

Referencia	Organización/Grupo	Subvención — Pesetas
846A-0-ES-226	Afaj: Asociación para la Formación y Actividades Interculturales para la Juventud.	549.076
847A-0-ES-431	Afaj: Asociación para la Formación y Actividades Interculturales para la Juventud.	998.320
849-98-ES-85	Ajae.	549.076
850A-98-ES-85	Ajae.	549.076
851A-99-ES-109	Federación Almeriense de Asociaciones de Minusválidos.	549.076
852A-99-ES-109	Federación Almeriense de Asociaciones de Minusválidos.	549.076
853A-96-ES-58	Arca Empleo.	549.076
854A-98-ES-85	Ajae.	549.076
855A-98-ES-85	Ajae.	549.076
860A-97-ES-1973	Fundación Ede.	773.698
861A-97-ES-2044	Asociación Agiantza.	998.320
863A-0-ES-459	Asociación de Jóvenes «Ajoval».	998.320
873A-96-ES-76	Ymca Zaragoza.	549.076
874A-99-ES-122		923.446
875A-98-ES-32	Asociación Guayente.	998.320
876A-98-ES-2572	Experiment.	549.076
877A-ES-429	Consejo de la Juventud de Cantabria.	549.076
878A-0-ES-429	Consejo de la Juventud de Cantabria.	549.076
879A-0-ES	Consejo de la Juventud de Cantabria.	549.076
880A-99-ES-164	Asociación Emaús.	549.076
881A-98-ES-2117	Asociación Emaús.	773.698
882A-98-ES-2117	Asociación Emaús.	549.076
883A-99-ES-169	Asociación Emaús.	549.076
884A-99-ES-171	Asociación Emaús.	549.076
885A-98-ES-2117	Asociación Emaús.	773.698
886A-99-ES-164	Asociación Emaús.	549.076
887A-99-ES-169	Asociación Emaús.	549.076
888A-98-ES-2117	Asociación Emaús.	698.824
889A-0-ES-448	Asociación Xarxa.	549.076
890A-0-ES-449	Asociación Xarxa.	549.076
891A-0-ES-450	Asociación Xarxa.	549.076
892A-ES-450	Asociación Xarxa.	549.076
893A-0-ES-449	Asociación Xarxa.	549.076
<i>Acción 3.1</i>		
ES-31-67-2001-R3	Jóvenes por la Igualdad.	1.100.000
ES-31-69-2001-R3	Grupo de Baile de Berriozar (Fernando Cobo).	831.930
ES-31-70-2001-R3	Alter Nativas.	772.500
ES-31-71-2001-R3	Jóvenes Bilingües: Ls-Lo (Nuria Paredes).	836.998
ES-31-72-2001-R3	Berta Herranz Carrión.	831.930
ES-31-73-2001-R3	Grup de Joves per la Promoció de Lésport Social.	831.930
ES-31-75-2001-R3	Associacio Juvenil La Rotllana.	831.930
ES-31-76-2001-R3	Grupo de Fútbol Ahlan Rai.	949.000
ES-31-85-2001-R3	Xoriguer / Carles Amengual	825.000
ES-31-86-2001-R3	Asociación Infantil y Juvenil Drac.	1.245.000
ES-31-78-2001-R3	Grupo de Jóvenes de Mugardos.	800.000
<i>Acción 3.2</i>		
A3CF-55-ES-01	Wenche Gerhardsen.	831.930
A3CF-56-ES-01	Charidimos Spourdalakis.	831.930
A3CF-59-ES-01	David León Vega.	831.930
A3CF-60-ES-01	Ana Belén Simón Delgado.	831.930
A3CF-61-ES-01	Amparo Ruiz Ollo.	830.000
A3CF-62-ES-01	María Teresa González Valencia.	830.000
A3CF-63-ES-01	Sylvie Rivera Aboy.	831.930
A3CF-64-ES-01	Rafael Antonio Labrado Calera.	831.930
A3CF-65-ES-01	Nuria Segura Busuldu.	800.000
A3CF-66-ES-01	Luigi Ledda.	831.930
A3CF-67-ES-01	María Henar Martínez García.	800.000
<i>Acción 5.1.1</i>		
ES-511-19-2001-R3	Asociación Juvenil de Animación.	1.711.000
ES-511-20-2001-R3	Consejo de la Juventud de la Comunidad de Madrid.	218.600

Referencia	Organización/Grupo	Subvención — Pesetas
ES-511-24-2001-R3	Consejo de la Juventud del Principado de Asturias.	1.688.278
ES-511-27-2001-R3	Concejalia de Juventud y Vivienda. Ayto. de Murcia.	2.491.723
ES-511-30-2001-R3	Ayuntamiento de Cuenca.	399.832
ES-511-32-2001-R3	Fundación 2001 Global Nature.	2.345.418
ES-511-33-2001-R3	Taller de Educación en Valores Alternativos.	2.147.474
ES-511-34-2001-R3	Centre Juvenil Les Arenes.	1.639.070
ES-511-35-2001-R3	Centre D'Esplai de Guadalhorce.	904.599
ES-511-36-2001-R3	Joves per la Igualtat i la Solidaritat.	192.277
ES-511-37-2001-R3	Minusválidos Físicos Asociados.	352.621
ES-511-39-2001-R3	Asociación Juvenil Cinematográfica Lumiere.	215.193
ES-511-40-2001-R3	Org. Autónomo Local de Formac. y Promoc. de Empleo.	352.350
ES-511-41-2001-R3	Consejo Local de la Juventud.	2.495.790
ES-511-44-2001-R3	Asociación Juvenil Trans.	552.680
ES-511-45-2001-R3	Jóvenes sin Fronteras.	2.491.797

**18725** RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la Resolución de 4 de agosto de 2000, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Advertido error en el texto de la Resolución del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 4 de agosto de 2000, en el «Boletín Oficial del Estado» número 224, de fecha 18 de septiembre de 2000,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 31972, columna derecha, tercer párrafo, donde dice: «Se establece la opción de percibir en metálico, deducidas las cargas fiscales correspondientes, los importes resultantes de aplicar los porcentajes indicados sobre las dotaciones o bien atribuirlos como aportación inicial al fondo de pensiones estipulado en el artículo 30».

Se ha de sustituir dicho párrafo por el siguiente texto:

«Para la liquidación de los importes resultantes de aplicar los porcentajes indicados a las dotaciones contempladas en los puntos anteriores se establecen dos opciones:

1. Percibirlos en metálico, deducidas las cargas fiscales correspondientes.

2. Reconocerlos como servicios pasados a incorporar al fondo de pensiones del artículo 30, por aplicación de las disposiciones transitorias 14.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup> y 16.<sup>a</sup> de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y la normativa contenida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.»

Madrid, 20 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**18726** RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Champion, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Champion, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 9010862) que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SUPERMERCADOS CHAMPION, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### TÍTULO I

#### Derechos individuales

##### CAPÍTULO I

###### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa «Supermercados Champion, Sociedad Anónima» (antes «Simago, Sociedad Anónima» y en adelante, Champion), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

###### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Champion, en todo el Estado español y los que pudieran crearse en el futuro.

###### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo presten sus servicios con contrato laboral en Champion, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en el artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, finalizando el 31 de diciembre de 2004, excepto en los aspectos económicos en los que habrá que estar al contenido del artículo 25 del presente Convenio, en cuanto a su fecha de efectos y aplicabilidad para los trabajadores al servicio de la empresa en el momento de su efectividad.

###### Artículo 5. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretende revisar, así como el alcance de la revisión, sólo procederá en el caso de que no exista en tal momento un convenio colectivo sectorial de supermercados de ámbito estatal.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio, en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión; no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

La parte receptora de la denuncia sólo podrá oponerse a la revisión del convenio si pretende la aplicación de un convenio colectivo de ámbito nacional sectorial. En otro caso, a partir de la última semana de noviembre de 2004, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del fin de la cuarta semana del mes de diciembre del mismo año.

###### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo que no podrá ser modificado por actos posteriores.

Por ello, si por decisión de la autoridad laboral u órgano judicial se entendiera no ajustado a derecho algún aspecto del mismo, las partes volverían a reunirse en un plazo de quince días con el objeto de negociar dicho aspecto concreto.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que ha sido objeto del Convenio.

Se excluye del apartado anterior el tratamiento de aquellas materias que tienen una remisión expresa en el Convenio a su negociación utilizando el cauce de la Comisión Paritaria, regulada en el presente Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

###### Artículo 7.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los Representantes Legales de los Trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

### CAPÍTULO III

#### Ingresos, grupos profesionales, modalidades de contrato y ascensos

###### Artículo 8.

En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la Empresa o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

###### Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos Grupos Profesionales enumerados en el artículo 10.

Grupo IV: Seis meses.

Grupo III: Cuatro meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

No obstante lo dispuesto en el artículo 14, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores, no será nulo el pacto en el que se establezca un período de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con el mismo trabajador y para distinto Grupo Profesional, al objeto de comprobar su adaptación al puesto de trabajo dado el tiempo transcurrido desde la anterior.

###### Artículo 10. *Clasificación profesional.*

En atención a las funciones y cometidos que desempeñan los trabajadores, distinguiéndose los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especialización, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los cuatro siguientes grupos profesionales, así como los contenidos específicos que los definen:

Grupo IV: Funciones esencialmente de Dirección, basadas en una relación de confianza. La función principal es la de mando, que ejercen de modo directo, de forma permanente o por delegación, con vista al ren-

dimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo III: Puestos específicos para titulaciones a nivel de Escuela Superior o Facultades y titulaciones a nivel de grado medio, complementados con amplia experiencia profesional o formación postgrado. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puede implicar, en algunos casos, funciones de mando.

Grupo II: Trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento total del oficio o profesión desempeñada, responsabilizándose del trabajo que desempeñan bajo instrucciones genéricas. Tienen conocimientos suficientes a nivel de utilización y funcionamiento de maquinaria propia de uso en sus funciones. Pueden tener bajo su mando la coordinación de otros trabajadores.

Grupo I: Trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden ser repetitivas y rutinarias, e implicar el uso o manejo de máquinas a nivel de usuario, y conllevar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Se relaciona en anexo I, la asignación a cada Grupo Profesional de los puestos de trabajo que únicamente se citan a efectos orientativos. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen a la adaptación objetiva de los puestos de trabajo a la realidad existente antes del primer semestre del año 2002.

En el reagrupamiento de Grupos Profesionales, los trabajadores que se vieran ubicados en grupos inferiores, no sufrirán, en ningún caso, detrimento salarial alguno.

Para los supuestos de ubicación en grupos superiores que se produzca de forma automática o por reclamación del trabajador, se establece la compensación y absorción de los complementos personales o de otro carácter que percibieran, respecto de los incrementos retributivos que implicara su nueva clasificación profesional, aunque dichos conceptos retributivos no sean homogéneos, si su salario, en su conjunto y cómputo anual, fuera más favorable que el fijado en el Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

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

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 27, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada superior al 85 por 100 de la máxima prevista en el Convenio, disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales y su cotización a la Seguridad Social que se abonarán a prorrata de su jornada.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3.º Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección de la Empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo, sin que sea posible el establecimiento de un nuevo período de prueba.

4.º Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 27 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

6.º Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la Empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a veinticuatro meses, dentro de un período de treinta meses, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinaje y los formativos.

7.º Los contratos de duración determinada se extinguirán, salvo prórroga, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización del contrato les serán de aplicación los preavisos e indemnizaciones contenidos en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

#### A) Contrato de trabajo en prácticas:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactado para las segundo prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la Empresa.

3. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses, pero sin superar el período máximo de dos años.

4. El período de prueba se determinará en función del Grupo Profesional al que pertenezca, de acuerdo con el contenido del artículo 9 de este Convenio.

5. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo que realicen.

#### B) Contrato para la formación:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales concordantes.

2. Respecto a la duración de este contrato se estará a lo establecido en el artículo 10.B.1) del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes actualmente vigente.

3. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

4. El trabajador en formación podrá variar su centro de trabajo, dentro de la misma ciudad, siempre que en cada uno de los centros se respeten los límites por plantilla que serán los siguientes: Hasta cincuenta trabajadores: 7; de cincuenta y uno a setenta: 9; de setenta y uno a ochenta: 12; de ochenta y uno a cien: 14; más de 100: 15 por 100 de la plantilla. En consecuencia podrá ampliarse el número de empleados en formación por tutor.

En el caso de cambio de centro de trabajo, el tutor podrá ser cambiado para que dichas funciones pueda realizarlas otro trabajador del nuevo centro de trabajo.

5. Se excluye de esta modalidad contractual las funciones de Mozo y Reponedor por la nula formación teórica que necesitan, salvo que la formación consistiera en la obtención del graduado escolar, limitándose en tal caso a un año el período formativo.

6. El trabajador en formación, durante el primer año percibirá el 77,5 por 100 de la retribución correspondiente al grupo profesional I; durante el segundo, el 87,5 por 100, y durante el tercero el 100 por 100; todo ello en función de la jornada de trabajo efectivo.

7. Como compensación a las especiales modalidades formativas previstas en este convenio la Empresa se compromete a:

a) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación a todos los contratos formativos que superen los dos años.

b) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación al 70 por 100 de los contratos formativos de más de un año y que no excedan de dos años.

c) Transformar en indefinidos a la finalización del período de formación al 50 por 100 de los contratos formativos con un período de formación de un año.

#### C) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la Empresa comunicará en los tablones de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo.

2. En los contratos a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible.

3. Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 9, del presente Convenio Colectivo

y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

5. La jornada diaria del trabajador a tiempo parcial de cuatro horas o menos se realizará necesariamente de manera continuada.

6. La determinación del tiempo de trabajo ordinario del trabajador a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio para el trabajador a jornada completa.

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

1. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

2. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

E) Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, si bien hasta tanto se disponga otra cosa por convenio sectorial específico, será de aplicación la duración prevista en el Convenio de Grandes Almacenes.

F) Contrato por obra o servicio determinado:

1. A los efectos previstos en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del Real Decreto 2720/1998, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la Empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes:

Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y aniversarios.

Otras tareas comerciales, que por inhabituales no pueden ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

2. A través de esa modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas escritas en el apartado anterior.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas en el párrafo anterior, con la contratación eventual de un mismo trabajador que dé lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro, en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado en cuestión.

3. También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo 1, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento que tendrán que estar necesariamente ligados a inversiones económicas.

La causa del contrato de trabajo es la consecución de la consolidación de la actividad comercial de un centro y, en consecuencia, aquellos contratos de trabajo que, con anterioridad a la apertura del centro, se efectúen por parte de la empresa, siempre dentro del plazo de tres meses antes de la apertura, pueden acogerse a esta figura, pero sin que tales contratos anticipados puedan tener una duración superior a dos años.

En ningún caso podrá existir amparado por esta causa ningún contrato temporal transcurridos dos años desde el inicio de la actividad comercial, cualquiera que fuera la fecha de contratación.

4. A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados 1, 2 y 3 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 11.6.º del presente Convenio Colectivo.

G) Contrato de interinidad: Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998.

#### Artículo 12. *Permutas.*

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo grupo y función podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección de la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 13. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por «grupo profesional».

#### Artículo 14. *Ascensos.*

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

1. Mediante libre designación de la empresa: Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional IV, aquellos puestos que tengan un alto grado de autonomía y supervisión, los que supongan una actividad técnica especializada y aquellos trabajos cualificados y de coordinación del trabajo en equipo.

2. Por concurso-oposición, o evaluación objetiva: Se regirán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades u oficios, no contemplados en el apartado anterior.

La Empresa, cuando cubra alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerá la convocatoria de un concurso oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

Será facultad del Comité Intercentros, en su caso, la información previa sobre la normativa de valoración que establezca la empresa en el concurso oposición.

Esta normativa será establecida con carácter general y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del Grupo en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Se garantiza la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando la Empresa utilice el criterio de evaluación continuada.

Con carácter trimestral la empresa comunicará al Comité Intercentros, en su caso, los ascensos así efectuados dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Serán competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

#### Artículo 15. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo necesariamente un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades de servicio.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

#### Artículo 16. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha de dicho cese.

El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

#### CAPÍTULO IV

##### Salario

###### Artículo 17. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo o salario base de contratación, y los complementos del mismo.

###### Artículo 18. *Salario base de grupo o salario base de contratación.*

A) Se entiende por salario base de grupo o contratación, el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Los salarios base de contratación se cifran en una diferencia del 6 por 100 en cada grupo partiendo del grupo I.

B) Complemento salario base: Es el complemento salarial, del salario base, reconocido a título personal y consolidable, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 25 del presente Convenio.

Igualmente, para aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el apartado anterior, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan esas cantidades a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo el de antigüedad.

###### Artículo 19. *Complementos salariales.*

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

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

A) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

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

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

###### Artículo 20. *Complementos por antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados para los trabajadores que los tuvieran establecidos.

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

Primer cuatrienio: 2.660 pesetas.

Segundo cuatrienio: 2.350 pesetas.

Tercer cuatrienio: 2.100 pesetas.

Cuarto cuatrienio y siguientes: 2.000 pesetas.

Las cifras antes señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

###### Artículo 21. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Se considerarán complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 15 por 100 sobre el valor/hora del artículo 24 del presente Convenio.

###### Artículo 22. *Complemento de calidad y cantidad de trabajo.*

Son aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc. Estos complementos no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

1. Se fija, como complemento de cantidad de trabajo, el que compensa una mayor dedicación al trabajo, por espacios cortos e indeterminados, por la especial actividad del comercio, de los Profesionales de Perecedera y que deben, en determinadas ocasiones, bien iniciar su jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral, bien permanecer en sus puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes Secciones a la hora de la apertura del establecimiento al público y, en el segundo caso, por la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario comercial de cierre, o recogida de mercancía percedera.

Se establece para este caso, una compensación mensual máxima y a tanto alzado de hasta el 15 por 100 del Salario Base de Grupo, estando condicionada su concesión a la efectiva realización de las labores especificadas en el párrafo anterior, consecuencia de la plena disposición del trabajador para la prestación de ese trabajo.

Se mantienen, a título personal, aquellos importes superiores que, a la fecha de la firma del presente Convenio, pudieran tener asignados algunos trabajadores.

2. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de implantar algún sistema de incentivos o retribución variable.

###### Artículo 23. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas en dieciséis pagas, manteniéndose el devengo de las cuatro pagas extraordinarias de la siguiente manera: Paga de marzo, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior; Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre; julio, de 1 de julio a 30 de junio; septiembre, de 1 de septiembre a 31 de agosto.

Ello no obstante, por contrato de trabajo, podrá establecerse el prorrateo del importe de las pagas extraordinarias, total o parcialmente, entre las doce mensualidades ordinarias.

###### Artículo 24. *Salario base o de contratación.*

El salario base a partir de 1 de julio de 2001 será el siguiente:

Grupo I: 1.479.560 pesetas.

Grupo II: 1.568.331 pesetas.

Grupo III: 1.662.428 pesetas.

Grupo IV: 1.762.186 pesetas.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 27, del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la empresa.

En consecuencia, el salario/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones a partir de 1 de julio de 2001, será el siguiente:

- Grupo I: 821,06 pesetas.
- Grupo II: 870,32 pesetas.
- Grupo III: 922,55 pesetas.
- Grupo IV: 977,90 pesetas.

#### Artículo 25. *Incrementos salariales para 2001, 2002, 2003 y 2004.*

##### I. Incrementos salariales para 2001:

Para los trabajadores en alta en la empresa al día 30 de junio de 2001 y a partir del 1 de julio de 2001:

Incremento del 5 por 100 desde 1 de julio de 2001, sobre el salario base y el complemento del salario base.

##### II. Incremento para los años 2002, 2003 y 2004 y revisión salarial:

A partir de enero de 2002, y durante la vigencia del Convenio Colectivo, se abonará con carácter provisional, a cuenta del incremento salarial fijado, desde el 1 de enero de cada año, el IPC previsto por el Gobierno sobre los salarios (salario base y complemento de salario base) de diciembre del año anterior.

No obstante, al estar fijado el incremento salarial a partir del 2002 en función del IPC real se efectuará anualmente, y una vez conocidas de forma definitiva dichas variables, una revisión salarial, si procede, para ajustar el incremento salarial real sobre la subida provisional realizada.

#### Artículo 26. *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio, podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

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

### CAPÍTULO V

#### Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientos dos horas de trabajo efectivo. A partir de 1 de enero de 2002 la jornada se reducirá en seis horas anuales, por lo que en el año 2004 la jornada será de 1784 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 28. *Distribución de la jornada.*

En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se estudiará y elaborará durante su vigencia, una fórmula a través de la cual pudiera establecerse algún tipo de distribución irregular de la jornada prevista en el apartado anterior, con las limitaciones que sean acordadas por ambas partes. Igualmente se establecerá el mecanismo para que la reducción de jornada en el 2003 se concentre en un día de descanso, y, en el 2004 en dos días de descanso.

1. Durante el primer trimestre del año natural, la empresa facilitará a los Representantes Legales del Personal los cuadros horarios laborales generales.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del año siguiente.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual, en los 3 meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superaran la jornada máxima anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquellas en la que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren transcurrido el período

antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

2. Los trabajadores encuadrados en el Grupo IV podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

3. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes será, al menos de dos horas.

4. La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada.

#### Artículo 29. *Descanso semanal.*

En cumplimiento del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante la acumulación medio día de descanso semanal, previsto en dicho precepto por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

Igualmente, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin perjuicio de la acumulación prevista en el citado artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 30. *Ventas especiales y balances.*

En los días de preparación de ventas especiales de los dos balances o inventarios anuales, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo en función de lo previsto en el artículo 28.1 del presente Convenio Colectivo. Los citados días no podrán coincidir con domingos y festivos salvo acuerdo con el Comité Intercentros por circunstancias debidamente razonadas y comunicadas al mismo.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por costumbre, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, como en las secciones de percedera.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas de prestación obligatoria con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que se compensen con descanso de acuerdo con el artículo 28.1 del presente Convenio Colectivo.

Las horas a que se refiere este artículo, tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias. Los citados días no podrán coincidir, salvo circunstancias debidamente razonadas y comunicadas al Comité Intercentros, con domingos y festivos.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el personal contratado a tiempo parcial, o con jornada reducida, tendrán carácter de horas extraordinarias las que excedan de la jornada contratada, salvo las ampliaciones reguladas en este Convenio o que hayan sido previstas en el propio contrato.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

B) Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de mercancía.

C) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la

empresa, que no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta, no tendrán la consideración de horas extraordinarias los períodos punta de producción que puedan considerarse como previsibles.

D) La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, si se compensara mediante descanso equivalente, retribuyéndose en una hora y media por cada hora extraordinaria si la prestación se retribuyera en metálico.

#### Artículo 32.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

La empresa y los Comités de Empresa, o Delegados de Personal, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará mes a mes, y se totalizará anualmente entregando copia del resumen anual al trabajador en la parte correspondiente.

#### Artículo 33. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año, con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La retribución de las vacaciones se realizará en fecha, cuantías, conceptos y sistemas vigentes.

##### Períodos de disfrute:

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo y, en concreto, los meses de diciembre y enero.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización de trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 47.500 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de veintiún días de junio a septiembre, de optar las empresas en dicho período por lo previsto en el apartado 3.º de este mismo artículo, se abonará la parte proporcional de esta misma bolsa.

4. Como preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de sección o unidad de trabajo.

#### Artículo 34. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación a la Dirección de la empresa, 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) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo de la Seguridad Social, cuando, por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico, en las horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de

cinco días. Esta licencia también se reconoce en los casos de parejas de hecho debidamente inscritas.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.

F) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia también se reconoce en los casos de parientes de parejas de hecho debidamente inscritas.

G) Las horas precisas para asegurarse la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial. En tales casos, deberán aportar la justificación que avale su solicitud.

#### Artículo 35. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 36. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

La empresa, siempre y cuando se disponga del específico permiso para estos supuestos, garantizará al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

El trabajador fijo que se encuentre en servicio militar o prestación social sustitutoria tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

#### Artículo 37. *Excedencia por maternidad.*

Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido, a partir del 1 de enero de 1982, a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

#### Artículo 38. *Excedencia por cargo sindical.*

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

### CAPÍTULO VII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 39. *Uniformidad.*

La empresa facilitará periódicamente a los trabajadores las siguientes prendas:

Personal de Caja:

Señora:

Dos faldas.

Dos blusas manga larga.

Una chaqueta punto.

Personal Perecedera:

Señora:

Dos faldas.

Dos blusas manga corta.

Una chaqueta (opcional).

Dos delantales tela/cofia.

Caballero:

Dos pantalones.

Caballero:

Dos pantalones.

Dos camisas manga corta.

Un jersey pico (opcional).

Dos delantales plástico/gorro.

**Personal Reponedor:**

Dos pantalones.  
Dos polos.  
Un jersey pico.

Se entregarán prendas de seguridad, como botas de agua, guantes, etcétera, para los puestos que así lo requieran.

Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la empresa, debiendo el trabajador conservarlas en las mejores condiciones.

La empresa se compromete a reponer aquellas prendas deterioradas por el uso, previa entrega de las mismas.

**Artículo 40. Descuento en compras.**

Se mantiene el actual sistema de descuento en compras para los empleados de «Supermercados Champion, Sociedad Anónima», según el vigente acuerdo en el seno del Comité Intercentros, si bien, a partir del 1 de julio de 2001, el descuento será del 7 por 100, con un límite de 50.000 pesetas mensuales.

**Artículo 41. Compensación de gastos.**

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a la compensación de los gastos originados por dicho motivo, en la forma y con los límites que se determine por la Dirección de la empresa, quien podrá variar dicho sistema al objeto de adecuarle a la realidad de la empresa en cada momento.

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

**Artículo 42. Seguro de Vida**

La empresa, está obligada a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por importe de 3 millones de pesetas, según modalidad usual del mercado.

A instancias de la Representación Legal de los Trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

**Artículo 43. Jubilaciones anticipadas.**

Al efecto de primar el cese voluntario anticipado en la empresa, se establece una gratificación, independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que, habiendo cotizado antes de 1 de enero de 1967, se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, 16 pagas; a los sesenta y un años, 13 pagas; a los sesenta y dos años, 10 pagas; a los sesenta y tres años, 7 pagas, y a los sesenta y cuatro años, 4 pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base, el complemento de salario base y los complementos personales.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, la empresa vendrá obligada al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

**Artículo 44. Complemento prestaciones incapacidad temporal.**

Se establece, en los supuestos de baja por Incapacidad Temporal, un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base de grupo y complementos de éste.

**Artículo 45. Trabajos de la mujer embarazada.**

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

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

**Artículo 46. Personal con capacidad disminuida.**

La Empresa acoplará al personal con declaración de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

**Artículo 47. Servicio de Vigilancia y Seguridad.**

La empresa, en los supuestos que fuera necesario y en atención a las dimensiones del centro y capacidad económica, instará la implantación de un servicio de vigilancia y seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, asegure la protección de instalaciones y, sobre todo, de los propios trabajadores.

**Artículo 48. Seguridad y salud laboral.**

La Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, independientemente del cumplimiento de la legislación en vigor, constituirán, de acuerdo a lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, ante la dispersión de centros de trabajo de la empresa.

**Artículo 49. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Será de aplicación la Ley 39/1999 de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, extrayéndose los siguientes apartados:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso del período de suspensión.

2. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivos como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del/de la trabajador/a, a partir de la resolución por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o porque 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. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. El padre o madre, ambos trabajadores tendrán derecho, cualquiera, pero sólo uno de ellos, a una hora de ausencia en el trabajo para la lactancia de su hijo menor de nueve meses, tiempo que podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5. El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea de naturaleza como de adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución. El nacimiento de sucesivos hijos dará derecho a nuevos períodos de excedencia, que siempre y en todo caso, sólo uno de ellos podrá ejercitar, el cual pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario 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, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



## TÍTULO II

**Régimen disciplinario**

## Artículo 50.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

## Artículo 51.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 52. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 53. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 53.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, a favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 55. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 56. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 57. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Artículo 58.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

## TÍTULO III

**Derechos sindicales de representación de los trabajadores**

## CAPÍTULO I

**Derechos sindicales**

## Artículo 59.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

## CAPÍTULO II

**Representación sindical de la empresa**Artículo 60. *Comisión sindical.*

Los Sindicatos más representativos de la empresa, firmantes del Convenio Colectivo, se constituirán en Comisión Sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, con planteamiento y propuesta

de resolución si procediese al Comité Intercentros, en todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros y que por ello deben ser tratados con carácter general.

Los miembros de la Comisión Sindical serán designados por el Sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del Comité Intercentros.

#### Artículo 61. *Delegados sindicales.*

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

#### Artículo 62. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

Para la distribución de puestos entre los Sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de Sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de miembros del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tabloneros de anuncios.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Derechos y garantías

#### Artículo 63.

La empresa dará a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1. En cuanto al TC2, relación de trabajadores, debido a que la empresa tiene autorización de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social para la presentación de dicha documentación mediante el sistema de remisión electrónica de documentos (sistema RED), la representación legal de los trabajadores podrá solicitar bien directamente a la propia Tesorería, o bien a la empresa, para que le sea facilitada a través de este sistema.

#### Artículo 64. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos implantados a nivel nacional en la empresa, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

#### Artículo 65. *Información.*

Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a los centros de trabajo en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos Sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección de la empresa, sin que la entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

#### Artículo 66. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo cuarto del apartado 1 del artículo 28 del presente Convenio.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, institutos de formación, u otras entidades.

#### Artículo 67. *Sistema de acumulación de horas.*

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Los miembros del Comité o Delegados de Personal, así como los Delegados sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca, a favor de otro u otros miembros del Comité, Delegados de Personal o Delegados sindicales.

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

#### Artículo 68.

Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones puedan quedar fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

### TÍTULO IV

#### Artículo 69. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes en la empresa de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, cuyos miembros coincidirán con los de la Comisión Sindical y, por otra parte, la representación de la Dirección de la empresa.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. En su seno se abordará la negociación y, en su caso, la regulación de las materias que el Convenio remite expresamente a esta Comisión y, en concreto, el establecimiento de un sistema de distribución irregular de la jornada, así como, de la fijación de un complemento por Incapacidad Temporal, con base en lo estipulado en el articulado de este Convenio para cada una de esas materias.
3. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
4. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
5. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.
6. Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación y del desarrollo de los trabajos en el propio Convenio y encargar para su desempeño a comisiones específicas, que mantendrán idéntica proporción que la establecida en la Comisión Mixta.

#### Artículo 70. Procedimiento de solución de conflictos colectivos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extra-judicial de Conflictos Laborales (ASEC) remitiéndose expresamente al contenido del mismo.

#### Disposición adicional primera. Incrementos adicionales para 2002, 2003 y 2004.

1. Se establecen unos incrementos anuales que se calcularán, sobre el salario base y el complemento de salario base, y que se incorporará a este último a título personal, en función del resultado global de la reducción del absentismo en cada centro, en cada uno de los citados años, y con efectos de primero de enero de cada año, abonándose en enero del año siguiente de acuerdo con la siguiente escala:

Índice de absentismo del centro en el año anterior — Porcentaje	Reducción (en puntos) exigida en año posterior	Incremento anual cumpliendo reducción — Porcentaje
De 7,49 a 7,00	-4,20	0,50
De 6,99 a 6,50	-3,70	0,50
De 6,49 a 6,00	-3,20	0,50
De 5,99 a 5,50	-2,70	0,50
De 5,49 a 5,00	-2,20	0,50
De 4,99 a 4,50	-1,70	0,50
De 4,49 a 4,00	-1,20	0,50
De 3,99 a 3,50	-0,70	0,50
De 3,49 a 3,00	-0,50	0,55
De 2,99 a 2,50	-0,30	0,60
De 2,49 a 2,00	-0,20	0,65
De 1,99 a 0,00	0	0,70

(Nota: Para cualquier porcentaje por encima del 7,49 por 100 se exigirá una reducción proporcional a la presente tabla; esto es, más 0,5 puntos por cada intervalo superior, abonándose, en todo caso, y en el supuesto de alcanzar la reducción exigida, que también será proporcional, es decir, más 0,5 puntos por cada intervalo superior, un incremento del 0,5 por 100.)

2. Las referencias para los datos de absentismo se tomarán respecto al año anterior. En los nuevos centros entrará en vigor a partir del primer año completo en que se tenga el dato de referencia.

3. Para el cómputo del índice de absentismo señalado en la presente disposición no se tendrán en cuenta las ausencias o bajas debidas a maternidad o actuaciones relativas a actos de representación de los trabajadores.

4. Si en un centro de trabajo, respecto al año anterior, creciera el índice de absentismo, los incrementos salariales adicionales previstos en la presente disposición no resultarán de aplicación al año siguiente, con independencia del índice de absentismo que tuviera en el mismo.

5. Con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en esta disposición, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante el primer trimestre de cada año de vigencia del Convenio con la finalidad de revisar los índices de absentismo de cada centro de trabajo y el incremento correspondiente a cada uno de ellos.

#### Disposición adicional segunda.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicasen disposiciones legales de cualquier rango sobre nuevas modalidades o fórmulas de contratación laboral serían plenamente aplicables en la empresa, sin otras limitaciones que las que contengan las propias disposiciones.

#### Disposición adicional tercera.

Si durante la vigencia del presente Convenio o a la finalización del mismo, existiese un clima propicio para impulsar la negociación de un Convenio Nacional de Supermercados o similar, que, adaptándose a la realidad comercial de la empresa, englobase a todas o las principales empresas de dicho sector, las partes signatarias asumen el compromiso de sumarse a fomentar la negociación de dicho Convenio, para llegar, en su caso, a incorporarse al mismo.

#### Disposición adicional cuarta. Compromiso de empleo.

Con el fin de promover el mantenimiento e incluso la mejora tanto del nivel como de la calidad del empleo en la empresa se establece el siguiente compromiso de empleo:

1. Durante la vigencia del Convenio la empresa asume el compromiso de creación de dos mil cuatrocientos nuevos puestos de trabajo.

2. Se ratifica el compromiso de transformación a fijos establecido en el artículo de Contratación.

3. A 31 de diciembre de 2002 el 60 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

4. A 31 de diciembre de 2003 el 65 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

5. A 31 de diciembre de 2004 el 70 por 100 de la plantilla de la empresa serán fijos.

Se excluyen durante dos años desde la apertura, a los efectos de los tres números anteriores, los centros de nueva apertura o adquisición.

#### Disposición transitoria única.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria concretará la aplicación en el ámbito funcional del Convenio Colectivo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito con fecha 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» número 28 de 1 de febrero de 1997).

La aplicación a tales acuerdos en el marco del presente Convenio Colectivo, surtirá efectos desde el momento de su firma.

#### Disposición final única.

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

## ANEXO I

### Distribución de los grupos profesionales

Grupo IV	Grupo III
Director general.	Comprador.
Director.	Analista.
Jefe de Departamento.	Técnico G. Superior.
Jefe de Centro.	Técnico Sistemas.
Jefe de Compras.	Técnico Administrativo.
Jefe de Sucursal Almacén Popular.	J. Sección Administrativa.

Grupo IV	Grupo III
Jefe de Grupo Adjunto A. Popular.	Decorador. Técnico G. Medio. Técnico de Ventas. Planificador Aplicaciones. Adjunto J. de Grupo Almacén Popular.
Grupo II	Grupo I
Jefe Sección Tienda. Vendedor Jefe. Recepcionista de Mercancía. Dibujante. Delineante. Oficial Administrativo. Secretaria/o. Operador Consola. Codificador Datos. Ayudante Planif. Aplicaciones. Vendedor primera Almacén Popular. Dependiente Almacén primera. Depend. Sección Mayor primera A. Popular. Depend. Sección Mayor A. Popular. Dependiente Barra. Profesional Oficio primera. Cajera/o Principal.	Rotulista. Auxiliar Administrativo. Telefonista. Locutor/a. Ayudante Cafetería. Depend. Cajera/o Autoservicio. Depend. Esp. Almacén Popular. Personal de Oficio. Ayudante de Oficio. Mozo especialista. Mozo. Vigilante. Portero. Limpiador. Formación mayor dieciocho años. Formación menor dieciocho años.

**18727** RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Código de Convenio número 9900305), que fue suscrito con fecha 4 de septiembre de 2001, de una parte, por las asociaciones empresariales ADEMA, ANEA y SANITRANS, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. El presente Convenio Colectivo es fruto de una larga negociación entre los sindicatos y las asociaciones empresariales, que ha cristalizado en el presente articulado en el cual se recogen varias de las aspiraciones de ambas partes, en un ejercicio conjunto de negociación y voluntad de compromiso con el fin de garantizar la paz social durante los años de vigencia del Convenio.

2. Uno de los deseos largamente pretendidos por los trabajadores era la regulación del trabajo nocturno y la fijación de una retribución específica, tal y como prevé el artículo 36.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

3. Igualmente se ha considerado adecuado por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo la regulación del dispositivo de localización como instrumento que permita adecuar eficazmente las jornadas de trabajo a aquellos servicios no programados que por sus especiales características tienen una frecuencia escasa.

4. Finalmente se ha considerado necesario por las partes el incluir en el articulado del Convenio la definición de los conceptos de tiempo de trabajo efectivo y de horas de presencia que realiza el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### SECCION 1.<sup>a</sup> ÁMBITO

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores y empresas, dedicadas al transporte sanitario.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este Convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los Convenios de ámbito inferior.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los que se refiere el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el Estado español.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA PARA SU REVISIÓN O RESCISIÓN

##### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, excepto los artículos 20 y 29 que entrarán en vigor según en los mismos se prevé, el día 1 de enero del 2001 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del año 2003.

##### Artículo 4. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio a su finalización queda automáticamente denunciado.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

#### SECCION 3.<sup>a</sup> PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

##### Artículo 5. *Prelación de normas.*

Dadas las peculiaridades que concurren en el ámbito a que se refiere este Convenio, lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicará la normativa laboral vigente.

##### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas, excepto aquellas que se deriven de convenio de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio estatal.