frente a la empresa Mercadona, SA, Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI), con intervención del Ministerio Fiscal, y en consecuencia, absolvemos a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra. Sin imposición de costas.»

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1.º En el BOE de fecha 28-2-2024 fue publicada Resolución de 16-2-2024, de la Dirección de Trabajo, por la que se registraba y publicaba el Convenio colectivo de Mercadona, SA. Dicho convenio fue firmado por la empresa y las representaciones sindicales de UGR, CCOO y SI que conforman el 94% de la representatividad de la empresa. El sindicato demandante CIG, ostenta el 1,7% de dicha representatividad. Conforme.

2.º El art. 21 del citado convenio regula las licencias no retribuidas; el art. 31 la prima general por objetivos y permanencia; y el art. 41, el Comité Intercentros de la empresa. No controvertido.

3.º La prima regulada en el art. 41 del convenio se devenga conforme a unos objetivos individuales, que se miden, conforme a los parámetros indicados en las plantillas de fijación de objetivos, que constan a los descriptores 42 y 43, dándose por reproducidos.»

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Confederación Intersindical Galega (CIG) en el que se alegan los siguientes motivos:

Primero. Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, y en concreto del artículo 48 bis. 2 ET, en relación con el artículo 9.3 de la CE.

Segundo.—Al amparo de lo previsto en el artículo 207. e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, y en concreto los artículos 2.1 y 4.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio y artículo 169.1. a) de la LGSS.

Tercero.—Al amparo de lo previsto en el artículo 207. e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, y en concreto del artículo 41.4 ET, en relación con el artículo 9.3 de la CE.

El recurso fue impugnado por Mercadona, SA, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), Confederación Sindical de CCOO y el Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI).

Sexto.

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de febrero de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. La cuestión controvertida versa sobre la legalidad de determinados preceptos del convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA, para los años 2024-2028. En concreto, se cuestiona la legalidad de la regulación convencional relativa al aplazamiento del permiso parental (art. 21.h), la minoración de la prima por objetivos durante situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común (art. 31) y la atribución de competencias de consulta y negociación al comité intercentros en materias reservadas por ley a otros órganos (art. 44).

La Confederación Intersindical Galega (CIG) presentó demanda de impugnación del convenio colectivo contra los firmantes del mismo, Mercadona, SA, y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicato Independiente de la Comunidad Valenciana (SI). El sindicato Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV), que no había firmado el convenio colectivo, aunque formase parte de la comisión negociadora, se adhirió a la demanda. Lo que se pretende mediante esta demanda es que se declare la nulidad de tres preceptos del convenio colectivo impugnado:

– El artículo 21.h) en cuanto permite aplazar las fechas de disfrute del permiso parental instadas por la persona trabajadora por otros supuestos relacionados con la actividad o localización del centro, porque argumenta que es una cláusula genérica que otorga una facultad discrecional a la empresa y vulnera por ello el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y el principio de seguridad jurídica, afectando especialmente a las mujeres y vulnerando por ello el derecho de igualdad (art. 14 de la Constitución).

– El art. 31.c) en cuanto excluye la incapacidad temporal por enfermedad común superior a 30 días del cómputo para lucrar la prima por objetivos, alegando que constituye una discriminación directa por razón de enfermedad, prohibida por la Ley 15/2022.

– Y el art. 44 por cuanto atribuye al Comité Intercentros competencias en periodos de consultas de movilidad geográfica, MSCT, despidos colectivos, etc., porque dice que invade las competencias legales de las secciones sindicales (en procesos que afecten a varios centros) y de las comisiones ad hoc (en centros sin representación), vulnerando el principio de jerarquía normativa.

2. La sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desestimó la demanda en su integridad.

Sobre el permiso parental (art. 21.h del convenio) la Audiencia Nacional razona que el precepto es una traslación de la habilitación del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y considera materialmente imposible definir una lista cerrada de circunstancias dado el volumen de centros de la empresa y el trabajador puede impugnar individualmente el aplazamiento si este no está justificado, por lo que concluye que no existe causa de ilicitud.

Sobre la prima por objetivos (art. 31 del convenio) la Audiencia Nacional dice que la prima no es solo por objetivos, sino también por permanencia y que, dado que la incapacidad temporal suspende el contrato conforme al artículo 45.1.c del Estatuto de los Trabajadores, no hay obligación de abonar el salario durante esos periodos. Por el contrario dice que el convenio incluso favorece al trabajador al computar como trabajo efectivo los primeros 30 días de incapacidad temporal por enfermedad común.

Finalmente sobre el Comité Intercentros (art. 44 del convenio) la Audiencia Nacional considera la regulación impugnada como válida y conforme a la legalidad si se opta por una determinada interpretación conforme a la cual el precepto tiene carácter subsidiario, de manera que el Comité Intercentros intervendrá solamente si las secciones sindicales no lo acuerdan o si los trabajadores no optan por la comisión ad hoc.

3. El sindicato CIG presenta recurso de casación con tres motivos, amparados todos ellos en la letra e del artículo 207 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Alega en el primero la infracción del art. 48 bis. 2 ET y art. 9.3 CE, puesto que considera que la ley exige que el convenio defina los supuestos de aplazamiento y el convenio impugnado utiliza términos vagos que en realidad atribuyen a la empresa una facultad exorbitante y antijurídica.

En el motivo segundo alega infracción de la Ley 15/2022 y del art. 169.1.a) LGSS, porque dice que la enfermedad es una causa de discriminación ilícita y el convenio establece múltiples situaciones análogas en las que no hay prestación de servicios y que, sin embargo, no perjudican el devengo del derecho a incentivo, como los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, permisos retribuidos, e incluso supuestos de enfermedad común de duración inferior a treinta días, por lo que se otorga un diferente tratamiento a la enfermedad, según tenga o no una etiología laboral.

Finalmente en el motivo tercero denuncia la infracción del art. 41.4 ET y art. 9.3 CE, porque dice que incluso la interpretación conforme de la Audiencia Nacional es *contra legem*, ya que el texto del convenio es meridianamente claro al decir que el Comité asume las competencias cuestionadas, desplazando ilegalmente a los sujetos legitimados por ley.

4. Mercadona, SA, y CCOO y UGT (estos últimos de forma conjunta) presentaron escritos de impugnación del recurso de casación oponiéndose a la estimación del mismo. Si presentó escrito adhiriéndose a ambos escritos de impugnación.

5. El Ministerio Fiscal en su informe se expresa en contra de la estimación del recurso.

Segundo.

1. El primer motivo de casación, amparado en la letra e del artículo 207 LRJS, denuncia la vulneración de los artículos 48 bis. 2 del Estatuto de los Trabajadores y 9.3 de la Constitución Española. El debate se refiere al siguiente precepto del convenio colectivo de la empresa (BOE 28 de febrero de 2024):

«Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente: (...). h) Permiso parental de 8 semanas, para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla 8 años, preavisando como tope el primer día laborable del mes anterior a ejercer el derecho, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. Se disfrutará por semanas completas. De acuerdo con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores se disfrutará a tiempo completo, mientras no se desarrolle reglamentariamente. La Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos:

– Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

– La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo.

– En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa.»

La cuestión versa sobre la eventual contradicción con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores del inciso contenido en ese artículo que permite a la empresa aplazar la concesión del permiso («por un período razonable, justificándolo por escrito y

después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible») en el siguiente supuesto: «En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa».

2. Lo que sostiene el sindicato recurrente es que esa redacción habilita a la empresa para la denegación de las fechas de disfrute fijadas por la persona trabajadora de manera muy abierta e inconcreta, creando una inseguridad jurídica ilícita en el ejercicio del derecho. El texto de la ley, según el sindicato recurrente, habilita a la negociación colectiva para que en cada ámbito sectorial o empresarial concreto defina otros supuestos que justifiquen el aplazamiento del permiso, con el requisito de que en tales supuestos el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa. El texto del convenio colectivo sin embargo permite a la empresa aplazar las solicitudes de permiso que reciba invocando razones tales como «la actividad del centro, casuísticas concretas y localización», que son tan genéricas que resultan impredecibles a priori, por lo que no será, como dice la sentencia recurrida, hasta que llegue el caso concreto cuando la persona trabajadora afectada podrá conocer las razones que tiene la empresa para el aplazamiento y, en su caso, reclamar contra la decisión. Por tanto no se cumple el mandato del artículo 48 bis.2 del Estatuto de los Trabajadores, que condiciona la posibilidad de denegación a que los supuestos estén debidamente identificados en la norma colectiva. La facultad empresarial de aplazamiento del permiso debe quedar condicionada a que por convenio se definan con un nivel aceptable de predictibilidad y seguridad jurídica compatible con el artículo 9.3 de la Constitución, puesto que la redacción absolutamente genérica lo que hace es conferir a la empresa facultades exorbitantes y antijurídicas de aplazamiento del permiso parental a que tienen derecho sus personas trabajadoras, en contra de la expresa voluntad del legislador.

La Audiencia Nacional fundamenta la desestimación en que el texto legal no exige al convenio colectivo que defina de forma específica, en lista cerrada o incluso abierta, qué concretas circunstancias permiten a la empresa hacer uso de la facultad conferida por el apartado impugnado, porque ello resulta imposible de prever teniendo en cuenta el volumen de centros de trabajo de la empresa, circunstancias concretas de cada uno de ellos y de los trabajadores solicitantes del permiso, lo que determina que sea en cada supuesto concreto en que se aplique el aplazamiento cuando haya de dilucidarse, si el trabajador reclama, la justificación de la decisión empresarial. En ese sentido interpreta el artículo en sintonía con otros supuestos regulados en el Estatuto de los Trabajadores como las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8, la reducción de jornada por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del art. 37.4 o la reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad del art. 37.6.

En los escritos de impugnación se argumenta en síntesis lo siguiente:

Mercadona, SA, sostiene que el texto del convenio colectivo cuestionado no es más que «la traslación de la regulación contenida en el art. 48 bis ET y en concreto del último párrafo del indicado precepto» y que al hacer referencia a la actividad del centro en el que preste servicios el trabajador que solicita el permiso, el caso concreto y la localización de aquél, «fija y determina aquellos elementos a tomar en consideración para llevar a cabo el aplazamiento». Por lo demás reitera la argumentación de la sentencia recurrida respecto a que el texto legal no exige que el convenio colectivo haya de contener un listado rígido, un *numerus clausus* de supuestos de aplazamiento.

Los sindicatos CCOO y UGT dicen que al elegir el período o períodos de disfrute del permiso la persona trabajadora debe ponderar la situación de la empresa y las necesidades organizativas de la misma, tomando en consideración las referencias legales, obligación que tiene el solicitante porque «el período de disfrute del permiso que solicita la persona trabajadora no debe de estar absolutamente desconectado del impacto que su ausencia durante las fechas fijadas producirán en el ámbito organizacional de la empresa». El convenio define las circunstancias sociales que deben

ser ponderadas por la persona trabajadora, y por la empresa como eventual motivo de oposición (atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, cuando se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa) y de esta manera «está acotando los motivos que podría hacer valer la empresa para oponerse al período de disfrute del permiso solicitado por la persona trabajadora». A su juicio el texto de convenio «tiene el valor de limitar al ámbito del centro de trabajo o de la ubicación del puesto de trabajo las disfuncionalidades organizativas que debe invocar y justificar la empresa para oponerse al permiso en el período solicitado». De esta manera, al exigir que exista un impacto sobre la actividad del centro, circunstancias concretas y localización, ello «supone una reducción y concreción de los supuestos en los que la empresa puede oponerse al permiso solicitado». Reitera también el argumento de la sentencia recurrida de que el texto legal no exige que el convenio incorpore un listado de circunstancias que permitan a la empresa hacer uso de la facultad de aplazamiento.

Por su parte el Ministerio Fiscal se opone a la estimación de este motivo de recurso en su informe, señalando que parece difícil establecer un catálogo más detallado de cuales puedan ser esos «otros supuestos», siendo de extrema complejidad prever situaciones que puedan alterar seriamente el correcto funcionamiento de la empresa y la posible indefinición queda solventada por el hecho de que la consecuencia de tal compromiso para la marcha de la empresa, haya de ser en primer término, grave, en segundo lugar que ello no supone la denegación del permiso, sino meramente el aplazamiento por un período razonable; y en tercer y último lugar, que la decisión empresarial se debe adoptar por escrito exponiendo la justificación invocada, siendo susceptible de impugnación por parte del trabajador.

3. Para analizar la regulación legal y convencional objeto de este recurso hemos de partir necesariamente de que el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores supone la incorporación parcial al Derecho interno del artículo 5 y concordantes de la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que se llevó a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El artículo 5 de la Directiva establece la obligación de reconocer un derecho individual a cada persona trabajadora a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. A su vez el artículo 8 de la Directiva obliga a los Estados a garantizar que los dos meses a los que se refiere el artículo 5.2 sean remunerados. El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, regula un permiso parental de cuatro semanas, recogiendo así los dos meses no remunerados (convertidos por la norma española en ocho semanas), pero sin incorporar los otros dos meses remunerados. Esos otros dos meses remunerados se han introducido, haciendo uso de la denominada «cláusula pasarela» contenida en el artículo 20.6 de la Directiva, mediante el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo y, sobre todo, mediante la modificación del artículo 48 ET por el del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que eleva la suspensión (y la correspondiente prestación) por nacimiento y cuidado de menor a diecinueve semanas.

El litigio actual versa únicamente sobre los dos meses no remunerados regulados en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4. Por consiguiente el artículo 5 de la Directiva obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que cada persona trabajadora tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Obliga igualmente a los Estados a establecer un plazo razonable de preaviso que la persona trabajadora debe cumplir de cara al empleador y, lo que resulta aquí relevante, dice que «los Estados miembros se asegurarán de que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso».

El punto de partida por tanto es que la Directiva establece que la persona trabajadora que ejerce su derecho al permiso parental es la que fija las fechas de disfrute del mismo dentro de los límites legales. Debemos recordar además que ese derecho constituye un contenido adicional integrado por el desarrollo legislativo del derecho fundamental recogido en el artículo 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en la medida en que tiene por finalidad la implicación de los progenitores, sin distinción de sexo, en la educación, cuidado y crianza de los hijos, es igualmente desarrollo del derecho fundamental de igualdad y no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la Constitución, como generalmente se entiende respecto a las normas legales que desarrollan la conciliación entre la vida familiar y la laboral desde aquella ya lejana Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Pues bien, el derecho de la persona trabajadora a fijar las fechas de disfrute de su permiso parental admite excepciones, pero solamente si así se ha contemplado en la legislación del correspondiente Estado miembro. En concreto el número 5 del artículo 5 de la Directiva dice literalmente lo siguiente:

«Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.»

A su vez el número 7 del artículo añade:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.»

Por tanto del artículo 5.5 de la Directiva se concluye que la posibilidad de que el empleador pueda aplazar la concesión de un permiso parental está condicionada a que la legislación de un Estado miembro así lo establezca en su normativa interna, pero siempre bajo determinadas condiciones prescritas por la Directiva, que son de obligado respeto por los Estados para que su decisión legislativa de permitir una excepción al ejercicio del derecho por las personas trabajadoras es conforme a la Directiva:

- Que la legislación «defina las circunstancias» en las que un empleador puede aplazar la concesión del permiso parental alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa.
- Que el empleador lleve a cabo «consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales».
- Que el aplazamiento sea «por un período razonable».
- Que el empleador justifique por escrito el aplazamiento del permiso parental.
- Que el empleador, antes de aplicar el aplazamiento, ofrezca, «en la medida de lo posible», formas flexibles de disfrutar el permiso parental.

Lo que aquí nos ocupa es la exigencia de la Directiva de que el Estado miembro «defina las circunstancias» en las que el empleador puede aplazar las fechas de disfrute del permiso parental comunicadas por la persona trabajadora, teniendo en cuenta que esas circunstancias tienen que estar relacionadas con que «el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa».

La Directiva no contiene una definición de cuáles sean esas circunstancias que los Estados miembros pueden establecer en su legislación, más allá de que tienen que estar vinculadas a una alteración seria del buen funcionamiento de la empresa, por lo cual habilita a los Estados miembros para que las especifiquen en su normativa propia si desean incorporar la previsión de que los empleadores puedan imponer un aplazamiento de las fechas de disfrute. Lo que tenemos que ver ahora es cómo ha ejercido nuestro país la facultad que le confiere la Directiva para permitir excepciones a la libre elección de la fecha de disfrute por la persona trabajadora.

5. Efectivamente, el artículo 48 bis 2 del Estatuto de los Trabajadores, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, supone que el Reino de España hace uso de la facultad conferida por el artículo 5.5 de la Directiva 2019/1158 y permite que los empleadores impongan aplazamientos a las fechas de disfrute del permiso parental señaladas por la persona trabajadora. Sin embargo solamente define en concreto una de las circunstancias que permiten el aplazamiento, cuando dice que la empresa lo puede aplazar «en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante».

Dejando aparte este supuesto, que obviamente debe interpretarse en los términos del artículo 5.5 de la Directiva como forma de alteración seria del funcionamiento de la empresa, el legislador español no ha hecho sino reproducir los propios términos usados en ese artículo 5.5:

«... en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Por tanto se ha limitado a repetir la referencia a la alteración sería del correcto funcionamiento de la empresa sin mayores especificaciones, esto es, no ha definido, como exige la Directiva, las circunstancias que puedan constituir causas por las que el disfrute del permiso parental en el período solicitado pueda considerarse que produce esa alteración y habilitan al empleador para imponer su aplazamiento.

El artículo 5.5 permite al legislador nacional que autorice a las empresas a diferir las fechas de disfrute del permiso parental señaladas por el progenitor, pero lo condiciona a que ese legislador defina las circunstancias en que la empresa puede hacerlo. Si el legislador no hubiera ejercitado correcta y plenamente la facultad que le confiere el artículo 5.5 de la Directiva, al no definir las circunstancias que permiten al empleador aplazar el disfrute del permiso, con ello impediría que los empleadores impongan tal aplazamiento, puesto que tal posibilidad está condicionada por la Directiva a que el legislador la incorpore en su legislación con un desarrollo suficiente que explicita cuáles sean esas circunstancias.

6. Ocurre que el legislador español, aunque él mismo no ha desarrollado el artículo 5.5 de la Directiva y no ha definido las circunstancias habilitantes del aplazamiento (más allá de la concurrencia de dos personas ejercitando el permiso), lo que ha hecho ha sido remitirse a la negociación colectiva.

Dicha opción legislativa es a priori válida, porque el artículo 153.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dice:

«Todo Estado miembro podrá confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos últimos, la aplicación de las directivas adoptadas en virtud del apartado 2, o, en su caso, la aplicación de una decisión del Consejo adoptada de conformidad con el artículo 155. En tal caso se asegurará de que, a más tardar en la fecha en la que deba estar transpuesta o aplicada una directiva o una decisión, los interlocutores sociales hayan establecido, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias; el Estado miembro interesado deberá tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por dicha directiva o dicha decisión.»

Estamos ante una Directiva adoptada en virtud del apartado 2 del artículo 153 TFUE, ya que la base jurídica expresada en la exposición de motivos de la misma es la siguiente:

«Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra i).»

Por tanto el Estado miembro puede confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva. No se cuestiona aquí que la decisión de deferir a la negociación colectiva la incorporación del artículo 5.5 de la Directiva 2019/1158 haya sido adoptada «a petición conjunta» de los interlocutores sociales.

Ahora bien, la acción de los negociadores colectivos para incorporar las Directivas no es libre. Cuando el Estado, al amparo del artículo 153.3 TFUE, confía a los interlocutores sociales la incorporación de las directivas en materia social, esos interlocutores sociales operan una responsabilidad estatal de manera delegada y esa delegación de la función no implica delegación de la responsabilidad, de manera que el Estado debe asegurarse de que, llegada la fecha conferida para la incorporación, la misma se ha producido, debiendo en todo caso el Estado tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por dicha directiva o dicha decisión. Cuando estamos en presencia de un convenio colectivo, la función normativa asumida por los representantes de trabajadores y empresas en virtud de su potestad normativa garantizada constitucionalmente (artículo 37.1) se sitúa en el mismo nivel, en relación con la obligación de cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, en que se encuentra la potestad normativa ejercida por los poderes públicos del Estado miembro.

Por tanto el Reino de España se situará en situación de incumplimiento si permite que los empleadores aplacen las fechas de disfrute del permiso parental comunicadas por las personas trabajadoras si no existe convenio colectivo aplicable en el cual los negociadores colectivos hayan cumplido las condiciones exigidas en el artículo 5.5 de la Directiva, es decir, no hayan precisado las circunstancias que abren la posibilidad de que el empleador imponga un aplazamiento de las fechas de disfrute del permiso parental. Esto puede ocurrir:

- a) Cuando permita que los empleadores impongan aplazamientos sin existir convenio colectivo aplicable;
- b) Cuando permita que los empleadores impongan aplazamientos sin que el convenio colectivo aplicable incluya tal posibilidad;
- c) Cuando permita que los empleadores impongan aplazamientos, aunque el convenio colectivo aplicable incluya tal posibilidad, si la regulación del convenio no se ajusta a las exigencias de la Directiva, en particular no defina las circunstancias en las que el empleador pueda alegar como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa.

Lo que se trataría de determinar en este caso es si nos encontramos dentro del tercer supuesto, esto es, si la incorporación del artículo 5.5 de la Directiva realizada por el convenio colectivo cuestionado cumple los requisitos exigidos por la misma. La pregunta es si el convenio colectivo en cuestión alcanza el nivel de definición exigible de los supuestos de aplazamiento lícito por parte del empleador. Se trata por tanto de alcanzar una interpretación de la Directiva en cuanto pieza legislativa del Derecho de la Unión, sin que al respecto exista (ni se haya solicitado por las partes del proceso) pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

7. Recapitulando lo anterior:

- a) La Directiva UE 2019/1158 confiere a la persona trabajadora el derecho de fijar ella misma las fechas de disfrute del permiso parental según su conveniencia.
- b) La Directiva permite a los Estados que faculden al empresario para retrasar las fechas de disfrute elegidas por la persona trabajadora, pero para ello el Estado debe «definir las circunstancias» en las que el empleador puede aplazar la concesión de un

permiso parental por un período razonable «alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa».

c) El legislador no ha definido las circunstancias en virtud de las cuales el empresario puede aplazar las fechas de disfrute, sino que se ha remitido para ello a los convenios colectivos. Esta decisión tiene evidentes ventajas, puesto que en normas sectoriales o de empresa pactadas será posible ajustar más las definiciones a la realidad de cada sector o empresa.

d) Aunque cada convenio colectivo estatutario pueda definir con mayor precisión, en atención a las características del sector o empresa que regule, las circunstancias relacionadas con el buen funcionamiento de la empresa que habilitan al empresario a ejercer ese derecho, será imposible que prescinda del empleo de conceptos jurídicos indeterminados que luego en cada caso concreto habrá de determinarse si concurren o no. No obstante la norma tiene que tener un nivel de definición suficiente que vaya más allá de la mera repetición del texto de la Directiva y de la Ley.

e) Se hace por ello interpretar cuál sea el estándar de exigencia de la Directiva en cuanto al nivel de definición de las causas. Para ello habrá que atender también a la finalidad de la norma, esto es, que el trabajador a la hora de organizar sus fechas de disfrute pueda anticipar suficientemente, con un mínimo de seguridad jurídica, si puede tener alguna dificultad para su efectividad o puede suscitarse una oposición empresarial.

f) Estamos sin duda ante un derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por lo que los litigios sobre concreción de las fechas de disfrute habrán de encauzarse por la vía procesal del artículo 139 LRJS. Es en ese juicio en el cual la falta de una predefinición normativa de las circunstancias que pueda considerarse suficiente podrá llegar a impedir el ejercicio por el empleador del derecho a diferir las fechas de disfrute del permiso parental comunicadas por la persona trabajadora.

Ahora bien, lo que debemos preguntarnos ahora es si la falta de una definición que pueda considerarse suficiente de esas circunstancias por el convenio colectivo, que es lo que aquí se plantea, puede ser causa de nulidad del mismo.

8. Debemos recordar al respecto la doctrina de esta Sala en relación con la interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos que se limitan a la reproducción de preceptos legales, construida a propósito de las cláusulas convencionales sobre jubilación parcial (por ejemplo, sentencias de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo 534/2020, de 25 de junio, rcud 665/2018, 948/2022, de 30 de noviembre, rcud 84/2020 ó 304/2025, de 8 de abril, rcud 2821/2023). En ese ámbito hemos distinguido entre aquellas cláusulas de los convenios colectivos que se limitan a reproducir el texto de la ley de aquellas otras que van más allá del mismo y regulan con suficiente precisión la materia, de manera que claramente generen un derecho a favor de los trabajadores.

La doctrina establecida en tales supuestos puede extenderse en general a cualquier otra materia en la cual la ley contenga regulaciones insuficientes, que no generen por sí mismas un derecho completo a favor de alguna de las partes de la relación laboral. En tales casos si el convenio quiere generar un derecho a favor de los trabajadores o de los empleadores no bastará con que se limite a reproducir el texto de la ley o lo haga con meras adiciones insuficientes para caracterizar el derecho, sino que es necesario que lo haga de forma suficientemente precisa para configurar el mismo, creando éste de forma inequívoca y con todos sus elementos necesarios para su aplicación.

Esta doctrina es aplicable aquí. La ley (el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores) no crea por sí misma un derecho a favor de los empleadores a diferir el disfrute del permiso parental solicitado por la persona trabajadora. Lo podría haber hecho, cumpliendo las obligaciones de precisión y demás exigidas por la Directiva, pero el legislador ha optado por no hacerlo y remitirse a los convenios colectivos para ello. Pero para que pueda entenderse que el convenio colectivo crea ese derecho es necesario que sea inequívoco al respecto y contenga todas las precisiones necesarias

exigidas para ello, que en este caso vienen determinadas por la regulación europea contenida en la Directiva 2019/1158.

En ese sentido es claro que el presente convenio lo ha hecho en dos supuestos, cuando dos o más personas trabajadoras generan el derecho por el mismo sujeto causante y cuando la solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo. Esos dos incisos no son cuestionados por el sindicato recurrente. El problema está en la cláusula residual (supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), en cuanto la misma esencialmente viene a reproducir el texto de la ley y de la directiva al referirse a la alteración sería del correcto funcionamiento de la empresa adicionando unas precisiones cuya suficiencia está en cuestión.

9. Ahora bien, debemos recordar que estamos en un proceso de impugnación del convenio colectivo cuya pretensión es que se anule ese inciso concreto de su regulación. En la reciente sentencia 114/2026 del pleno de esta Sala de 3 de febrero en el recurso 121/2024 hemos dicho que cuando un precepto convencional no hace otra cosa que reproducir el texto legal no se le puede hacer reproche alguno de legalidad, sin perjuicio de los problemas específicos que puedan plantearse en la efectividad de las previsiones del convenio relativas a la materia sobre la que verse. En las sentencias relativas al derecho de los trabajadores a la jubilación parcial que hemos citado la cuestión se plantea en términos de interpretación del convenio colectivo, sea en procesos individuales o colectivos, a efectos de determinar si el complemento que el convenio adiciona a la norma legal es suficientemente inequívoco y preciso para permitir el nacimiento de un derecho pleno, pero en ningún momento se ha cuestionado la legalidad de las cláusulas convencionales, aunque se limiten a reproducir el texto de la ley.

En este caso la situación es análoga. Aunque el texto del precepto convencional hipotéticamente se llegara a considerar insuficiente para llegar a fundar un derecho empresarial pleno de oposición a las fechas de disfrute comunicadas por la persona trabajadora, ello no daría lugar a la nulidad del convenio colectivo. Estamos ante un problema de interpretación del convenio, no de validez, que habrá de dilucidarse con motivo de los litigios de aplicación, pero que no puede llevar a la estimación de la pretensión de nulidad ejercitada en la demanda rectora de este proceso.

Tercero.

1. El segundo motivo de casación, amparado en la letra e del artículo 207 LRJS, denuncia la vulneración de los artículos 2.1 y 4.1 de la Ley 15/2022 y del art. 169.1.a) LGSS. El artículo cuestionado en este caso es el 31 del convenio, que dice lo siguiente:

«Prima general por objetivos y permanencia.

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

Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener objetivos personales de carácter anual, siendo pactados antes del inicio de devengo de la prima.
- b) Tener aprobada la entrevista de valoración, que conlleva haber conseguido los objetivos personales anuales pactados.
- c) Haber trabajado en la Empresa durante el año a valorar entre tres meses y doce meses, en cuyo caso se percibirá 1 prima proporcional a los periodos efectivamente trabajados. Se considera tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos. No se

computa como período trabajado a estos efectos ni las excedencias, ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos.

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

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

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

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

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

Lo que en concreto se cuestiona es la exclusión a efectos del devengo de la prima como período trabajado de los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común (en el caso de superar los treinta días acumulados en el año valorado, puesto que si no se supera dicho límite los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común sí computan como tiempo trabajado).

2. El sindicato recurrente sostiene que en aplicación de los artículos 2.1 y 4.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la enfermedad es una causa de discriminación ilícita y el convenio el convenio establece múltiples situaciones análogas en las que no hay prestación de servicios y que, sin embargo, no perjudican el devengo del derecho a incentivo, como los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, permisos retribuidos, e incluso supuestos de enfermedad común de duración inferior a treinta días. En particular subraya que se otorga un diferente tratamiento a la enfermedad, según tenga o no una etiología laboral, pese a que conforme al art. 169.1 LGSS la incapacidad temporal incluye las situaciones debidas a «enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo» mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria y esté impedida para el trabajo. Por tanto considera que la configuración del convenio colectivo resulta arbitraria y además incurre en una diferencia prohibida por razón de enfermedad contraria a los citados preceptos de la Ley 15/2022.

La Audiencia Nacional dice en su sentencia que estamos en presencia de un objetivo o prima individual ligado a dos parámetros específicos, la consecución del objetivo y la prestación de servicios en el periodo de un año de tres a seis meses, percibiéndose una prima proporcional al tiempo trabajado. Dice que de conformidad con el art. 45.1.c) ET, es causa de suspensión del contrato la incapacidad temporal del trabajador, exonerando dicha situación de la obligación de trabajar y de retribuir el trabajo y que el precepto convencional, ante dicha situación suspensiva, protege de forma expresa dos situaciones sin ambages, computando a estos efectos como tiempo de trabajo, tanto la IT derivada de accidente de trabajo, como la IT derivada de enfermedad común por un periodo igual o inferior a treinta días, pese a estar el contrato suspendido. Añade que ello no comporta que el trabajador que incurra en dicha situación no perciba el incentivo, sino que el mismo se percibirá proporcionalmente, excluyendo del periodo trabajado el transcurrido en situación de IT por más de treinta días y que los parámetros de medición del objetivo en este caso están ligados al desempeño efectivo de las funciones encomendadas, por lo que resulta justificado que el convenio no compute periodos de tiempo elevados en situación de IT, en los que el trabajador no puede llevar a cabo

cometido alguno ni cumplir los estándares de comportamiento fijados por la empresa. Por ello no aprecia que esa exclusión tenga naturaleza discriminatoria.

En su escrito de impugnación Mercadona, SA, además de reiterar los argumentos de la Audiencia Nacional, subraya que en este caso no estamos ante la consecución de un objetivo colectivo, sino que el complemento se liga a la consecución de objetivos individuales y a la permanencia. Por otra parte dice que la regulación convencional no penaliza el percibo de la retribución variable por razón de enfermedad, sino que simplemente establece una percepción proporcional a los periodos efectivamente trabajados, si bien otorga la consideración de tiempo de trabajo efectivo a los periodos de incapacidad temporal que no lleguen a sumar treinta días en el año o los que deriven de la contingencia de accidente de trabajo. Por lo demás se protegen otras situaciones que merecen especial tutela, como las vinculadas a la maternidad y al nacimiento de hijos, reseñando también que la propia Ley General de la Seguridad Social otorga diferentes niveles de protección a las distintas contingencias, diferenciando entre contingencias profesionales y comunes y todas ellas de las vinculadas a la maternidad y nacimiento y cuidado de menores y en general conciliación.

El escrito de impugnación de CCOO y UGT sustancialmente se adhiere a la argumentación de la Audiencia Nacional y subraya que la situación de incapacidad temporal implica la suspensión del contrato de trabajo –art. 45.1.c) ET–, y durante el período por el que se prolonga la misma se suspende la obligación empresarial de abonar salarios a las personas trabajadoras, que no sólo quedan privadas del derecho a percibir retribuciones vinculadas a objetivos o resultados asignados, sino también las básicas propias de la categoría profesional que ostenta cada persona trabajadora y ello, además, cualquiera que sea la causa que motiva la incapacidad temporal, incluso cuando deriva de contingencias profesionales. «Es decir (añaden) no sólo es que no hay garantía legal de igualdad retributiva durante el período de incapacidad temporal con los de prestación efectiva de servicios, sino que ni siquiera pesa sobre la empresa la obligación de abonar salarios, ni las retribuciones básicas, ni personales, ni complementos por objetivos».

Por su parte el Ministerio Fiscal informa en contra de la estimación del recurso argumentando que la ley no prohíbe toda diferencia de trato por enfermedad, sino que incluso va más allá en la posibilidad de justificación de las mismas de lo previsto para otras causas y en el artículo 2.3 contiene una regulación especial y diferenciada. También recalca que en el presente caso no se trata de remunerar un objetivo de carácter colectivo sino meramente individual.

3. Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la enfermedad que no alcanzase a tener la consideración de discapacidad no era considerada, de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como una causa de discriminación prohibida. La situación se modifica a partir de la entrada en vigor de dicha norma, bajo cuyo ámbito temporal se ha pactado el convenio colectivo aquí recurrido, puesto que en su artículo 2.1 prohíbe expresamente la discriminación por «enfermedad o condición de salud». En el artículo 2.3 expresamente se refiere a la enfermedad y dice:

«La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.»

Con carácter general no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los periodos de suspensión del contrato, incluidos los causados por enfermedad o accidente. El régimen legal español determina que la enfermedad o accidente que incapacitan al trabajador temporalmente para prestar sus servicios en el

puesto de trabajo constituyen causas de suspensión del contrato de trabajo (artículos 45.1.c y 48.2 del Estatuto de los Trabajadores) y esta norma no ha sido derogada ni se ve afectada por la Ley 15/2022. El artículo 4.2 de la Ley 15/2022 dice que «no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla» y el artículo 2.3 dice que «la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública».

Pues bien, si la enfermedad impide el desempeño laboral, estamos ante una «limitación objetiva para el ejercicio de determinadas actividades» que constituye una causa lícita de diferenciación, estando previsto en norma con rango de ley que produce la suspensión del contrato de trabajo. La protección que el Estado social de Derecho proporciona al enfermo que no puede trabajar y ganar un salario se lleva a cabo a través del sistema de Seguridad Social, conforme al desarrollo legislativo del artículo 41 de nuestra Constitución, y no imponiendo a la empresa la carga de mantener el salario de la persona trabajadora enferma. El nivel de protección pública del sistema se puede complementar con mejoras de la acción protectora, frecuentes en los convenios colectivos, que deben aplicarse en los términos pactados en los mismos. El salario del trabajador se ve por tanto afectado por la suspensión del contrato, puesto que dicha suspensión determina su pérdida.

Correctamente señalan los sindicatos UGT y CCOO en su escrito de impugnación del recurso que «la situación de incapacidad temporal implica la suspensión del contrato de trabajo –art. 45.1.c) ET–, y durante el período por el que se prolonga la misma se suspende la obligación empresarial de abonar salarios a las personas trabajadoras, que no sólo quedan privadas del derecho a percibir retribuciones vinculadas a objetivos o resultados asignados, sino también las básicas propias de la categoría profesional que ostenta cada persona trabajadora y ello, además, cualquiera que sea la causa que motiva la incapacidad temporal, incluso cuando deriva de contingencias profesionales», añadiendo que «no sólo es que no hay garantía legal de igualdad retributiva durante el período de incapacidad temporal con los de prestación efectiva de servicios, sino que ni siquiera pesa sobre la empresa la obligación de abonar salarios, ni las retribuciones básicas, ni personales, ni complementos por objetivos». Argumentos que esta Sala desde luego comparte.

La suspensión del contrato de trabajo implica que deja de devengarse el salario y ello afecta a cualquier concepto salarial que se devengue por razón del tiempo trabajado, al excluirse los periodos de suspensión del contrato. Esto incluye los conceptos de devengo superior al mes, de manera que en caso de que el trabajador no haya tenido el contrato vigente durante todo el periodo en que se generan (usualmente el año) se produce una reducción proporcional del concepto, como ocurre por ejemplo con las pagas extraordinarias, salvo que haya previsión normativa o pacto en sentido contrario.

Por tanto no se puede considerar discriminatorio ni ilícito que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantificación dependa de que se alcancen determinados objetivos o parámetros de rendimiento de naturaleza estrictamente individual, como es el caso, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre con la inexcusable condición de que los parámetros de rendimiento fijados para llegar a devengar el mismo o su cuantificación se reduzcan de igual manera proporcional, excluyendo la cuota parte que corresponda a los periodos de suspensión del contrato. De igual manera podrá ocurrir que si la persona trabajadora no alcanza con su trabajo anual el mínimo fijado para el devengo no tenga derecho a su percepción, pero siempre que se haya aplicado para calcular ese mínimo una reducción proporcional de los objetivos o parámetros que habían sido fijados en términos anuales.

Lo que ocurre si se aplica ese criterio proporcional sobre el complemento y sobre los objetivos anuales no es otra cosa que la consecuencia de que durante el periodo de suspensión del contrato la persona trabajadora no devengue salarios. Es cierto que durante ese periodo percibirá una prestación de incapacidad temporal para cubrir la pérdida salarial y eso puede inducir a cierta confusión, salvo cuando las cuantías salariales exceden los topes prestacionales, porque el cálculo de la base reguladora incluye todos los conceptos salariales, prorrateándose los de devengo superior al mes (de manera que la prestación incluye una protección de la pérdida de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y demás conceptos de periodicidad supramensual) y además puede ocurrir que la empresa aplique algún tipo de mejora que complemente la prestación para evitar total o parcialmente la pérdida salarial, pero lo que la persona trabajadora percibe en esos periodos de incapacidad temporal no es salario, sino prestación de Seguridad Social o mejora sobre la misma.

En definitiva, el principio de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud no lleva a que se haya de mantener la retribución durante los periodos de incapacidad temporal, de manera que esos periodos afectan a los salarios correspondientes a los días de baja y también a las partes proporcionales de los conceptos de devengo superior al mes.

4. Cuestión distinta es lo que ocurre con el establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial. Ya no estamos en ese caso ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad. En ese caso, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio.

En ese sentido debemos recordar lo que recientemente hemos dicho en nuestra sentencia 23/2026 de 14 de enero, rec. 119/2025:

«Sin ánimo exhaustivo, debemos recordar algunos pronunciamientos relacionados con el problema ahora suscitado, para de ese modo enmarcar nuestra respuesta.

a) La STS 10/2017, de 10 de enero (rec. 283/2015), declaró contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o, al menos, las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de unos incentivos. Las trabajadoras de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo veían alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación porque no percibían incentivos hasta que no volvían a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. Esta Sala declaró que se trataba de una discriminación directa.

b) La STJUE de 18 de enero de 2018 (C-270/16), Ruiz Conejero, al hilo de un caso de despido objetivo por absentismo, al amparo del ya derogado artículo 52.d) ET, concluyó que la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad de trato laboral, se opone al precepto que permite despedir a un trabajador por faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente. Esta sentencia explica que “combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo”, pero ello ha de hacerse sin incurrir en discriminaciones de ese u otro tipo.

c) La STS del Pleno 815/2019, de 3 de diciembre (rec. 141/2018) examinó un acuerdo alcanzado en el periodo de consultas de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que había instaurado el “incentivo secciones”. Se trataba de un incentivo ligado a la productividad del empleado que no se devengaba “[d]urante las ausencias del puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, salvo durante las vacaciones, las horas sindicales y los permisos por tiempo inferior a la jornada diaria del trabajador.” Esta Sala argumentó que “[l]a expresión ‘ausencias del puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa’, no puede tener un alcance tan amplio como para excluir del sistema de incentivos a las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en situaciones especialmente protegidas vinculadas al ejercicio de cualquier derecho fundamental.” Por ello, consideramos que se había producido una discriminación indirecta por razón de género y declaramos la nulidad la exclusión del complemento de incentivos por productividad durante los permisos por accidentes, enfermedad grave, hospitalización y asistencia durante el reposo domiciliario. Argumentamos que en estos supuestos se produce un mayor impacto para las trabajadoras que mayoritariamente son las que se hacen cargo de la atención a los familiares en esas circunstancias, sobre un porcentaje menor de hombres.

d) La STS 793/2020, de 23 de septiembre (rec. 70/2019) confirmó la sentencia de instancia, que había condenado a la empresa a incluir dentro del sistema de retribución variable regulado en un reglamento de la empresa al colectivo de trabajadores que disfrutaban del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute. Se trataba de unos incentivos por consecución de objetivos que no se veían afectados por ausencias derivadas de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia y baja por incapacidad temporal. Esta Sala declaró que la diferencia de trato, a efectos de esos incentivos, entre las ausencias derivadas del permiso de maternidad y paternidad vulneraba el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

e) La STS 40/2025 de 20 enero (rec. 99/2024) declaró nula la cláusula convencional que supedita el devengo de cierto complemento retributivo a que existan ausencias, entre otras, derivadas de IT. La regulación convencional de este plus tiene en cuenta todas las ausencias del trabajador a efectos de aminorar la cuantía del plus, excepto las debidas a vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y permisos retribuidos por fallecimiento de cónyuge, padre-madre o hijos del trabajador. Los convenios colectivos pueden adoptar medidas para combatir el absentismo, pero sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.»

Y añade:

«La pérdida del derecho a percibir el complemento de asistencia como consecuencia de que el trabajador haya estado afectado por un periodo de IT debido a enfermedad o accidente de carácter común (...) nos sitúa ante una minoración de derechos a causa del estado de salud. No existe incumplimiento alguno en estos casos, porque la incapacidad temporal de los trabajadores está configurada como una causa de suspensión de la relación laboral (artículo 45.1.c ET) y la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 ET).

D) La existencia de una discriminación por la condición de salud que genera la IT cae dentro de la proscripción del artículo 2 de la Ley 15/2022. El trato peyorativo o

término referencial no es otro que el de quienes cumplen con su deber de acudir al trabajo todas las fechas en que les resulta exigible. También, de modo más específico, un trato diferencial (negativo) se observa con facilidad respecto de quienes perciben el complemento pese a haber tenido alguna ausencia al trabajo por las causas justificadas que el convenio admite (...)

(...) como la ausencia viene provocado por la situación de salud que afecta a quien se encuentra en IT (que le impide acudir a trabajar) que el trato peyorativo constituye una discriminación directa por enfermedad, lo que resulta proscrito por la Ley 15/2022.»

Este mismo criterio ha sido reiterado por esta Sala en sentencia 35/2026, de 16 de enero, rec 2/2025, en la que hemos dicho:

«Se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la misma, o para establecer cualquier tipo de retribución; pero los acuerdos que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia: Lo contrario, significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la ley 15/2022. Y ante el supuesto concreto que se nos plantea, debemos ratificar la decisión de la sentencia recurrida, en el sentido de que las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos; lo mismo sucede con los restantes supuestos recogidos en el art. 37.3 ET, letras b), e) y f) (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. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Y 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) en la medida en que dicha actuación debe ser considerada como discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico.»

En conclusión, condicionar la percepción de un complemento a un determinado nivel de asistencia al trabajo, computando como inasistencias los días de baja por incapacidad temporal, constituye una discriminación por razón de enfermedad contraria al artículo 2 de la Ley 15/2022, salvo que concurra alguna causa objetiva y proporcionada que la justifique, lo que correspondería alegar y probar a quien pretenda defender la licitud de dicha diferenciación.

5. Armados con dichos criterios hemos de abordar el análisis del precepto convencional cuestionado. El citado precepto crea una prima «por objetivos y permanencia» de cuantía igual al salario de un mes (tomando como referencia el mes de enero del año evaluado) y que se paga en el mes de marzo del año siguiente al evaluado. Para lucrar el mismo establece cuatro requisitos.

El primero se refiere a los objetivos personales que debe haber cumplido, objetivos de carácter anual y pactados «antes del inicio del devengo de la prima», esto es, antes del inicio del año evaluado. Sobre este punto no se ha invocado ninguna controversia en la demanda. La empresa manifiesta que el incentivo se abona proporcionalmente al tiempo trabajado en el año y de ello venimos a deducir que también se reduce proporcionalmente el objetivo personal anual, en el sentido que hemos indicado antes.

El segundo se refiere a tener aprobada la entrevista de valoración, que conlleva haber conseguido los objetivos personales anuales pactados.

Tampoco se ha suscitado ninguna controversia al respecto.

El cuarto es un límite a la retribución computable, que no afecta al presente litigio.

El conflicto versa sobre el tercero, puesto que exige «haber trabajado en la Empresa durante el año a valorar entre tres meses y doce meses, en cuyo caso se percibirá 1 prima proporcional a los periodos efectivamente trabajados». Y es en este punto en el que dice que determinados supuestos de permisos y suspensiones del contrato de trabajo los considera a tales efectos como periodos trabajados, entre ellos «los procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo», pero no a los «procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común». Después añade:

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

6. La cuestión entonces es si estamos ante una cláusula de aplicación proporcional del salario y del objetivo o ante una cláusula de permanencia o asistencia. En ese segundo caso la exclusión del incentivo por falta de cómputo de los periodos en situación de incapacidad temporal es discriminatoria en los términos que hemos visto.

Pues bien, si analizamos en detalle el precepto discutido observamos que cuando no se alcanzan los tres meses de permanencia en el año evaluado no se percibe la prima en absoluto. Por tanto en ese punto estamos ante una cláusula de asistencia o permanencia, que al excluir de cómputo determinados periodos de incapacidad temporal debe considerarse discriminatoria e ilícita.

Sin embargo la solución es distinta cuando se alcanzan los tres meses de permanencia, en cuyo caso la exclusión de los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común ya no tiene como efecto la pérdida completa de la prima, sino la percepción de la misma en proporción a los periodos efectivamente trabajados. Por las razones que hemos visto anteriormente dicha cláusula es válida.

De lo anterior se deduce que la cláusula controvertida solamente debe anularse en cuanto excluye de cómputo los periodos de incapacidad permanente por enfermedad común para alcanzar el mínimo de tres meses que franquea el acceso a la percepción de la prima.

7. Queda sin embargo por resolver otro punto del planteamiento del sindicato recurrente, que es el relativo a la diferencia de trato que se da en este aspecto a las bajas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de otras bajas y específicamente de las derivadas de contingencias profesionales.

Efectivamente, al considerar como tiempo trabajado a estos efectos los permisos de nacimiento, prestación por riesgo durante el embarazo, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos, además de los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común que en suma anual no excedan de treinta días, eso significa que cuando la ausencia se deba a estas causas, pese a que constituyan supuestos de suspensión del contrato de trabajo y a priori sería lícito aplicar un cálculo proporcional de la prima (con el consiguiente cálculo proporcional del objetivo de rendimiento individual), no se aplica tal reducción proporcional. La diferencia se introduce así entre distintas causas de ausencia.

El recurso insiste sobre todo en la diferencia entre las contingencias comunes y profesionales y en el escrito de impugnación de Mercadona, SA, se subraya con acierto que es la propia legislación laboral y, sobre todo, de Seguridad Social la que establece diferencias entre esas contingencias en numerosos aspectos (desde los requisitos para lucrar las prestaciones hasta la cuantía o duración de las mismas).

Lo cierto es que, al encontrarnos ante una norma jurídica, como es un convenio, no solamente se aplica la interdicción de discriminación por causa prohibida (en este caso la enfermedad), sino también la obligación de trato igual y la interdicción de la arbitrariedad (artículos 9.3 y 14 de la Constitución), de manera que la norma no puede introducir diferencias de trato por causas arbitrarias o injustificadas o bien de naturaleza desproporcionada.

Lo que ocurre es que la aplicación de un trato privilegiado a los supuestos de maternidad, nacimiento de hijos, cuidado de menores y en general conciliación de vida familiar y laboral está justificada por cuanto se trata de normas compensatorias de diferencias sociales relevantes que afectan al objetivo de paliar la discriminación por razón de género, las cuales no concurren en las genéricas incapacidades temporales por enfermedad común.

En todo caso el sindicato recurrente no argumenta nada en relación con estos y otros supuestos, centrando su atención en la diferencia entre contingencias profesionales y comunes. Pero la diferencia de trato entre ambos supuestos por el autor de la norma está igualmente justificada, porque la persona trabajadora que se ausenta por razón de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ha perdido temporalmente su salud e integridad física en beneficio de la empresa que le confiere el beneficio, trabajando para la misma (más allá de que pueda ser responsable o no de algún incumplimiento preventivo), mientras que en quien se ausenta por contingencia común no concurre esa circunstancia, la cual es justificación suficiente para que la norma confiera a las contingencias profesionales un trato especialmente favorecido.

Por tanto no apreciamos ilicitud en la regulación del convenio en cuanto permite aplicar la prima anual de forma proporcional a las ausencias por enfermedad común y no computa para dicha aplicación proporcional, considerándolas como tiempo trabajado a estos efectos, las ausencias por contingencia profesional, maternidad, nacimiento y cuidado de menor y las demás previstas en dicho precepto. La ilicitud y la correspondiente declaración de nulidad la limitamos por ello a la falta de cómputo de los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común para alcanzar el mínimo de permanencia de tres meses en el año valorado que da acceso a cobrar la prima, aunque sea en forma proporcional.

Cuarto.

1. El tercer motivo de casación, amparado en la letra e del artículo 207 LRJS, denuncia la vulneración de los artículos 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y 9.3 de la Constitución. El precepto cuestionado es el artículo 44 del convenio, que dice lo siguiente en la parte que aquí interesa:

«Comité Intercentros empresa.

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

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

(...)

El Comité Intercentros estará formado por 9 personas, designadas de entre los distintos Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, guardando la

proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente. (...)»

Se confronta dicha regulación con la contenida en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto es el siguiente:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.»

La contradicción entre ambas normas es evidente en estos puntos:

a) Olvida la prioridad de la constitución del banco social de la comisión negociadora en los periodos de consultas de las secciones sindicales cuando estas lo acuerden y se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 41.4 ET.

b) Cuando el periodo de consultas afecta a un único centro de trabajo y en éste no existen representantes legales el convenio colectivo atribuye la negociación del periodo de consultas al comité intercentros, mientras que el Estatuto de los Trabajadores faculta a los propios trabajadores del centro de trabajo para decidir su representación, optando entre una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Por el contrario no existe contradicción cuando el periodo de consultas afecte a varios centros de trabajo, porque en ese caso el Estatuto de los Trabajadores atribuye la representación al comité intercentros, «cuando tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación». Y este es precisamente el caso, por lo que en este punto el convenio colectivo no incurre en ilegalidad alguna.

La sentencia de la Audiencia Nacional considera que existe una interpretación del convenio colectivo que permitiría su conformidad a la legalidad:

«Atendiendo a lo anterior, la impugnación examinada en este último apartado debe ser desestimada, entendiendo esta Sala que puede llevarse a término una interpretación conforme del precepto impugnado, con las previsiones del art. 41.4 ET, de suerte que la intervención del Comité Intercentros sea posible, siempre que no intervengan las secciones sindicales en el supuesto de materias que afecten a varios centros de trabajo; o bien, en supuestos de procedimientos que afecten a un solo centro de trabajo sin representantes legales, no se opte por los trabajadores por designar la comisión de tres miembros prevista en el precepto estatutario o la designada por los sindicatos más representativos.»

La primera parte la consideramos correcta. El convenio colectivo debe interpretarse en el sentido de que la intervención del comité intercentros en los periodos de consultas siempre es subsidiaria respecto a las secciones sindicales cuando éstas lo acuerden y se cumplan los requisitos legales para ello.

La segunda parte del razonamiento no la consideramos correcta. Cuando la negociación afecte a un único centro de trabajo sin representantes legales de los trabajadores son los trabajadores de ese concreto centro afectado los que deben decidir cuál va a ser su representación dentro de las dos opciones que le confiere la ley, sindicatos representativos o comisión ad hoc. Podría cuestionarse si la decisión de los trabajadores del centro afectado de conferir su representación al comité intercentros pudiera ser válida, aunque no esté contemplada en la ley, pero lo que no cabe es imponer dicha representación *ex lege*, sin acuerdo mayoritario de la plantilla del centro afectado.

Hay que tener en cuenta que las normas sobre legitimación y configuración de los distintos procesos de negociación colectiva contenidas en la ley no son disponibles salvo cuando ésta expresamente lo prevea y por tanto no cabe admitir la sustitución de la decisión de los trabajadores del centro afectado por una intervención exorbitante del comité intercentros. Baste con pensar en los efectos sobre las relaciones laborales

individuales que tiene un acuerdo en un periodo de consultas en el que sea aplicable el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lo cual trasladar la capacidad para expresar la voluntad de acuerdo desde los trabajadores del concreto centro al comité intercentros supone una alteración sustancial del marco legal actualmente vigente, que no tiene amparo en el mismo.

2. Por lo anterior consideramos que el inciso «y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación unitaria» del artículo 44 del convenio colectivo debe ser anulado, puesto que no cabe interpretación conforme del mismo, manteniendo en lo restante en este punto el pronunciamiento de la Sala de instancia.

Quinto.

1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a estimar en parte el recurso de casación en los términos expresados en esta sentencia y que se concretan en el fallo.

2. De conformidad con el artículo 235 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

3. De conformidad con el artículo 166.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social se acuerda comunicar esta sentencia a la autoridad laboral y ordenar la publicación de la misma en el «Boletín Oficial del Estado».

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por la letrada doña Marta Dolores Carretero Martín en nombre y representación de la Confederación Intersindical Galega.

2. Casar y anular en parte la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 16 de septiembre de 2024 en el procedimiento de conflicto colectivo 199/2024.

3. Anular el siguiente inciso del artículo 44 del convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA, publicado en el BOE 28 de febrero de 2024:

«y en el caso de que afecten a un único centro cuando no exista representación unitaria» del artículo 44.

Se declara así mismo nulo el apartado c del artículo 31 del convenio colectivo exclusivamente en tanto en cuanto no computa los periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes a efectos de alcanzar el periodo mínimo de permanencia de tres meses.

Manteniendo el fallo de la sentencia recurrida en lo restante.

4. No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

5. Comuníquese esta sentencia a la autoridad laboral y publíquese en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa. Así se acuerda y firma.