

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A. en León y su provincia, años 2009-2010 (código 240375-3), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 1 de octubre de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA GRUPO EL ÁRBOL
DISTRIBUCIÓN Y SUPERMERCADOS S.A EN LEÓN Y SU PROVINCIA
PARA LOS AÑOS 2009-2010

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación para la Empresa Grupo el Árbol Distribución y Supermercados S.A. y sus trabajadores/as en la provincia de León.

Artículo 2.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio tendrá vigencia del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación entre las partes. No obstante mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

Siempre se respetarán las condiciones más beneficiosas que excedan lo pactado en el presente convenio.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este convenio, sean económicas o de otra índole, serán absorbibles y compensables con las mejores económicas y de otra índole que se establezcan por disposición legal, jurisprudencia, convenio de cualquier ámbito, resolución de cualquier clase o cualquier causa.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo.

Artículo 5.- Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la empresa la organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

La movilidad funcional tendrá como límite lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, la movilidad por incapacidad de un trabajador, cuando este lo solicite, precisará el acuerdo entre la dirección y el

Comité de Empresa. En estos casos la empresa procurará el cambio de puesto de trabajo a otro, si ello fuera posible, que se adecúe a la nueva situación del trabajador; adaptándose sus condiciones laborales a las del nuevo puesto que vaya a desempeñar, siempre con el fin de garantizar la adecuación del puesto de trabajo al trabajador con especiales dificultades.

Artículo 6.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo para los años 2009 y 2010 será de 1.760 horas efectivas de trabajo.

Exceso de jornada: el exceso de jornada se regularizará cada 4 meses (abril, agosto y diciembre) y se compensará con descansos en los 4 meses siguientes. Si no fuera así, se abonarían. Las compensaciones tanto en descanso como dinerarias, se harán hora por hora.

La jornada laboral para el personal de Almacén y Administración será de lunes a viernes. Para los establecimientos de venta al público, la jornada será de lunes a sábado, salvo pacto en contrario. Para el personal de jornada partida de Administración y Almacén, se establece jornada de verano:

Meses de julio y agosto: todos los días de la semana son similares al resto del año, salvo los viernes, en que la jornada será de 8:00 a 14:00 horas.

En los casos de jornada continua, el tiempo de bocadillo será de 20 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo, siendo competencia de la Dirección la organización del disfrute.

En los establecimientos de venta al público las tardes de recuperación que resulten para cuadrar el calendario laboral podrán, si así lo requiere el trabajador, acumularse al disfrute de vacaciones.

Artículo 7.- Trabajo en domingos y festivos.

La Empresa podrá abrir los supermercados que considere necesarios en horario de mañana hasta las 15:00 horas con personal voluntario, tres de los domingos y festivos autorizados por la Administración, comunicando con 15 días de antelación las fechas elegidas al Comité de Empresa.

Dichas jornadas especiales se compensarán como las tardes de fiesta recogidas en el presente convenio.

Los establecimientos ubicados en las poblaciones en las que se celebren tradicionales ferias y mercados de arraigado carácter tradicional, podrán permanecer abiertos los domingos y días festivos que coincidan con tales celebraciones, siendo el día de descanso el tradicional de dichas poblaciones en caso de apertura. En dicho día de descanso se aplicará lo regulado para los domingos y/o festivos del párrafo anterior.

Artículo 8.- Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias con carácter habitual en la Empresa.

Será obligatoria la realización de las horas estructurales en los siguientes supuestos:

1º.- Eventos excepcionales, que como tales los determinen previamente el Comité de Empresa y la Empresa, compensando estas horas en descansos, salvo que se pacte lo contrario con el Comité.

2º.- Necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3º.- Riesgo de pérdidas de materias primas o daños.

En estos casos la hora estructural se abonará al 200% del valor real. No obstante, la empresa y el trabajador podrán pactar la compensación en jornada en la misma proporción. La contabilización de las horas tanto las descansadas como las abonadas deberán de respetar el máximo exigido en la legislación vigente.

Artículo 9.- Semana de ferias y fiestas.

En las localidades de León y Ponferrada, durante la semana de fiestas que abarca las ferias y fiestas, y sin que exceda de una vez al año se realizará solamente jornada de mañana. No obstante, se podrán abrir los establecimientos por las tardes en las siguientes condiciones:

1º.- Voluntariedad de las personas que cubran dichas jornadas, así como el principio de turnicidad.

La compensación puede ser económica a razón de 9,92 € hora o el 200 % en descanso, siempre bajo acuerdo del trabajador y Empresa,

y que afecta a todas las horas que se realicen fuera de lo que se considera jornada habitual del día de fiesta.

2º.- En la sección de Almacén regirá así mismo el proceso de voluntariedad y tendrá como compensación 12,02 € por tarde trabajada en el turno de tarde.

En los demás centros de la provincia, y sin que exceda de una vez al año, se realizará solamente jornada de mañana los días anterior y posterior a la fiesta patronal de la localidad donde esté ubicado cada centro. Los días de Nochebuena y Nochevieja serán como sigue:

- El personal de Almacén de turno continuo trabajará solamente el turno de mañana en jornada completa.

- Administración y personal de Almacén de turno partido de 9:00 a 14:10 horas.

- En establecimiento de venta al público, el horario de apertura será de 9 a 16 horas con media hora de descanso, computándose esta como de trabajo, o de 9 a 18 horas, así mismo con media hora de descanso computándose como de trabajo, en dicho caso se establecerá una jornada en régimen de turnos que no excederá de 7 horas.

Artículo 10.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales anuales. Así mismo, se establece que cualquiera que sea el periodo vacacional, este nunca podrá comenzar en domingos o festivos.

Las 2/3 partes de las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, salvo pacto en contra.

No obstante en los establecimientos de venta al público, la empresa queda facultada a:

a) Un 10% de la plantilla amplíe el periodo al mes de mayo en los establecimientos de León y Ponferrada.

b) Ampliar el periodo de vacaciones a todo el mes de mayo en los establecimientos de las restantes poblaciones.

La empresa abonará por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores que así los soliciten.

Artículo 11.- Balances o inventarios.

Inventarios mensuales de Secciones.- Estos inventarios son los propios a realizar mensualmente en las Secciones de Perecederos y los mismos se consideran tarea innata de su actividad. Si se realizan fuera de la jornada ordinaria, tendrá las compensaciones establecidas en el artículo 6 del propio convenio.

Inventarios Generales de Supermercados, Cash y Almacén. Están encuadrados dentro de lo que se considera horas estructurales, siendo por lo tanto de obligado cumplimiento. Su compensación será la acordada para las horas estructurales.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.

a) Dieciséis días por matrimonio del trabajador/a.

b) Dos días en los supuestos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En los casos de hospitalización, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

f) 2 días de libre disposición: se establece la posibilidad de que los trabajadores disfruten de dos días de libre disposición con carácter anual. El régimen de concesión y disfrute de dichos días se ajustará al siguiente procedimiento:

- No se podrán acumular a periodos vacacionales.

- No se podrán disfrutar en días inmediatamente anteriores o posteriores a dos días festivos consecutivos, ni tampoco a puentes, ni

a días anteriores o posteriores a festivos que coincidan en una misma semana.

- No coincidirán con inventarios.

- No se podrán disfrutar en el mes de diciembre.

El trabajador deberá solicitar a la Dirección de la Compañía la fecha del disfrute previsto con al menos 12 días naturales de antelación a la misma, teniendo en cuenta que, por razones organizativas y productivas nunca podrán coincidir más de dos trabajadores en cada centro de trabajo (o, en su caso, del 10% de la plantilla del mismo) disfrutando de forma simultánea los citados días de libre disposición.

g) Un día, dos si ocurre fuera de la localidad, por fallecimiento de tíos o sobrinos carnales del trabajador/a o su cónyuge.

h) Los/as trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones en los términos recogidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores o acumular dicho permiso de lactancia en 11 días naturales y añadir al permiso por maternidad a elección del trabajador/a.

Para los demás casos no contemplados, se establecen dos días al año, con cargo a vacaciones, siempre y cuando se realice el preaviso con días de antelación. El preaviso se reduce al tiempo indispensable en los casos de fallecimiento.

Artículo 13.- Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo III.- Contratación y empleo.

Artículo 14.- Empleo y contratación.

Todo trabajador/a que mantenga una relación laboral en el tiempo con la empresa superior a tres años, independientemente de las mo-

dalidades de contratación que haya utilizado, pasará a ser trabajador/a fijo, siempre que no existan condiciones objetivas que obliguen a lo contrario.

Así mismo las partes se comprometen a negociar a partir de esa fecha el tema de contratación general.

Para el personal no incluido en el apartado anterior se seguirá la práctica actual orientada a su permanencia salvo causa objetiva que justifique lo contrario.

En lo referido al contrato eventual por circunstancias de la producción se estará en lo establecido en el artículo 15 del E.T., así como a lo que establezca para esta modalidad contractual en el convenio colectivo regional de medianas superficies de Castilla y León vigente en cada momento. A la fecha de firma del presente convenio se fija que la duración máxima de éste contrato será de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Estabilidad en el empleo.- Se establece un compromiso de estabilidad en el empleo en un 80% de contratación indefinida.

Para el cálculo de indefinidos, no se computarán los contratos de interinidad.

Artículo 15.- Pluriempleo.

La empresa se compromete a no contratar a trabajadores/as que dispongan de otro empleo, excepto las personas contratadas a tiempo parcial y los servicios médicos.

Artículo 16.- Formación.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a asistir a cursos de formación profesional organizados por la empresa, que le permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones económicas y profesionales.

Los cursos se realizarán en tiempo efectivo de trabajo y serán costeados por la empresa.

Asimismo, la empresa no admitirá ningún trabajador/a nuevo en un puesto cualificado, siempre que dentro del personal de plantilla se posea la correspondiente calificación. En el momento que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, se procederá a la realización de un examen entre los aspirantes, concediéndose dicho puesto al más apto, siempre que supere las pruebas de aptitud.

En caso de igualdad primará la antigüedad.

En caso que los aspirantes consideren que sus derechos han sido lesionados, el Comité de Empresa podrá demandar información sobre cada caso determinado.

Artículo 17.- Categorías.

A partir de 1 de julio de 1990, cada trabajador/a disfrutará de la categoría laboral en función del trabajo que habitualmente desempeñe.

En los establecimientos de venta al público está creada la categoría de ayudante de encargado con nivel 7, atendiendo al siguiente criterio:

Se adquirirá categoría una vez que se permanezcan seis meses como mínimo en dicho puesto y previa superación de pruebas evaluables por la empresa.

Dependientes.- Cada sección tendrá un titular siempre que las ventas de la misma superen seis mil euros mensuales, actualizándose ésta cantidad cada año en el mismo porcentaje en que se revise el nivel salarial. Aquellas secciones que por necesidades de trabajo tengan otra y otras personas, estas tendrán categoría de Ayudante de Dependiente hasta que las ventas de la sección superen el 300% del módulo inicial que ya hemos fijado para el año 1994 en 6.576,80 € mensuales. Superado este porcentaje dicha sección tendrá asignados 2 dependientes.

En las tiendas de 10:00 a 22:00 horas, el módulo inicial para determinar el segundo Dependiente es de 29.595,62 €.

Las categorías de Preparador A, B y C se adquirirán en función del tiempo de permanencia en el puesto:

- Preparador C = Hasta un año.
- Preparador B = De uno a tres años.
- Preparador A = A partir de tres años.

Capítulo IV.- Condiciones económicas.

Artículo 18.- Salario y revisión salarial.

Se pacta un incremento del 0,8% para 2009, y 1% para 2010 en salario base y plus convenio.

Los salarios pactados en el presente convenio son los que figuran en la tablas salariales de los anexos I y II para los años 2009 y 2010 respectivamente.

No obstante lo anterior, para la determinación y cálculo de los salarios del año 2011, se procederá previamente a adecuar las tablas salariales con el IPC real de 2010 en lo que supere el 1% y hasta un tope máximo del 2% y, sobre dicha base, se aplicará la subida porcentual que se pacte.

Excepcionalmente durante 2009 y 2010 no se incluye, como tradicionalmente se venía haciendo, cláusula de revisión salarial, si bien ambas partes se comprometen expresamente a recoger e incluir dicha cláusula de revisión en el próximo convenio colectivo que se negocie.

Artículo 19.- Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

A) Paga extraordinaria de julio. Por una cuantía de 30 días. Se abonará antes del 18 de julio.

B) Paga extraordinaria de diciembre. Por una cuantía de 30 días. Se abonará antes del 22 de diciembre.

La paga extraordinaria de beneficios está prorrateada en la cuantía asignada a cada nivel.

Artículo 20.- Plus de asistencia.

Todos los trabajadores/as percibirán en concepto de plus de asistencia la cantidad de 45 € mensuales. No se computarán como días de asistencia al trabajo para el percibo del presente plus, todas aquellas situaciones de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto (enfermedad común, vacaciones, excedencias, suspensión de empleo y sueldo), salvo en los casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Este plus se satisfará en los casos de utilización de las horas sindicales y en los casos de descanso por compensaciones horarias.

Las cuantías relativas al plus de asistencia que no se satisfagan como consecuencia de la baja por enfermedad común o accidente no laboral, se añadirán anualmente al Fondo Social para incrementar en la medida de lo posible las prestaciones que atienda.

El Comité de Fondo Social tendrá derecho a ser informado trimestralmente de los pluses no satisfechos.

Artículo 21.- Prima variable por objetivos.

Para los puestos comerciales está establecido un sistema variable de retribución por cumplimiento de objetivos.

Las cantidades y criterios de aplicación de la Prima Variable para aquel trabajador que la perciba, serán regulados por la empresa, aunque en cualquier caso para los niveles de Dependiente y superiores se garantizan cuando menos 63,11 € brutos mes por 12 pagas y en los niveles inferiores 51,09 € brutos mensuales por 12 pagas.

Dichas cantidades no serán en un futuro renegociables al alza en concepto de renegociación.

Se acuerda renegociar el sistema por el que se regirá la misma en el plazo de tres meses a contar desde la firma del convenio.

Retribución variable para los colectivos que en la actualidad no la tienen: para el año 2006 y sucesivos se establecerá una retribución variable para los colectivos que en la actualidad no la tienen. Se acuerda estar a lo que se negocie en el ámbito nacional sobre el sistema de dicha retribución y que en el caso que no se lleve a cabo, se negociará en el ámbito provincial de León antes de fin de año.

Durante la vigencia de éste convenio, con acuerdo entre las partes, se podrá modificar íntegramente éste artículo 21 para adaptar y modernizar las condiciones de la Prima Variable por Objetivos.

Artículo 22.- Dietas y kilometraje.

Todos los gastos originados por motivos de trabajo serán abonados íntegramente, previa justificación de los mismos, de acuerdo con los baremos establecidos en los correspondientes circuitos.

Dichos baremos se comunicaran con carácter general en el momento en que se genere el cambio.

Artículo 23.- Incapacidad temporal.

En todos los casos de I.T. debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa complementará hasta el 100% del salario convenio desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

Capítulo V.- Garantías sindicales.

Artículo 24.- Horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito sindical mensual a que tiene derecho cada uno de ellos, en favor de algún miembro del Comité, sin rebasar el máximo total que la ley determina. El Comité comunicará a la Dirección de la Empresa la persona o personas en las cuales se hace efectiva la acumulación. Para cualquier modificación es perceptivo que se realice la comunicación aludida con una antelación mínima de un mes.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1995 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 25.- Información al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado, con carácter previo, de cualquier sanción o despido a los trabajadores/as ocasionados por falta grave o muy grave.

Capítulo VI.- Seguridad y salud laboral.

Artículo 26.- Seguridad y salud laboral.

Salud Laboral:

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Evaluación de Riesgos:

La Empresa se compromete a informar a los delegados/as de prevención de la realización de la evaluación de riesgos, para que puedan participar activamente en la misma. La evaluación contemplará todo tipo de riesgos, y profundizará en la detección de riesgos de tipos ergonómico, químico, psicosocial y medioambiental. La Empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en el resto de supuestos que marca la legislación vigente.

La planificación de la actividad preventiva será realizada por la Empresa. En ella se integrará la vigilancia a la salud y la formación en temas de emergencia. Tendrá asignados los recursos necesarios, así como los responsables, plazos y su seguimiento, será compartido con los delegados/as de prevención.

Los RLT dispondrán de copia actualizada de toda la documentación relativa a la prevención. Participarán en el establecimiento y seguimiento de los indicadores de prevención necesarios para asegurar la mejora continua y una adecuada gestión de la prevención.

Mutua y SPA:

La elección de mutua de accidentes de trabajo para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados corresponde a la empresa, así como la opción de formalizar con la misma mutua la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 27.- Reconocimientos médicos.

La Empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realizan, según establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Esta vigilancia se efectuará de forma voluntaria por parte de los trabajadores/as y a los mismos se les hará entrega del resultado de la misma. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as

o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 28.- Póliza de seguros.

La empresa suscribe una póliza de seguros a favor de todos sus trabajadores/as fijos y eventuales con más de 6 meses de antigüedad, por fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez por importe de 26.000 € en caso de accidente y 9.000 € más cuando el accidente se califique como de trabajo "in itinere".

Artículo 29.- Prendas de trabajo.

La Empresa proveerá a sus trabajadores de ropa necesaria y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio del Comité y la Empresa.

En el caso de la reposición de ropa deteriorada, será necesaria la presentación de la misma a requerimiento de la Empresa.

El Comité participará en la elección de ropa y calzado de trabajo.

Capítulo VII.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 30.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley 3/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto como el preadoptivo como permanente o simple, siempre que la duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas pre-

vistas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora para reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el período de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre el empresario y el trabajador; y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta. El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio de este derecho con al menos 15 días de antelación

- Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta 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, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con

quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Vacaciones:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con un Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 31.- Acoso.

Las partes firmantes se comprometen a elaborar y difundir, para conocimiento de todos los trabajadores/as de la empresa, un Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.

Artículo 32.- Plan de igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Dirección de la Empresa convocó el 9 de febrero de 2010 a los representantes legales de los trabajadores de la Compañía, constituyéndose la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades de ámbito nacional con la finalidad de diseñar un Plan de Igualdad para la Compañía en su conjunto.

Dicho Plan de Igualdad contará con un diagnóstico de situación de partida con las medidas concretas y necesarias para resolver las carencias detectadas y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento, todo ello encaminado a cumplir el objetivo principal, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres aplicable a todos los trabajadores/as de la Compañía.

Capítulo VIII.- Régimen social y asistencial.

Artículo 33.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará mes a mes, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente.

La jornada del trabajador/a relevista puede ser completa o a tiempo parcial, pudiendo simultanearse con la del trabajador/a que se jubila. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

Artículo 34.- Jubilación anticipada.

En los casos de jubilación anticipada, siempre y cuando el trabajador/a que la solicite tenga más de 15 años de antigüedad, tendrá derecho a

percibir como premio de jubilación el disfrute de los periodos de vacaciones retribuidas que se indican en relación con la edad que tenga al solicitar la jubilación anticipada.

- A los 64 años = 5 meses de vacaciones.
- A los 63 años = 6 meses de vacaciones
- A los 62 años = 7 meses de vacaciones
- A los 61 años = 8 meses de vacaciones.
- A los 60 años = 9 meses de vacaciones.

Artículo 35.- Fondo Social.

Se mantendrá el Fondo Social existente que será regido en la misma proporción del 50% por parte del Comité de Empresa y la Empresa. En caso de empate, la empresa se reserva el voto de calidad.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 36.- Régimen disciplinario de aplicación.

- Sanciones y traslados.

En ningún caso se utilizará el traslado de un trabajador a otro centro de trabajo como sanción. En todo caso, cuando el trabajador crea que ha sido trasladado por éste motivo, se reunirán. El trabajador, la Empresa y el Comité de Empresa para el estudio del caso y su posible solución.

- Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

B. Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo.
3. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán muy graves.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
5. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, o implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.
7. La falta de aseo y limpieza, de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso productivo o imagen de la Empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
8. No utilizar los medios de protección de seguridad y salud.
9. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el de las obligaciones, procedimientos y normativa en materia de APPCC. Cuando de tales incumplimientos se derivara un especial y grave riesgo para la salud de trabajadores, clien-

tes, consumidores u otros destinatarios, así como para las personas encargadas de manipular dicha mercancía, se considerará como falta muy grave.

11. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

C. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta.

2. La competencia desleal, entendiéndose esta como la realización de toda actividad o negociación de comercio o industria por cuenta propia, de otra persona o de terceros, sin expresa autorización de la Empresa, incluso cuando la Empresa en que se presten los servicios no tenga el mismo objeto social que la Compañía pero estos tengan relación directa con el puesto de trabajo o actividad desempeñada por el trabajador. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro 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.

5. La embriaguez o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la Empresa.

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

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

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los coordinadores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. Cualquier comentario que pueda herir gravemente la sensibilidad de las personas (por ejemplo, la blasfemia).

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, así como no observar las oportunas directrices administrativas y procedimientos de trabajo implantados en la empresa para el correcto control de la Sección o centro de trabajo.

12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia de público.

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

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

15. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

16. Faltar dos o más días al trabajo durante el periodo de dos meses sin causa justificada.

17. Manipular los datos de la caja, o de cualquier otro programa implantado por la Dirección de la Compañía, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

18. El incumplimiento de la normativa interna relativa a la prohibición de cobrar a familiares o a uno mismo, ya sea al precio de venta al público o, a uno inferior.

19. La utilización fraudulenta de la tarjeta corporativa de acumulación de puntos de descuento.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

21. Cualquiera de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.- 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 que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Despido.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X. Otras disposiciones.

Artículo 38.- Garantías de relación laboral.

En caso de venta, cesión, fusión o adjudicación de esta empresa a otra empresa, o entidad pública, se respetarán todos los derechos adquiridos a todos los trabajadores/as.

Artículo 39.- Retirada del carnet de conducir.

Ante la retirada del carnet de conducir a un vendedor, repartidor, o cualquiera que le sea necesario para el desarrollo de sus funciones normales dentro de la empresa, salvo en caso de embriaguez demostrada, la empresa se compromete a mantener al trabajador/a en un puesto adecuado y respetando su salario.

En caso de reincidencia, o cualquier causa que por su entidad se salga de lo normal, el Comité y la Empresa estudiarán el puesto a desempeñar, así como el salario a percibir por dicho trabajador.

Capítulo XI. Disposiciones finales.

Primera.- Comisión Paritaria.

Para la interpretación y aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros.

Por la parte Empresarial, Fernando Moreno Muela, Sonia García Miguel, Fernando López Robles e Isabel Puente Rodríguez.

Por la parte social, por el sindicato FETICO: Elsa Lafuente Morán, por el sindicato CSI-CSIF: Manuel Carballo Balboa, por el sindicato UGT: M^a del Mar Covian Rodríguez, y por el sindicato CC.OO.: Pilar Cadenas García.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes. La Comisión Paritaria se reunirá todos los años para determinar las tablas salariales.

Segunda.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.

En el caso de trabajadores que no tengan cubiertos los mencionados requisitos al cumplir los 65 años, la jubilación será obligatoria en la fecha en la que dichos requisitos se cumplan.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa, en los términos que se han expuesto, está vinculada a los objetivos coherentes con la política de empleo que se establecen en el presente convenio colectivo relativos a la utilización restrictiva de la contratación temporal, fomento de la contratación indefinida, garantías de empleo y restantes medidas a favorecer la calidad del empleo recogidas en el artículo 14 del convenio.

Tercera.

Las cantidades establecidas en los distintos niveles salariales, contienen ya las cuantías correspondientes a los complementos de puesto

que pudiera corresponder. Bien entendido, que la vigencia temporal de esta disposición final es la del presente convenio.

Cuarta.- Antigüedad consolidada.

Los trabajadores que vinieran percibiendo el concepto de antigüedad a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo se les consolidará en el importe que resulte del citado concepto a 31 de diciembre de 2005, más la parte proporcional devengada a la misma fecha correspondiente al siguiente cuatrienio que resulte en cada caso, incluyendo expresamente el personal que preste sus servicios de forma temporal eventual.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándose conformes en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León a 16 de septiembre de 2010.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2009

Niveles	Salarios año 2009
1.- Dirección	
2.- Gerente	1.138,60 €
3.- Jefe de almacenamiento y distribución, jefe de análisis y programación, jefe de compras, jefe de mantenimiento, jefe de ventas, jefe de supermercados, jefe de cash, jefe de explotación de ordenador	1.078,44€
4.- Gestor de almacén, compras, administración, mantenimiento, ventas, jefe de merchandising, gestor de perecederos	1.026,87 €
5.- Recepcionistas de mercancía, encargado de turno, supervisor	988,22 €
6.- maquinista, conductor, preparador a, oficial de administración I, vendedor, encargado de supermercado	975,32 €
7.- Preparador B, oficial administrativo II, operador, oficial de mantenimiento, dependiente mayor, dependiente de carnicería, pescadería, charcutería, frutería, panadería, ayudante de encargado	928,06 €
8.- Preparador C, grabador, auxiliar administrativo, mozo especializado, telefonista, vigilante, ayudante de dependiente de carnicería, pescadería, charcutería, frutería, panadería, congelados, merchandising	885,10 €
9.- Mozo, enlace, auxiliar caja reposición, mozo reparto, reponedor, especialista de limpieza	859,31 €
Plus de asistencia	45,00 €

ANEXO II
TABLAS SALARIALES 2010

Niveles	Salarios año 2010
1.- Dirección	
2.- Gerente	1.149,98 €
3.- Jefe de almacenamiento y distribución, jefe de análisis y programación, jefe de compras, jefe de mantenimiento, jefe de ventas, jefe de supermercados, jefe de cash, jefe de explotación de ordenador	1.089,22 €
4.- Gestor de almacén, compras, administración, mantenimiento, ventas, jefe de merchandising, gestor de perecederos	1.037,14 €
5.- Recepcionistas de mercancía, encargado de turno, supervisor	998,11 €
6.- Maquinista, conductor, preparador a, oficial de administración I, vendedor, encargado de supermercado	985,07 €
7.- Preparador B, oficial administrativo II, operador, oficial de mantenimiento, dependiente mayor, dependiente de carnicería, pescadería, charcutería, frutería, panadería, ayudante de encargado	937,34 €
8.- Preparador C, grabador, auxiliar administrativo, mozo especializado, telefonista, vigilante, ayudante de dependiente de carnicería, pescadería, charcutería, frutería, panadería, congelados, merchandising	893,96 €
9.- Mozo, enlace, auxiliar caja reposición, mozo reparto, reponedor, especialista de limpieza	867,90 €
Plus de asistencia	45,00 €

Siguen firmas (ilegibles).

9004