

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2276 *Resolución de 6 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de las empresas Supersol Spain, S.L.U., Cashdiplo, S.L.U. y Superdistribución Ceuta, S.L.U. (código de convenio n.º 90100103012013), que fue suscrito, con fecha 19 de noviembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por el sindicato UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

III CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS SUPERSOL SPAIN, S.L.U.; CASHDIPLO, S.L.U., Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal laboral de las empresas Supersol Spain, S.L.U.; Cashdiplo, S.L.U., y Superdistribución Ceuta, S.L.U.

Se excluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito del presente Convenio incluye a todos los centros de trabajo de las Empresas en toda España.

Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia, duración y denuncia).*

La duración y vigencia del Convenio será de cuatro años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre del 2022.

Cualquiera que sea la fecha de publicación del Convenio, éste surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2019.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo durante la primera quincena del mes de octubre del último año de vigencia del mismo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo indivisible a efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que por sentencia judicial firme, se anulase alguna de sus cláusulas, el resto del Convenio se entenderá válido debiendo, a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 6. *Grupos profesionales.***

Sin perjuicio de lo dispuesto a continuación, cada uno de los grupos profesionales definidos en el presente apartado estará subdividido, a su vez, por dos áreas diferenciadas, cuales son: Tiendas y Almacén y Personal de Oficinas, a las cuales quedarán adscritos los distintos puestos de trabajo.

Dentro de cada grupo profesional, los trabajadores podrán asumir todas las tareas incluidas en dicho grupo, siempre que se mantenga dentro de su área. Para movilizaciones funcionales entre diferentes grupos o áreas se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

I. Grupo profesional 1.

Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia y de supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico y atención, o que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y que no necesitan de formación específica salvo la de un período breve de adaptación.

El puesto exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y manipulación de alimentos. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de las Empresas.

Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, Formación Profesional 1 o similar y Permiso de Conducción Clase B.

Tareas del personal de tiendas y almacén. – Los trabajadores adscritos al presente grupo deberán realizar, entre otras, las siguientes tareas: atención al público, caja, reposición de género, reparto a domicilio, limpieza en general y mantenimiento.

Quedan encuadradas y meramente relacionadas a título enunciativo en el Grupo I las antiguas categorías profesionales: Auxiliar de Caja, Cajera/o Reponedor/a, Ayudante de Oficio, Mozo, Mozo de Reparto, Mozo de Almacén, Mozo Especializado, Limpiador/a, Auxiliar Administrativo/a, Administrativo, Telefonista, Recepcionista, Ordenanza, Asistentes y Secretarías/os.

II. Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución autónoma de operaciones que exijan habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, pudiendo supervisar y organizar el trabajo dentro de su sección a los profesionales de Grupo I. Se exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refiere al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de las Empresas, en cuyo caso puede ser significativa.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo y permiso de conducción clase C.

Tareas del personal de tiendas y almacén. – Los trabajadores adscritos al presente grupo deberán realizar, entre otras, las siguientes tareas: atención al público, reposición de género de su sección o área, gestión de fondos dentro del centro de trabajo, limpieza de su sección y mantenimiento.

Quedan encuadradas y meramente relacionadas a título enunciativo en el grupo II las antiguas categorías profesionales: Jefe/a Cajas, Dependiente, Oficial de 1.ª Conductor, Carretilero de 1.ª, Oficial Administrativo, Comercial, Técnico, Aprovisionador, Secretaria/o de Dirección y Jefe de Producto Sénior.

III. Grupo profesional 3.

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Se exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tiene un contenido medio intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros de los Grupos Profesionales anteriormente relacionados hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones

encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y titulación universitaria.

Tareas del personal de tiendas y almacén. – Los trabajadores adscritos al presente grupo deberán realizar, entre otras, las siguientes tareas: atención al público, reposición de género de su puesto de trabajo, gestión de fondos en general dentro del centro de trabajo y para el puesto de Segundo Gerente de Tienda también fuera del centro de trabajo, limpieza de su puesto y mantenimiento.

Quedan encuadradas y meramente relacionadas a título enunciativo en el Grupo III las antiguas categorías profesionales: Jefes de Grupo, Cortador, Jefe de Sección, Monitor, Segundo Gerente de Tienda, Jefe de Sección Administrativo, Control de Gestión y Jefe de Servicio Administrativo.

IV. Grupo profesional 4.

Criterios generales.—Realiza funciones con el máximo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia. Diseña, dicta y vela por las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

En referencia a la gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2 o complementada con una experiencia dilatada, formación específica en el puesto de trabajo y titulación universitaria.

Tareas del personal de tiendas y almacén. – Los trabajadores adscritos al presente grupo deberán realizar, entre otras, las siguientes tareas: atención al público, reposición de género de su sección de trabajo, gestión de fondos, limpieza de su puesto y mantenimiento.

Quedan encuadradas y meramente relacionadas a título enunciativo en el Grupo IV las antiguas categorías profesionales: Gerente de Tienda, Jefe Almacén, Jefe de Ventas, Jefe de Departamento Administrativo, Jefe de Área Administrativa.

V. Grupo profesional 5.

Criterios generales.—realizan labores con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También incluyen en este grupo las titulaciones universitarias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación.—Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Quedan encuadradas y meramente relacionadas a título enunciativo en el Grupo V las antiguas categorías profesionales: Director/a de Área o Departamento y Directivo/a.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 7. *Estructura retributiva y tablas salariales.*

La remuneración de los trabajadores estará compuesta por doce pagas mensuales de salario base, dos Pagas Extraordinarias (verano y Navidad) y una tercera adicional denominada Paga de Recuperación.

La remuneración se divide en siete (7) tablas salariales que aplican en función de la localización del centro de trabajo. El origen de esta diferenciación, deviene de la disparidad de niveles salariales que eran de aplicación con anterioridad al I Convenio Colectivo de las empresas del grupo, según los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial.

Al Convenio se adjunta como Anexo I las tablas con los salarios totales brutos mínimos de cada grupo profesional por área geográfica y a tiempo completo, y su desglose, tras aplicar los incrementos fijos previstos para los años 2019, 2020, 2021 y 2022. Dichos salarios totales brutos mínimos se componen por los siguientes conceptos: Salario Base, Paga Extraordinaria de verano, Paga Extraordinaria de Navidad y Paga de Recuperación. Para el cálculo de las cuantías recogidas en las Tablas se han redondeado las cifras a dos decimales.

Para los trabajadores que presten servicios en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, los salarios totales brutos mínimos del Anexo I estarán compuestos por: Salario Base, Plus de residencia, Paga Extraordinaria de verano, Paga Extraordinaria de Navidad y Paga de Recuperación.

El Complemento de Convenio, regulado en el artículo 9 del II Convenio Colectivo, se integra dentro del concepto Salario Base y las Pagas extraordinarias de verano y Navidad. Por lo tanto, dada su integración en salario base no se devengará ni cobrará dicho complemento a partir del 1 de enero de 2019.

Los trabajadores a tiempo parcial que, como consecuencia de la integración del Complemento de Convenio en los conceptos antes referidos, pudiesen ver reducidos sus emolumentos, percibirán por la diferencia un complemento salarial denominado «Complemento de Integración», de carácter no compensable ni absorbible, y revalorizable, el cual se abonará en las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 8. *Paga de Recuperación.*

La Paga de Recuperación es un concepto salarial compuesto por todos aquellos emolumentos percibidos por los trabajadores como consecuencia de los incrementos salariales fijos descritos en el artículo siguiente, que se abonará en el mes de octubre de cada año. De forma excepcional, en el año 2019 el importe fijo que corresponda como Paga de recuperación de dicho año se abonará de forma anticipada en el mes de marzo en lugar de en el mes de octubre.

El periodo de devengo de dicha Paga se comprende entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año del abono.

Todos los trabajadores con contrato indefinido podrán optar por el abono de la Paga de Recuperación de forma prorrateada en las doce pagas mensuales de cada año. A los trabajadores con contrato temporal se les abonará la Paga de Recuperación de forma prorrateada en las pagas mensuales que correspondan.

Artículo 9. *Incremento salarial fijo.*

Para el año 2019, se producirá un incremento del 1% sobre la retribución de los trabajadores que tomará como base de cálculo los siguientes conceptos fijos del año 2018: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad ad personam, Complemento Convenio, Plus de Residencia, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable

y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento para trabajadores de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano y Paga Extraordinaria de Navidad.

Para los años 2020, 2021 y 2022, se producirá un incremento anual de un 1% sobre la retribución de los trabajadores que tomará como base de cálculo las cuantías a que asciendan del año inmediatamente anterior los siguientes conceptos fijos: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad ad personam, Plus de Residencia, Complemento Integración, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento para trabajadores de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano, Paga Extraordinaria de Navidad y Paga de Recuperación.

Los importes resultantes de la subida reflejada en este artículo serán percibidos dentro del concepto Paga de Recuperación, la cual tendrá el carácter de no compensable ni absorbible.

Artículo 10. *Incremento salarial ligado a resultados.*

Para el año 2019 se establece un 0,1% de incremento bruto anual por cada millón de euros de EBITDA positivo del Grupo alcanzado al final de dicho ejercicio con el límite de un 1% de incremento, que tendrá carácter de no compensable ni absorbible. Para el devengo de dicho incremento variable en los años 2020, 2021 y 2022, el nivel de EBITDA positivo deberá superar al nivel de EBITDA positivo alcanzado el año anterior, teniéndose en cuenta sólo cada millón de euros positivo que supere tal resultado, aplicando el mismo porcentaje de incremento y con el límite de incremento salarial máximo anual mencionado del 1%.

Para el año 2019 se aplicará este incremento sobre la retribución de los trabajadores que tomará como base de cálculo los siguientes conceptos salariales vigentes del año 2018: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad ad personam, Plus de Residencia, Complemento Convenio, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento para trabajadores de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano y Paga Extraordinaria de Navidad.

Para los años 2020, 2021, 2022, se aplicará este incremento sobre la retribución de los trabajadores que tomará como base de cálculo los siguientes conceptos del año inmediatamente anterior: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad ad personam, Plus de Residencia, Complemento Integración, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento para trabajadores de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano, Paga Extraordinaria de Navidad y Paga de Recuperación.

El incremento salarial ligado a resultados se dará a conocer a partir del mes de septiembre de cada año siguiente al ejercicio evaluado, una vez conocidos de forma definitiva los resultados de dicho ejercicio se abonará la mejora salarial, de existir, con carácter retroactivo y se aplicará el porcentaje resultante a las tablas. Una vez conocidos los resultados de cada ejercicio se reunirá la Comisión Paritaria para publicar las nuevas tablas del Convenio revisadas.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas, en una mensualidad de Salario Base, más la antigüedad, en su caso, y aquellos complementos que expresamente se acuerde su inclusión.

Cada una de las pagas extraordinarias será satisfecha en las fechas siguientes:

- a) Una paga de verano, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- b) Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.

Los devengos de dichas pagas serán los siguientes:

- Paga de verano: 1 de julio del año anterior al 30 de junio.
- Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.

Se podrán prorratear las pagas extraordinarias de verano y Navidad en 12 mensualidades, sin perjuicio de que los trabajadores que a la firma del Convenio tuviesen establecida la forma de pago anual, la mantendrán salvo pacto expreso con las Empresas.

Artículo 12. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio que venga percibiendo aumentos periódicos por años de servicio, lo seguirá percibiendo y generando de la misma forma en que se ha venido aplicando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 13. *Plus Incremento Salarial 16-18.*

El Plus de Recuperación contemplado en la Cláusula Segunda del acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter colectivo, firmado entre la representación empresarial y de los trabajadores, el 4 de diciembre de 2014, pasará a denominarse «Plus Incremento Salarial 16-18», el cual mantendrá su carácter de no compensable ni absorbible y no revalorizable. Los trabajadores que tengan derecho al percibo de dicho Plus, lo seguirán recibiendo en el mismo mes en el que se viene percibiendo.

Artículo 14. *Plus de nocturnidad, plus de frío.*

Se establece un plus del 25% del Salario Base que le corresponda según su grupo en los siguientes casos:

El plus de frío se devenga única y exclusivamente, cuando el personal que trabaje dentro de las cámaras frigoríficas, en funcionamiento y con una temperatura igual o inferior a 5 grados centígrados, tenga un tiempo mínimo de permanencia en dichas cámaras del 25% de su jornada laboral y ello con independencia de la categoría o funciones que tengan o realicen el personal afectado, siendo el único elemento determinante para este plus el periodo real de permanencia en las cámaras en las condiciones descritas, es decir, si este periodo supera o no el porcentaje indicado. Igualmente percibirán dicho plus el personal que desarrolle su jornada laboral total y efectivamente dentro de cámaras frigoríficas con una temperatura entre 5 y 10 grados.

Quedando las empresas obligadas a dotar a dicho personal de las prendas adecuadas y necesarias para la realización de su cometido.

El plus de nocturnidad lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las diez de la noche y las seis de la mañana, en la parte proporcional de la jornada laboral que coincidan entre las horas mencionadas.

Artículo 15. *Bolsa y ayuda de estudios.*

Los trabajadores con una antigüedad de más de un año (independientemente de su fecha de incorporación), que presten servicios en los centros de trabajo de las Empresas ubicados en las provincias de Málaga, Melilla, Huelva y Sevilla, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades en concepto de «bolsa y ayuda de estudios»:

a) Málaga: las Empresas abonarán anualmente a los trabajadores con derecho a su percibo una bolsa de estudios en las cuantías siguientes: i) 100,87 euros por cada hijo que inicie la educación preescolar a los tres años, Graduado, E.P.O. y ESO; ii) 154,17 euros por cada hijo que curse estudios universitarios o FP o módulos de grado medio o

superior. El importe de esta bolsa se hará efectivo mediante la presentación de las certificaciones correspondientes.

b) Melilla: los trabajadores con hijos estudiando de edad comprendida entre los 6 a los 18 años percibirán anualmente una ayuda de estudios por los siguientes importes: i) 186,78 euros para los trabajadores con uno o dos hijos estudiando; ii) Para los trabajadores con tres o más hijos estudiando dicho plus de estudios alcanzará la cifra de 208,75 euros.

c) Huelva: las Empresas concederán en el mes de septiembre una ayuda de estudios de 251,19 euros por cada hijo disminuido que se encuentre en esta situación, mientras permanezca en Centros Especiales, reconocidos por este tipo de enseñanza. Igualmente, las empresas abonarán por este concepto en la misma fecha la cantidad de 250 euros al año a los trabajadores que acrediten estudiar EGB, BUP, ESO, Estudios Superiores o Formación Profesional en centros oficiales con el correspondiente justificante de asistencia y aprovechamiento del curso, para lo cual se abonará por año académico vencido.

d) Sevilla: las Empresas concederán, con carácter extrasalarial por ayuda de estudio para hijos discapacitados inscritos en centros especiales acreditados y mientras permanezcan en los mismos, lo que en todo caso habrá de justificarse, al trabajador que detente la patria potestad del mismo, la suma de doscientos euros (200,00 euros) por hijo y año.

La existencia de la presente bolsa y ayuda de estudios deviene de los compromisos obrantes en los Convenios Colectivos sectoriales de las provincias antes aludidas, aplicables con anterioridad al I Convenio Colectivo de las empresas del grupo (el cual ha precedido al presente texto).

Artículo 16. *Plus de vinculación.*

Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, desarrolladas por la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, se acuerda lo siguiente:

Que como consecuencia de la aplicación de las bonificaciones contenidas en la Orden TAS/471/2004, con efectos 1 de abril de 2004, los trabajadores incluidos en los sectores de Comercio, Hostelería, Industria (excepto energía y agua), Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), percibirán:

1.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Ceuta percibirán un 0,8% de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 40 %, los trabajadores percibirán un 6,4% de su Salario Base, incluso en las Pagas Extraordinarias. En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaría con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los trabajadores, conforme al procedimiento establecido en este punto.

Los trabajadores contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente artículo.

2.º Los trabajadores con residencia y centro de trabajo en Melilla percibirán mensualmente:

- Para los trabajadores con contrato indefinido, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial, el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,046.
- Para los trabajadores con permiso de trabajo tipo «F», el complemento retributivo mensual será el resultado de multiplicar su base de cotización por 0,036.
- Para los trabajadores con un contrato de formación, el complemento retributivo será de 4,6 euros.
- Los trabajadores que causen baja en las Empresas durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.

En el supuesto de contratos con bonificación de cuotas por medidas de fomento de empleo en los que no sea posible aplicar la totalidad de la bonificación recogidas en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, el plus calculado según el apartado 2 de este artículo, se reducirá en la misma proporción en que se reduzca la bonificación efectivamente aplicada.

En todo caso, el abono de estas cantidades en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los trabajadores del referido complemento retributivo.

Artículo 17. *Plus de residencia y complemento para trabajadores de 60 o más años.*

De acuerdo con la Orden de 20 de marzo de 1975, los Salarios Bases acordados en el presente Convenio serán incrementados con el 25% del plus de residencia para los trabajadores con residencia en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Se establece un complemento no compensable ni absorbible de 25 euros mensuales a favor de los trabajadores de 60 o más años, destinado a compensar a estos empleados por las dificultades que entraña la realización de actividades laborales en ese tramo de edad. Este complemento se abonará a partir del día en que el trabajador cumpla 60 años de edad.

Artículo 18. *Salario Mínimo Garantizado y diferencia garantizada entre grupos.*

Sin perjuicio del incremento pactado durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda que el mínimo salario establecido en tablas (para el grupo 1), para empleados a jornada completa, no será inferior a las siguientes cuantías brutas anuales (Salario Mínimo Garantizado):

- a) 11.035 euros para el año 2019.
- b) 11.901 euros para el año 2020.
- c) 12.139 euros para el año 2021.
- d) 12.260 euros para el año 2022.

El personal que preste servicios a tiempo parcial, tendrá derecho al Salario Mínimo Garantizado en la proporción que concurra en función de su jornada.

En todo caso, tras la aplicación del Salario Mínimo Garantizado, se garantiza una diferencia de salarios totales brutos anuales mínimos de cada grupo profesional, mayor o igual a:

- 50 euros entre los grupos 1 y 2.
- 100 euros entre los grupos 2 y 3, así como entre los grupos 3 y 4.

El incremento generado por la aplicación del Salario Mínimo Garantizado en cada año de vigencia será compensable y absorbible, respetando en todo caso los incrementos fijo y ligado a resultados.

En cualquier caso, y de acordarse por el Gobierno un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) superior al Salario Mínimo Garantizado, se aplicará automáticamente el mismo en tablas en el momento en el que sea de aplicación, garantizándose a su vez la diferencia acordada entre los grupos.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo y descansos.*

La jornada máxima anual de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.810 horas anuales, a distribuir de lunes a domingo.

Con carácter general, la distribución y determinación de la jornada será efectuada por cada Empresa de forma trimestral atendiendo a las necesidades del servicio, y será comunicada a los trabajadores y sus representantes legales dentro del trimestre inmediatamente anterior a su efectividad.

Adicionalmente, a lo expuesto en el párrafo anterior, las Empresas podrán distribuir irregularmente la jornada fijada, hasta un tope máximo del 10% de la misma y con un límite de hasta 10 horas y un mínimo de 4 horas de jornada diaria ordinaria de trabajo, respetando, salvo supuestos de fuerza mayor, un periodo mínimo de preaviso de 5 días laborables. En cualquier caso, el número máximo de jornadas que podrá realizarse al máximo de las 10 horas será de 4 días al mes, sin que puedan acumularse más de dos días consecutivos. Los excesos o defectos de jornada derivados de dicha distribución serán regularizados, con carácter general, dentro del trimestre inmediatamente posterior a aquel en que hubieran tenido lugar.

En todo caso, se respetarán los periodos mínimos de descanso semanal previstos legalmente, sin perjuicio de la posibilidad de acumulación de los mismos establecida para la actividad del comercio por el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 20. *Horas complementarias.*

Los trabajadores a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual podrán realizar horas complementarias, pactándose las mismas por escrito. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas en el apartado 1 del presente artículo.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Acumulación de lactancia.*

Los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia en 18 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad, excepto en la provincia de Las Palmas, que será de 21 días naturales.

Aquellos/as trabajadores/as que no opten por la referida acumulación percibirán una ayuda por maternidad de 330 euros en un pago único abonable en la nómina del mes en el que el/la trabajador/a comunique su opción.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas establecidas en la legislación general de preceptiva aplicación.

Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente.

b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días por nacimiento de hijo.

d) Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo la pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Asuntos propios: Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 3 días o veinte horas de asuntos propios al año natural, conforme al siguiente régimen:

1. El disfrute por horas de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.

2. Los días u horas de asuntos propios no podrán acumularse al periodo de vacaciones, permisos, descanso semanal o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos.

3. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad de menos de un año, podrán disfrutar de un día o su parte proporcional en horas, con un mínimo de 120 días de permanencia.

4. La fecha de disfrute, se establecerá por mutuo acuerdo entre las Empresas y el trabajador, teniendo en cuenta que no se perjudique el normal desenvolvimiento comercial de cada Empresa, centro de trabajo o sección/departamento.

5. Salvo imposibilidad debidamente justificada, el trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar el permiso con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio solicitada.

6. En ningún caso podrán disfrutar simultáneamente el permiso más del 10% de los trabajadores del centro.

Artículo 23. *Permiso no retribuido para asistir a consultas de especialista.*

Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a

sus hijos menores de 8 años y familiares mayores dependientes a dicha consulta. Este permiso podrá solicitarse para asistir, como máximo, a tres consultas médicas a lo largo del año.

Para el disfrute de este permiso se requerirá preavisar con la mayor antelación que fuera posible, quedando obligado el trabajador a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Para los centros de trabajo situados en las provincias de Málaga, Ceuta, Melilla, Almería, Jaén, Madrid, Murcia, Las Palmas y Tenerife: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Para los centros de trabajo situados en las provincias de Las Palmas y Tenerife que no tengan ningún día de absentismo en el año en curso, Huelva, Sevilla, Ávila, Guadalajara y Cáceres: las vacaciones anuales serán de 31 días naturales.

Para los centros de trabajo situados en la provincia de Toledo: las vacaciones anuales serán de 26 días hábiles.

Para los centros de trabajo situados en la provincia de Granada: Serán de 30 días naturales; la fecha de su disfrute se determinará el último trimestre del año anterior a éstas, de común acuerdo entre las Empresas y los trabajadores, a través de sus representantes, confeccionándose a tal efecto un calendario que distribuya los períodos de forma rotativa y equitativamente.

El trabajador que, por necesidades del servicio u organización de las Empresas, no hubiese disfrutado de sus 30 días de vacaciones entre junio y septiembre, ambos inclusive, tendrá una compensación de cinco días más de vacaciones, excepto si las disfrutase en el mes de mayo, supuesto en que tendrá una compensación de dos días, en lugar de los cinco indicados.

En caso de fraccionarse las vacaciones en dos periodos ininterrumpidos, uno en verano y otra fuera de éste, las vacaciones serán 33 días naturales, de los cuales al menos se disfrutarán 15 días naturales en periodo de verano.

El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Las Empresas a solicitud del trabajador, vendrán obligadas a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones. Las vacaciones no podrán empezar a disfrutarse en sábado a no ser que éste coincida con el primer día del mes.

Para los centros de trabajo situados en la provincia de Cádiz: las vacaciones anuales serán de 30 días naturales excepto para aquellos trabajadores con antigüedad anterior a septiembre de 1997, en cuyo caso serán de 31 días naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 25. *Festivos.*

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la Empresa podrá optar entre abonar la compensación económica establecida en cada centro por festivo trabajado o compensarlo con un descanso de día y medio.

El disfrute del descanso compensatorio deberá realizarse preferentemente dentro de los treinta días posteriores al festivo, y en todo caso, en los sesenta días posteriores, en las fechas concretas que determine la empresa.

Quedan excluidos de este régimen los trabajadores cuya jornada ordinaria contempla el trabajo en días festivos.

Artículo 26. *Inventarios.*

En el caso de que los trabajadores que realicen inventarios y empleen en la realización del mismo más tiempo del equivalente a su jornada ordinaria, la Empresa podrá optar entre abonar la compensación económica establecida en cada centro en concepto de «inventarios» o compensarlo a razón de una hora de descanso por cada hora o fracción de exceso, dentro del mes siguiente a su realización.

Artículo 27. *Reducción de jornada por cuidado de familiar.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de dicho artículo, son un derecho individual y prevalente que corresponde a cada trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, dentro del proceso de elaboración del Plan de Igualdad de las Empresas, se establecen en este artículo los criterios a tener en cuenta para los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, ejerzan el derecho a la reducción de jornada en las Empresas. Para tal fin, y dadas las eventuales dificultades organizativas de las Empresas, se deberá atender al número de éstos que generen este derecho por cada centro de trabajo, conforme a parámetros objetivos, basados en la necesidad de presencia de un mínimo de trabajadores en los centros de trabajo durante la totalidad del horario comercial y la mayor necesidad de mano de obra durante las horas de apertura con mayor índice de venta producida, para asegurar la debida atención al público y el mantenimiento del nivel de ventas.

En atención de los criterios anteriores, el derecho a la reducción de jornada podrá ejercitarse optando por alguno de los siguientes horarios:

1. Jornada concretada de treinta y cinco horas semanales:
 - Seis mañanas a la semana con turnos de cuatro horas diarias.
 - Tres tardes a la semana, distribuidas en:
 - a) Dos tardes con turnos de cuatro horas cada una.
 - b) Una tarde con tres horas.
2. Jornada concretada de treinta y cinco horas semanales:
 - Seis mañanas o tardes en semanas rotativas con turnos de cinco horas diarias.
 - Una mañana o tarde, la opuesta a la correspondiente para el resto de los seis días, a la semana rotativas con turno de cinco horas diarias.
3. Jornada concretada de treinta horas semanales: Seis mañanas o tardes en semanas rotativas con turnos de cinco horas diarias.
4. Jornada concretada de treinta horas semanales: Seis tardes a la semana con turnos de cinco horas diarias.

5. Jornada concretada de treinta horas semanales: Tres mañanas a la semana con turnos de cinco horas diarias y tres tardes a la semana con cinco horas cada una.

6. Jornada concretada de treinta horas semanales: Cinco mañanas a la semana con turnos de cuatro horas diarias y tres tardes a la semana, distribuidas en:

- a) Dos tardes con turnos de tres horas cada una.
- b) Una tarde con cuatro horas.

7. Jornada concretada de treinta horas semanales: Cinco tardes a la semana con turnos de cuatro horas diarias y tres mañanas a la semana, distribuidas en:

- a) Dos mañanas con turnos de tres horas cada una.
- b) Una mañana con cuatro horas.

8. Jornada concretada de veinticuatro horas semanales: Seis mañanas o tardes en semanas rotativas con turnos de cuatro horas diarias.

9. Jornada concretada de veinticuatro horas semanales: Seis tardes a la semana con turnos de cuatro horas diarias.

10. Jornada concretada de veinticuatro horas semanales: Seis mañanas a la semana con turnos de cuatro horas diarias.

11. Jornada concretada de veinticuatro horas semanales: Cinco mañanas con turnos de cuatro horas diarias y una tarde con un turno de cuatro horas.

12. Jornada concretada de veinticuatro horas semanales: Cinco tardes con turnos de cuatro horas diarias y una mañana con un turno de cuatro horas.

13. Jornada concretada de veinte horas semanales: Cinco mañanas o tardes en semanas rotativas con turnos de cuatro horas diarias.

14. Jornada concretada de veinte horas semanales: Cinco mañanas a la semana con turnos de cuatro horas diarias.

15. Jornada concretada de veinte horas semanales: Cinco tardes a la semana con turnos de cuatro horas diarias.

En todo caso, si algún trabajador de los que disfrutan a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo de un esquema de reducción horaria solicitase modificar su concreción horaria, la que solicite deberá ajustarse, en todo caso, a las franjas recogidas en este artículo.

Artículo 28. Concreción de jornada en caso de reducción por guarda legal por cuidado directo de menor de doce años.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores a aquellas reducciones de jornada por razón de guarda legal cuando se tenga al cuidado directo algún menor de doce años, concretándose según los criterios establecidos en el artículo anterior.

El trabajador que solicite la reducción de jornada tendrá que preavisar a la empresa con una antelación de 30 días naturales, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada. Finalizado el periodo de reducción de jornada, o una vez el menor cumpla 12 años, el trabajador volverá a realizar la jornada ordinaria que venía realizando antes de aplicarse la reducción de jornada.

Artículo 29. Excedencia para atender asuntos familiares.

Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar una única excedencia voluntaria en cada año natural, con derecho a reserva del puesto de trabajo en el mismo centro, por una duración mínima de 15 días y máxima de 2 meses, para atender asuntos familiares, solicitándolo con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del disfrute.

El disfrute de la excedencia será incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad profesional o prestación de servicios, por cuenta propia o ajena.

El trabajador deberá avisar de su reincorporación con una antelación de, al menos, 7 días naturales a la fecha de reincorporación. La falta de preaviso podrá dar lugar a que la reincorporación se produzca 7 días más tarde de la solicitud o en el momento de la finalización de la excedencia a criterio de las Empresas.

La falta de reincorporación a la finalización de la excedencia se considerará dimisión voluntaria del trabajador.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 30. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados mediante parte de baja médica por la Seguridad Social, las Empresas completarán desde el primer día las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en el Convenio colectivo. Mientras el trabajador permanezca de alta en cualquiera de las Empresas.

Artículo 31. *Seguro de vida y accidentes.*

Las Empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de «Muerte», «Gran invalidez» e «Incapacidad Permanente Absoluta» por cualquier causa, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros).

Las Empresas también vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidentes, que cubra el riesgo para los supuestos de «Incapacidad Permanente Total» derivada de accidente, laboral o no, por importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros). Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas.

Artículo 32. *Descuento en compra.*

Para los trabajadores de Supersol Spain S.L.U., y Superdistribución Ceuta S.L.U., se realizarán, al menos, una campaña en la que se aplique un descuento en compras para empleados del 10 % sobre el precio de venta al público, la cual será aplicable durante un período limitado y concreto a lo largo del año. Las condiciones para ser beneficiario de dicho descuento serán las establecidas por las Empresas en cada momento.

Artículo 33. *Uniformidad del personal de tiendas.*

Se proporcionará a los trabajadores de las tiendas y plataformas, las prendas de vestir necesarias para cada una de las dos temporadas del año y los equipos de protección individual (EPIs) requeridos legalmente, en cantidad y estado adecuados, a los efectos de que éstos desarrollen su prestación de servicios de forma apropiada.

Artículo 34. *Preferencia en traslados.*

Los trabajadores podrán manifestar por escrito, mediante solicitud dirigida al Departamento de Recursos Humanos de las Empresa, su interés por ocupar un puesto de trabajo de la misma categoría profesional en una provincia distinta o en centros que disten, al menos, 50 kilómetros de aquel en que preste servicios el trabajador.

En el caso de que se produjese una vacante de carácter indefinido en un centro de su Empresa empleadora que cumpla los requisitos de preferencia mostrados por el trabajador, y en una categoría profesional equivalente, las Empresas deberán, con

carácter previo a la cobertura de dicha vacante, comunicárselo al trabajador y a la representación legal de los trabajadores para que pueda optar por el traslado.

Los traslados realizados al amparo de este artículo tienen carácter voluntario, razón por la cual no resultan aplicables a los mismos las disposiciones sobre movilidad geográfica previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jubilación

Artículo 35. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que lo soliciten podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello. 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 o sustitución. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y las normas que lo desarrollan.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de las Empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador: La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en las Empresas, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados y delegadas sindicales en las Empresas, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de las Empresas.

Faltas leves: Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos

retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que su Empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a su Empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a su Empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de las Empresas, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por su Empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas graves: Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a su Empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de su Empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para su Empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de su Empresa, a no ser que exista autorización.

11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de su Empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de su

Empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por su Empresa.

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para su Empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

14. No cumplir con las instrucciones de su Empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con su Empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de su Empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Faltas muy graves: Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de su Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de su Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de su Empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de su Empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de su Empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a las Empresas o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por su Empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en las Empresas.

Clases de sanciones:

1. Las Empresas podrán aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.
3. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones las Empresas deberán fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que las Empresas tuvieron conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37. *Comité Intercentros.*

Se creará un Comité Intercentros para el período de vigencia de este Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 trabajo, deban ser tratados con carácter general incluyendo expresamente materias contempladas en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El número de componentes del Comité Intercentros será de un máximo de trece y sus miembros serán designados por las organizaciones sindicales, de entre los componentes de los distintos Comités de centro o Delegados de personal, guardando la proporcionalidad en los miembros conforme a los resultados electorales de cada sindicato en las empresas.

Los representantes disfrutarán del mismo crédito horario que venían disfrutando hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. 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 todas las empresas. La cesión de horas habrá de ser presentada a la empresa por escrito, en la 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 período máximo de un año, y siempre por anticipado a su uso por el cesionario o cesionarios.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria y solución de conflictos

Artículo 38. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, siendo los acuerdos alcanzados vinculantes para ambas partes.

Artículo 39. *Composición de la Comisión Paritaria.*

Esta Comisión estará compuesta por diez miembros, cinco por la parte social y cinco por parte de la empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Para su composición se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión provengan preferentemente de

la Comisión Negociadora del presente Convenio, debiendo guardarse en la elección de los miembros la proporcionalidad de la representatividad de cada sindicato.

Artículo 40. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria servirá como:

1. Órgano de interpretación, conciliación, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio colectivo. Ambas partes convienen someter a la Comisión paritaria, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

2. Órgano de conciliación y mediación respecto a las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En caso de existir conflicto de carácter colectivo y exista desacuerdo en sede de la Comisión paritaria, las partes convienen acudir y someter tal discrepancia al órgano competente según el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

Artículo 41. *Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. La constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días laborables siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de estas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría de cada una de las partes en ella representadas. Se recogerán los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. En lo relativo a la representatividad de la parte social, los votos tendrán carácter ponderado atendiendo a la representatividad de cada sindicato.

3. Cuando se trate de interpretación de este Convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

Los acuerdos serán publicados en los centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

4. Se señala inicialmente como domicilio de la Comisión Paritaria los locales de la empresa en la avenida de John Lennon, número 1, Getafe 28906. La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días laborables desde la fecha de recepción.

5. Tras petición de cualquiera de las dos partes, la Comisión paritaria se reunirá en el plazo de diez días laborales a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión. Si en atención a la complejidad de los temas a tratar fuera necesaria la asistencia técnica por asesores a los miembros de la Comisión Paritaria, la parte que quiera verse asistida deberá comunicarlo a la otra con la antelación suficiente. El número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

6. Sea cual sea la discrepancia, la Comisión se pronunciará al respecto en el plazo máximo de quince días laborales desde la solicitud de dictamen. Transcurrido este plazo y de no existir dictamen se entenderá por cumplido el trámite, pudiendo acudir al órgano competente según el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC).

7. El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto.

Artículo 42. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) vigente en cada momento.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan adherirse al ASAC y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

CAPÍTULO X

Igualdad

Artículo 43. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las Empresas adoptarán las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las Empresas y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en las Empresas en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La interlocución y relaciones sociales en Las Empresas habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 44. *Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de las Empresas a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos conduce a diversas enfermedades.

Las Empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, las Empresas asumen las siguientes obligaciones:

a) Las Empresas se comprometen a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Disposición adicional primera. *Formación profesional.*

Las Empresas prestarán especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus trabajadores y empleadas.

Disposición adicional segunda. *Comisión de seguimiento de la aplicación de incentivos.*

Se acuerda establecer una comisión de seguimiento sobre la aplicación de los incentivos y del cumplimiento de los resultados por las Empresas en su conjunto, formada por representantes de la parte empresarial y social, que se reunirá con carácter trimestral. El objetivo de esta Mesa será asegurar la objetividad y transparencia del sistema de incentivos, así como revisar la adecuación de los pagos realizados en aplicación del sistema de incentivos vigente en cada momento.

Disposición adicional tercera. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición derogatoria única.

Con la publicación de la presente norma convencional se deroga íntegramente el II Convenio Colectivo de las empresas Supersol Spain, S.L.U.; Cashdiplo, S.L.U., y Superdistribución Ceuta, S.L.U.

ANEXO I

Tablas salariales

		2.019						
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BRUTO ANUAL 2019	GRUPO 1	12.600,00	12.600,00	13.579,75	13.443,51	12.600,00	12.806,58	12.600,00
	GRUPO 2	12.650,00	13.313,50	15.004,92	16.328,42	12.650,00	14.158,08	12.650,00
	GRUPO 3	12.750,00	14.812,62	16.265,22	17.039,66	13.371,47	15.783,90	12.750,00
	GRUPO 4	12.850,00	16.073,20	17.465,99	17.843,70	14.040,86	17.131,44	12.850,00
	GRUPO 5	19.724,57	19.724,57	19.724,57	24.652,46	19.724,57	19.724,57	19.724,57
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BASE MENSUAL 2019	GRUPO 1	892,52	891,47	960,38	760,78	892,04	905,70	892,41
	GRUPO 2	896,09	941,55	1.061,17	924,00	895,12	1.001,28	895,92
	GRUPO 3	902,69	1.047,57	1.150,30	964,24	945,65	1.116,26	902,70
	GRUPO 4	909,26	1.136,72	1.235,22	1.009,73	992,99	1.211,56	908,99
	GRUPO 5	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PAGA RECUPERACION ANUAL 2019	GRUPO 1	104,74	119,40	134,45	129,88	111,48	126,80	106,23
	GRUPO 2	104,74	131,82	148,56	158,45	118,32	140,18	107,11
	GRUPO 3	112,28	146,66	161,04	165,49	132,39	156,28	112,20
	GRUPO 4	120,38	159,14	172,93	173,45	139,02	169,62	124,15
	GRUPO 5	195,29	195,29	195,29	240,86	195,29	195,29	195,29
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PLUS RESIDENCIA MENSUAL 2019	GRUPO 1				190,19			
	GRUPO 2				231,00			
	GRUPO 3				241,06			
	GRUPO 4				252,43			
	GRUPO 5				348,74			

		2020						
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BRUTO ANUAL 2020	GRUPO 1	12.726,00	12.726,00	13.715,55	13.577,94	12.726,00	12.934,64	12.726,00
	GRUPO 2	12.776,50	13.446,63	15.154,97	16.491,71	12.776,50	14.299,66	12.776,50
	GRUPO 3	12.877,50	14.960,75	16.427,87	17.210,06	13.505,19	15.941,74	12.877,50
	GRUPO 4	12.978,50	16.233,93	17.640,65	18.022,14	14.181,27	17.302,75	12.978,50
	GRUPO 5	19.921,82	19.921,82	19.921,82	24.898,99	19.921,82	19.921,82	19.921,82
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BASE MENSUAL 2020	GRUPO 1	892,52	891,47	960,38	760,78	892,04	905,70	892,41
	GRUPO 2	896,09	941,55	1.061,17	924,00	895,12	1.001,28	895,92
	GRUPO 3	902,69	1.047,57	1.150,30	964,24	945,65	1.116,26	902,70
	GRUPO 4	909,26	1.136,72	1.235,22	1.009,73	992,99	1.211,56	908,99
	GRUPO 5	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PAGA RECUPERACION ANUAL 2020	GRUPO 1	230,74	245,40	270,25	264,32	237,48	254,86	232,23
	GRUPO 2	231,24	264,95	298,61	321,73	244,82	281,76	233,61
	GRUPO 3	239,78	294,79	323,69	335,89	266,11	314,12	239,70
	GRUPO 4	248,88	319,87	347,59	351,89	279,43	340,93	252,65
	GRUPO 5	392,54	392,54	392,54	487,39	392,54	392,54	392,54
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PLUS RESIDENCIA MENSUAL 2020	GRUPO 1				190,19			
	GRUPO 2				231,00			
	GRUPO 3				241,06			
	GRUPO 4				252,43			
	GRUPO 5				348,74			

		2021						
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BRUTO ANUAL 2021	GRUPO 1	12.853,26	12.853,26	13.852,71	13.713,72	12.853,26	13.063,99	12.853,26
	GRUPO 2	12.904,27	13.581,10	15.306,52	16.656,62	12.904,27	14.442,66	12.904,27
	GRUPO 3	13.006,28	15.110,35	16.592,15	17.382,16	13.640,24	16.101,15	13.006,28
	GRUPO 4	13.108,29	16.396,27	17.817,06	18.202,36	14.323,08	17.475,78	13.108,29
	GRUPO 5	20.121,04	20.121,04	20.121,04	25.147,98	20.121,04	20.121,04	20.121,04
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BASE MENSUAL 2021	GRUPO 1	892,52	891,47	960,38	760,78	892,04	905,70	892,41
	GRUPO 2	896,09	941,55	1.061,17	924,00	895,12	1.001,28	895,92
	GRUPO 3	902,69	1.047,57	1.150,30	964,24	945,65	1.116,26	902,70
	GRUPO 4	909,26	1.136,72	1.235,22	1.009,73	992,99	1.211,56	908,99
	GRUPO 5	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PAGA RECUPERACION ANUAL 2021	GRUPO 1	358,00	372,66	407,41	400,10	364,74	384,21	359,49
	GRUPO 2	359,01	399,42	450,16	486,65	372,59	424,76	361,37
	GRUPO 3	368,55	444,39	487,97	507,99	401,16	473,53	368,48
	GRUPO 4	378,67	482,21	524,00	532,11	421,24	513,96	382,43
	GRUPO 5	591,76	591,76	591,76	736,38	591,76	591,76	591,76
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PLUS RESIDENCIA MENSUAL 2021	GRUPO 1				190,19			
	GRUPO 2				231,00			
	GRUPO 3				241,06			
	GRUPO 4				252,43			
	GRUPO 5				348,74			

		2022						
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BRUTO ANUAL 2022	GRUPO 1	12.981,79	12.981,79	13.991,23	13.850,86	12.981,79	13.194,63	12.981,79
	GRUPO 2	13.033,31	13.716,91	15.459,59	16.823,19	13.033,31	14.587,08	13.033,31
	GRUPO 3	13.136,34	15.261,46	16.758,07	17.555,98	13.776,64	16.262,16	13.136,34
	GRUPO 4	13.239,37	16.560,23	17.995,23	18.384,38	14.466,31	17.650,54	13.239,37
	GRUPO 5	20.322,25	20.322,25	20.322,25	25.399,46	20.322,25	20.322,25	20.322,25
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
SALARIO BASE MENSUAL 2022	GRUPO 1	892,52	891,47	960,38	760,78	892,04	905,70	892,41
	GRUPO 2	896,09	941,55	1.061,17	924,00	895,12	1.001,28	895,92
	GRUPO 3	902,69	1.047,57	1.150,30	964,24	945,65	1.116,26	902,70
	GRUPO 4	909,26	1.136,72	1.235,22	1.009,73	992,99	1.211,56	908,99
	GRUPO 5	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95	1.394,95
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PAGA RECUPERACION ANUAL 2022	GRUPO 1	486,53	501,19	545,93	537,23	493,27	514,85	488,02
	GRUPO 2	488,05	535,23	603,23	653,21	501,63	569,18	490,41
	GRUPO 3	498,62	595,50	653,89	681,81	537,56	634,54	498,54
	GRUPO 4	509,75	646,17	702,17	714,13	564,47	688,72	513,52
	GRUPO 5	792,97	792,97	792,97	987,86	792,97	792,97	792,97
		TABLA 1	TABLA 2	TABLA 3	TABLA 4	TABLA 5	TABLA 6	TABLA 7
PLUS RESIDENCIA MENSUAL 2022	GRUPO 1				190,19			
	GRUPO 2				231,00			
	GRUPO 3				241,06			
	GRUPO 4				252,43			
	GRUPO 5				348,74			

ANEXO II

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Las Palmas, Tenerife y Madrid, les será de aplicación la tabla salarial 1.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Málaga les será de aplicación la tabla salarial 2.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Granada les será de aplicación la tabla salarial 3.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla les será de aplicación la tabla salarial 4.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Ávila y Almería les será de aplicación la tabla salarial 5.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en las provincias de Cáceres, Cádiz, Guadalajara, Huelva, Jaén, Murcia y Toledo les será de aplicación la tabla salarial 6.

A los trabajadores que trabajen en centros ubicados en la provincia de Sevilla les será de aplicación la tabla salarial 7.

En caso de que la empresa abriese nuevos centros en provincias no recogidas en las tablas anteriores, la asignación salarial en tablas se decidirá en el seno de la Comisión paritaria.