III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19280 *Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del III Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU.*

Visto el texto del Acta, de 29 de abril de 2021, en la que se contienen los acuerdos de modificación del III Convenio colectivo de las empresas Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU (código de convenio n.º 90100103012013), que fue suscrita, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los sindicatos CC.OO., U.G.T., C.G.T., C.S.A.T.T. y U.N.T.S. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ANEXO II

Regulación convencional específica para las empresas Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU a resultas de la revisión del presente Convenio

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 11 de marzo de 2021, la sociedad Centros Comerciales Carrefour, S.A. («Carrefour») procedió a la adquisición, mediante una operación de compraventa, del 100% del paquete accionarial de las sociedades Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta SLU («Supersol Spain» y «Superdistribución Ceuta» o, conjuntamente, «las Empresas») Dicha operación trae consigo la necesaria adaptación y transformación del negocio y de las unidades productivas de las Empresas (supermercados de diferentes formatos) al modelo Carrefour.

Asimismo, tiene también su reflejo en el ámbito socio-laboral, dado que el III Convenio Colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta SLU, publicado en el BOE de 19 de febrero de 2019 («el Convenio Colectivo» o «el Texto Convencional»), se negoció en el ámbito de una estructura societaria diferente, que incluye a la sociedad Cashdiplo, SLU, sociedad que no ha sido adquirida por Carrefour.

En este contexto, las Partes en la representación que ostentan cada una de ellas, son conscientes de la necesidad de acometer la Revisión del texto convencional en lo

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

que a Supersol Spain y Superdistribución Ceuta se refiere, a los efectos de su adaptación al nuevo modelo empresarial y armonización de las diferencias, tanto salariales como sociales, existentes entre las distintas provincias y comunidades autónomas, adecuándose igualmente las relaciones laborales a los sistemas y modelos organizativos de Carrefour.

En el presente Anexo II y fruto de la Revisión del Convenio Colectivo acordada entre las Partes, se recoge la nueva regulación de determinadas condiciones laborales en las Empresas, indicándose en la Disposición Final Primera los artículos del Convenio Colectivo que dejan de ser de aplicación en éstas con motivo de la Revisión.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 6 bis. *Grupos profesionales.*

1. Principios generales:

1) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

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

3) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación:

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

2) La clasificación profesional se realiza en Grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un Grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. Grupos profesionales.

Los Grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

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

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

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

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

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

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3.2 Sistema de clasificación. Cada Grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Las personas trabajadoras se encuadrarán en los Grupos profesionales previstos a continuación.

Contenido de los Grupos profesionales

– Grupo profesional I: Mandos.

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

Actividades: En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
Asignación de recursos de gestión.
Establecimiento y traslado de procedimientos generales de gestión.
Diseño de estrategias.
Control y dirección de las operaciones de trabajo.
Confección, custodia y reporte de la documentación de gestión.
Capacitación del personal.
Control y elaboración de los ratios de gestión de la sección, establecimiento o plataforma.
Gestión de tiempos de trabajo.
Gestión y coordinación de equipos.
Desarrollo de estrategias.

– Grupo profesional II: Técnicos y Gestores de equipos.

Se integra en este Grupo profesional el personal con titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementadas con estudios específicos, y aquellas otras con formación teórica, o adquiridas en la práctica, hasta un nivel equivalente a titulado medio o similar. Realizan por definición las mismas tareas del Grupo de profesionales especializados, pero con absoluta autonomía, ya que con el superior evalúan el resultado final, previamente concretado en los objetivos generales, pero no así los métodos los cuales son decididos autónomamente. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos, necesitando identificar la información que requiere el desempeño del trabajo, y ejecutar acciones que conduzcan a

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

la aparición de la información y a su tratamiento. Estos conocimientos técnicos pueden sustituirse por un conocimiento y formación adecuados, que permitan la colaboración en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento del equipo de especialistas o profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple.

Actividades: En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Desempeño de una actividad que requiere titulación superior o media.

Supervisión de los equipos de trabajo de profesionales y especialistas compartiendo con ellos la realización práctica de sus actividades.

– Grupo profesional III: Especialistas.

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

Actividades: En este Grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Responsabilidad y control de la recepción de mercancías.

Diseño y exposición de producto en mostradores y murales.

Venta de productos que requieren transformación compleja.

Supervisión del correcto funcionamiento de las cámaras.

Responsabilidad y control de mermas, escandallos y realización de pedidos e inventarios. Orientación al cliente sobre los productos.

Supervisión de la labor del personal del Grupo de Profesionales.

Responsabilidad y control del stock de mercancía asignada.

Responsabilidad y control de la cadena de frío para la conservación óptima de la mercancía. Elaboración y análisis de informes.

Participación en la implantación y mejora de procesos.

Supervisión de la atención de reclamaciones, requerimientos de organismos públicos y privados y departamentos internos.

Mantenimiento y reparación de maquinaria e instalación.

– Grupo profesional IV: Profesionales.

Se integra en este Grupo profesional el personal que realiza tareas y/o funciones siguiendo un método de trabajo y bajo instrucciones concretas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional, que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. El trabajo está normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes al mismo.

Actividades: En este Grupo profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Carga, descarga y recepción de mercancía.

Transporte, preparación y reparto de mercancía.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Colocación de mercancía en lineales y puntos de almacenamiento.
Cuidado y revisión de los instrumentos de trabajo y del entorno de trabajo.
Registro de artículos con los medios habituales.
Cobro, retiradas de fondos, mantenimiento de cambios y arqueo.
Atención al cliente.
Embolsado y preparación de pedidos.
Cambios y devoluciones.
Colocación de productos en mostradores, murales e islas.
Orden y limpieza de las cámaras.
Realización de inventarios y pedidos simples bajo protocolos estrictos.
Venta de productos.
Actividades de limpieza.
Mecanización y verificación de datos.
Redacción de cartas tipo y envío.
Recepción de correspondencia y reparto.
Mantenimiento de archivo.
Atención telefónica y recepción de visitas.
Atención de reclamaciones, requerimientos simples de organismos públicos y privados y departamentos internos.

4. Reclasificación.

La adaptación de la plantilla de las Empresas a los nuevos grupos profesionales se efectuará conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 6 ter. *Periodo de Prueba.*

I. El ingreso de las personas trabajadoras con contrato indefinido en las Empresas se considerará hecho a título de prueba, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I. Mandos: 180 días.
Grupo II. Técnicos y Gestores: 180 días.
Grupo III. Especialistas: 120 días.
Grupo IV. Profesionales B: 90 días.
Grupo V. Profesionales A: 90 días.

II. Para los contratos temporales (artículo 15. del ET), el periodo de prueba tendrá una duración de 30 días para el Grupo IV, 60 días para el Grupo III, de 120 días para el Grupo II, y de 180 días para el Grupo I, si bien como regla general, la duración del periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato.

III. Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso o descanso que afecte al trabajador o que implique la suspensión de su contrato laboral.

IV. Se prevé la posibilidad de establecer un nuevo período de prueba cuando hayan transcurrido doce meses desde una contratación anterior con el mismo trabajador, aun dentro del mismo Grupo profesional, siempre que la contratación sea referida a un puesto de trabajo distinto. Cuando se trate de contratación indefinida en distinto Grupo profesional se podrán pactar los períodos de prueba establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 6 quáter. *Contratación eventual.*

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

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, incluida la posible ampliación del plazo a través de Convenio Colectivo sectorial.

Lo anterior será de aplicación, asimismo, a los contratos para el primer empleo joven, en cuanto los mismos estén en vigor, y siempre que no se oponga a su normativa de aplicación.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 7 bis. *Estructura retributiva y tablas salariales.*

I. Las retribuciones de las personas trabajadoras de las Empresa estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de Grupo, o salario base personal, y los complementos del mismo.

Por acuerdo expreso con la persona trabajadora podrá pactarse su adhesión a las fórmulas de salario flexible que en su caso se establezcan por las Empresas, en tanto en cuanto no se produzca cambio legal que conlleve efectos perjudiciales sobre su regulación, debiendo reunirse en tal caso la Comisión Paritaria. En estos supuestos la redistribución de los conceptos figurará en nómina de forma detallada y separada del resto.

II. Salario base de Grupo y salario base personal.

1. Se entiende por salario base de Grupo, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales previstos en el artículo 6 bis del Convenio colectivo.

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

2. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de junio de 2021 o el que hubiera adquirido con posterioridad por cualquier tipo de reestructuración en la que así se le hubiera reconocido. El salario base personal engloba siempre al salario base de Grupo de Convenio.

El salario base personal se mantendrá como concepto salarial hasta tanto no sea igualado o superado por el salario base de Grupo que corresponda a la persona trabajadora, en cuyo caso desaparecerá el salario base personal.

En el caso de promoción de la persona trabajadora a un Grupo profesional superior, dicha promoción deberá determinar un incremento efectivo del salario base real a percibir por la persona trabajadora, a cuyo efecto se integrará la diferencia en complemento personal, de forma tal que la suma del salario base personal o del nuevo salario base de Grupo, en su caso, y el complemento personal incluyan el incremento que le corresponda por dicha promoción.

III. Salario Base de Grupo.

El Salario Base de Grupo a partir del 1 de junio de 2021 será de:

	Salario anual – Euros/brutos
Grupo IV. Profesionales.	14.000,00
Grupo III. Especialistas.	14.282,06
Grupo II. Técnicos y gestores.	15.139,00
Grupo I. Mandos.	16.047,33

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 19 bis. Apartados I y IV del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las personas trabajadoras que ingresen, o reingresen en las Empresas.

La determinación de la retribución fijada por unidad de tiempo en razón a la jornada laboral máxima anual establecida en el presente convenio (salario /Hora), se efectuará dividiendo la retribución anual, por la suma del número de horas anuales previsto en el artículo 19 bis Apartados I y IV, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones, sin perjuicio de que en el momento de pago pueda detraerse el importe correspondiente a vacaciones para su abono independiente.

Artículo 9 bis. *Incremento salarial fijo.*

El incremento del 1% pactado para el año 2021, se ha incorporado a las tablas salariales fijadas en el artículo 7 bis o al Salario Base Personal, en su caso, sobre la retribución de las personas trabajadoras que tomará como base de cálculo los siguientes conceptos fijos del año 2020: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad *ad personam,* Plus de Residencia, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento Integración, Complemento para las personas trabajadoras de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano, Paga Extraordinaria de Navidad y paga de Recuperación.

Para el año 2022, se producirá un incremento anual fijo de un 1% percibiéndose por cada persona trabajadora en proporción a su jornada de trabajo efectivo, que tomará como base de cálculo las cuantías a que asciendan del año inmediatamente anterior los siguientes conceptos fijos: Salario Base, Salario Base Personal y en su caso, sobre el resto de conceptos fijos que operen tras la reestructuración de conceptos salariales.

Con carácter general, para la plantilla que no hubiera elegido otra opción en el momento de operar la reestructuración salarial, los importes resultantes de la subida reflejada en este artículo serán percibidos dentro del concepto Paga de Recuperación.

Artículo 10 bis. *Incremento variable ligado a resultados.*

1.1 Para el año 2021 se establece un 0,1% de incremento variable 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 consolidable, no compensable ni absorbible. Para el devengo de dicho incremento variable en el año 2021, 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 2021 se aplicará este incremento sobre la retribución de las personas trabajadoras que tomará como base de cálculo los siguientes conceptos salariales vigentes del año 2020: Salario Base, Antigüedad, Antigüedad *ad personam,* Plus de Residencia, Complemento Convenio, Complemento Unificación, Complemento Unificación Compensable y Absorbible, Plus Reclasificación, Plus Corrector, Complemento para las personas trabajadoras de 60 o más años, Paga Extraordinaria de Verano y Paga Extraordinaria de Navidad.

El incremento salarial ligado a resultados se dará a conocer y se abonará en el mes de septiembre, una vez conocidos de forma definitiva los resultados de dicho ejercicio.

1.2. 2022.

En función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el correspondiente año, las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Tablas salariales del artículo 7 bis del convenio o, salarios base personales, vigentes en diciembre del año anterior, de conformidad con el siguiente escalado:

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2021 supera en un 0,50% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,25%,
– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2021, supera en un 1% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,50%,
– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2021 supera en un 1,5% al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,75%,

A partir del escalado anterior, cada 0.5 % adicional que la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2021, supere al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el presente complemento se incrementará en un 0,25 % adicional.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, antes del 31 de mayo del correspondiente año, la Dirección procederá a hacer entrega a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del respectivo ejercicio. En el primer trimestre del año siguiente, la Dirección informará a la Comisión Paritaria del Convenio del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables del año anterior, procediéndose en su caso al abono, en los plazos y términos que se acuerden por la misma, y en todo caso antes del 31 de diciembre del correspondiente año de abono.

Artículo 11 bis. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el Convenio Colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las 12 mensualidades, salvo solicitud del trabajador.

No obstante, las personas trabajadoras incorporadas con anterioridad al 11 de marzo de 2021 que vinieran percibiendo su salario distribuido en 12 o en 14 pagas, tendrán derecho a mantener dicha distribución como derecho individual, todo ello salvo que se hubiera acordado el cambio de distribución salarial. El abono de las pagas extraordinarias en el caso de que no se prorratearan se realizará en la nómina de junio y de noviembre.

Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente: Navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre y julio, de 1 de julio a 30 de junio.

Artículo 12 bis. *Antigüedad.*

Se establece un precio por cuatrienio a razón de 150 € anuales en jornada completa, con un límite de devengo de antigüedad hasta los 24 años de permanencia en las Empresas.

A partir 1 de junio de 2021, todas las personas trabajadoras que no hubiesen generado antigüedad o que no hubiesen alcanzado el límite anterior, iniciarán el cómputo a efectos del cumplimiento de cuatrienios para percibir el complemento de antigüedad, considerándose a estos efectos como fecha de antigüedad la de la adquisición de las Empresas por Carrefour (11 de marzo de 2021). Los importes de la antigüedad devengada hasta el 31 de mayo de 2021 se incorporarán al salario de las personas trabajadoras de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Adecuación de condiciones laborales.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 19 bis. *Jornada y descansos.*

I. La jornada laboral anual de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio Colectivo será de 1792 horas anuales, sin perjuicio de lo previsto en el apartado IV del presente artículo respecto a la jornada máxima laboral anual de trabajo efectivo. La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, a fin de tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y periodos del año.

III. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores y una vez ya distribuida se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

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

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

IV.1. A la jornada anual prevista en el apartado I del presente artículo, se adicionarán 18 horas anuales, resultando de la suma de tales horas, la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 2021.

2. Las horas previstas en el presente apartado, o su parte proporcional si la jornada a realizar fuera inferior, se destinarán exclusivamente para necesidades especiales, que se preavisarán conforme con lo dispuesto en el párrafo III del presente artículo. Se considerarán necesidades especiales, los inventarios generales o parciales, obras, reformas y aperturas, y los cambios en los modelos organizativos.

3. Conforme a lo señalado, la jornada laboral máxima anual prevista en el presente convenio colectivo, será la suma de las horas anuales previstas en los apartados I del presente convenio, y de las horas fijadas en el apartado IV. 1 del presente artículo.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima anual prevista, se contabilizarán períodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

4. En el caso de imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de las personas trabajadoras y a retrasos o adelantos en suministros, la comunicación se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente. No tendrán consideración de imprevistos, a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

5. La utilización de las horas previstas en este apartado computará dentro de las previstas en el apartado III anterior.

V. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

La empresa y las representaciones legales de las personas trabajadoras se reunirán trimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada

VI. Los trabajadores, con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana, no tendrán obligación de prestar servicios más que hasta del 50 por 100 de los domingos o festivos del año, y en todo caso, con un mínimo de domingos o festivos de prestación obligatoria de seis. A efectos del cálculo del número de domingos y/o festivos, la fracción resultante se elevará al entero.

VII. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

correspondiente, se actuará conforme a lo previsto en el apartado III del presente artículo, respetando la legalidad vigente.

VIII. Descanso semanal. La distribución de la jornada y del descanso de las personas trabajadoras se adecuará al sistema de aplicación en el centro o establecimiento comercial en el que preste efectivamente sus servicios en cada momento la persona trabajadora, a tales efectos:

a) En los centros o establecimientos comerciales con régimen de apertura generalizada en todo o gran parte del año, la jornada anual se distribuirá, con carácter general, como máximo en 224 días de trabajo al año, de lunes a domingo.

b) En los centros o establecimiento con régimen de apertura no generalizada, la jornada anual se distribuirá, de lunes a domingo, respetando el derecho del personal a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

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

A las personas trabajadoras, que presten sus servicios en centros o establecimiento con régimen de apertura no generalizada, con cinco o más días de promedio de trabajo a la semana, se les garantizará que la acumulación del tiempo de descanso a que se refiere el artículo 6 del R.D. 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute al año de 12 descansos de calidad, entendiendo por tales la acumulación una vez al mes, de tres días, que comprenderán viernes-sábado-domingo, o en su caso sábado-domingo-lunes.

Artículo 19 ter. *Horario de trabajo. Cuadros horarios.*

I. La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios con la jornada de trabajo, de acuerdo al modelo aprobado por la Comisión Paritaria.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, facilitándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores, que acusará recibo de su recepción.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario no sea superior a cuatro horas de trabajo efectivo, la jornada en esos días deberá prestarse de manera continuada.

Las personas trabajadoras con jornadas continuadas de 6 o menos horas de trabajo efectivo, a su solicitud, podrán pactar de mutuo acuerdo con la empresa un periodo descanso, que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

III. Ventas especiales y balances. En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control.

La planificación de los dos inventarios generales anuales y de los doce de las secciones de productos perecederos se comunicará, al menos, con una semana de antelación, en caso de no estar previstos en el calendario trimestral, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 bis.IV.

Articulo 19 quáter. *Verificación y control de la jornada.*

I. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual se efectuará durante el año natural. A tales efectos con carácter individual al finalizar cada trimestre se procederá a la verificación de la ejecución de jornada compensándose en el siguiente trimestre los tiempos de exceso que se hayan podido producir, sin perjuicio de la realización efectiva de la jornada anual contratada a final del año.

Dentro de los tres meses siguientes a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual se procederá igualmente a realizar con carácter individual la verificación y

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

control de la jornada anual que se establece. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán preferentemente mediante descanso a razón de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva. Tal compensación no podrá coincidir con los períodos punta de producción o actividad del centro de trabajo y se concentrará de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos.

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

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

Artículo 20 bis. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias, y se compensarán en retribución con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria o con igual proporción de recargo en tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

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

2. 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 materias primas.

Artículo 22 bis. *Permisos retribuidos.*

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

A) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad la persona trabajadora precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Hasta tres días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

D) Tres días en los casos de enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

H) Anualmente las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D) del presente artículo hasta un máximo de seis días en total.
2. Un día al año para la asistencia a la firma de escrituras públicas, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
3. Hasta un máximo de 10 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a visita médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo a hijos menores de 16 años o personas dependientes con discapacidad o minusvalía física o psíquica sin límite de edad que convivan o estén a cargo de la persona trabajadora.
4. Un día por matrimonio de la persona trabajadora, acumulable al supuesto del apartado B) anterior.
5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora. Este permiso es para el actual permiso de conducción de vehículos B, o el que le sustituyera en el futuro, y a tal efecto la licencia cubrirá todos los exámenes que, coincidiendo con la jornada laboral de la persona trabajadora, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por la persona trabajadora.
6. Un día para los casos de matrimonio, accidente o enfermedad grave con hospitalización, o fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
7. Un día para la inscripción en el registro de parejas de hecho.
8. Un día por traslado del domicilio habitual, acumulable al supuesto del apartado E) anterior.
9. Un día para para los casos de bautizo o comunión de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.

En el caso de las licencias previstas en el presente apartado I, si el hecho causante se produjera con posteridad a la finalización de la jornada laboral de la persona trabajadora, se entenderá como fecha de inicio a efectos de cómputo de la licencia el siguiente día natural.

II. Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia.

La persona trabajadora podrá disfrutar de uno de los días de esta licencia dentro de los cinco días siguientes al alta hospitalaria siempre que el periodo de hospitalización dure más de tres días.

Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

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

IV. En los casos en que cualquier persona trabajadora tuviera derecho a disfrutar de los permisos por defunción, o enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, y el sujeto causante que diera derecho a los mencionados permisos residiera en el extranjero, la persona trabajadora podrá unir a la licencia correspondiente el periodo de vacaciones, si no estuvieran planificadas en tal fecha.

V. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora tuviere que recorrer más de 150 Km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

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

Artículo 24 bis. *Vacaciones.*

1. Las personas trabajadoras disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

2. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la Dirección, dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación. Las Empresas podrán excluir aquellas fechas o periodos que coincidan con las de mayor actividad en los centros de trabajo.

3. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado garantizando, salvo acuerdo en contrario con la persona trabajadora, al menos el disfrute de 21 días ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, y 10 días fuera de dicho periodo, salvo en aquellos centros situados en zonas estivales o de interés turístico en los que se podrá organizar en su caso, en un período de 15 días ininterrumpidos entre junio y octubre. Todo ello salvo que tales fechas o periodos se hayan excluido conforme a lo señalado en el punto 2 del presente artículo. A tales efectos anualmente se comunicará a la Mesa de Diálogo Social listado de los centros que tienen tal consideración, y a la representación legal de tales centros.

Con independencia de lo establecido anteriormente, fuera del periodo de junio a septiembre, las personas trabajadoras podrán disfrutar de los 31 días de vacaciones de manera continuada, de forma excepcional, siempre que las necesidades organizativas lo permitan y mediando acuerdo expreso entre las partes.

4. Como preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras 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. En los centros que no tengan establecido este sistema de elección de turnos de vacaciones se aplicará el sistema de rotación en la elección de los turnos conforme al criterio de antigüedad en la empresa.

5. A nivel de centro, en el ámbito de la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá acordar otro sistema de fijación de vacaciones, respetando en todo caso lo establecido en el punto 2 anterior.

6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá efectivamente disfrutar del periodo que le corresponda 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, garantizándose en tal caso el efectivo disfrute de las vacaciones sin que pueda sustituirse por compensación económica.

Artículo 26 bis. *Inventarios.*

En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control.

La planificación de los dos inventarios generales anuales y de los doce de las secciones de productos perecederos se comunicará, al menos, con una semana de antelación, en caso de no estar previstos en el calendario trimestral, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 bis.

Artículo 27 bis. *Guarda legal.*

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las reducciones de jornada por guarda legal se regularán de conformidad con la legislación vigente aplicable en el momento de su concesión.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37. 6 y 7 del ET, se concederán las concreciones de horario solicitadas, cuando se concreten en los días y el turno ordinario en que venga prestando servicios la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras afectadas por reducción de jornada por guarda legal estarán exentas de modificar por convocatoria a inventario el horario de prestación de trabajo preestablecido.

Artículo 27 ter. *Jornadas concertadas para las personas trabajadoras con hijos entre los doce y los dieciséis años.*

Las personas trabajadoras con hijos entre doce y dieciséis años de edad podrán concertar con las empresas la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Las personas trabajadoras con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 30 bis. *Incapacidad Temporal.*

A partir del 1 de enero de 2022, en el caso de situación legal de incapacidad temporal (IT), en el que la Entidad gestora o Mutua colaboradora con la seguridad social reconozca el pago de prestaciones, las empresas, durante el tiempo en el que la persona trabajadora tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

expedición de parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, el abono no se extenderá más allá del tiempo en el que las Empresas realicen directamente el pago delegado de la prestación.de conformidad con lo siguiente:

a) Hasta el 100 por 100 del salario fijo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria y en el supuesto de bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia, quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, o por tratamientos de diálisis: Hasta el 100 por 100 del salario fijo.
b) Hasta el 100 por 100 del salario fijo a lo largo de la primera baja por contingencia común dentro del año natural.
c) Hasta el 95 por 100 del salario fijo a lo largo de la segunda baja por contingencia común dentro del año natural.
d) Hasta el 90 por 100 del salario fijo a lo largo de la tercera y siguientes bajas por contingencia común dentro del año natural.

A estos efectos las bajas por recaída se considerarán segunda o sucesivas bajas, y el cómputo de cada año se iniciará y terminará coincidiendo con el del año natural.
Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

– Las personas trabajadoras desde el primer proceso que se inicie dentro del año natural de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditadas, no percibirán retribución ni complemento alguno durante los tres primeros días, con independencia del número de días que alcancen los períodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan.
No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por la persona trabajadora ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100 % del salario fijo correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso.

Artículo 32 bis. *Descuento en compras.*

Las personas trabajadoras serán beneficiarias de un sistema de beneficios en compras que no podrá ser más beneficioso que el que se ofrezca a otros colectivos laboralmente ajenos a las empresas. Se atribuye al Comité Intercentros la disposición, regulación y contenido del mismo.

Artículo 33 bis. *Prendas de trabajo.*

I. A las personas trabajadoras a las que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de dos uniformes completos por parte de las empresas, en concepto de útiles de trabajo al comenzar la relación laboral o en el momento de exigencia por parte de éstas del uso del uniforme o prenda de trabajo o cambio de uniformidad. La reposición de las prendas se hará en función del desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa, si bien se repondrá al menos un uniforme completo anualmente.
II. Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 34 bis. *Dietas.*

Las personas trabajadoras que por necesidad de las empresas tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 30 euros, o a una media dieta de 15 euros, a lo largo de la vigencia del Convenio colectivo.

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. La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por la persona trabajadora desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

CAPÍTULO VI

Jubilación

Artículo 35 bis. *Jubilación.*

1. Jubilación ordinaria. Se estará a la legislación vigente.
2. Jubilación parcial. Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

En tanto legalmente sea posible, se mantendrá el compromiso establecido en convenios anteriores de facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten, cumpliendo al efecto los requisitos necesarios para ello.

3. 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 las personas trabajadoras que, habiendo cotizado a la Seguridad Social antes de 1 de enero de 1967, se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: a los 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, siete pagas; y a los 64 años, cuatro pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base o salario base personal y los complementos personales.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37 bis. *Mesa de Diálogo Social.*

Las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de fomentar el diálogo social para el tratamiento de todos los temas que afecten a las Empresas en términos generales o a más de un centro de trabajo. A estos efectos, se constituirá una mesa de diálogo social formada dos representantes, incluido asesor, de cada uno de los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros y mismo número por cada una de las empresas, que se constituirán como interlocutores válidos. El número de representantes podrá modificarse por consenso entre las partes.

Se entiende por «Dialogo Social» el proceso de información, negociación y concertación social en todas aquellas materias generales o que, excediendo de las competencias propias de los comités conjuntos, de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general, así como cuanta información o actuaciones contribuyan al Diálogo Social y cualesquiera otras comunicaciones referentes a decisiones de las empresas que repercutan en la gestión del empleo, todo ello sin perjuicio de que deban, en su caso, ser trasladadas, negociadas o ratificadas posteriormente por el Comité Intercentros.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del Comité Intercentros.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional cuarta.

Las Empresas adquieren el compromiso de diseñar y presentar al Comité Intercentros de Supersol Spain y Superdistribución Ceuta un nuevo sistema de incentivos para plantilla base de todos los formatos, en el segundo semestre de 2021.

Disposición transitoria primera. *Reclasificación profesional y reestructuración salarial.*

A) Reclasificación profesional.

Las Empresas, a fin de adaptar las actuales condiciones laborales a las previsiones contenidas en el presente Convenio, procederán a reclasificar al personal a su cargo conforme a la tabla de reclasificación prevista en el artículo 6 bis.

B) Reestructuración salarial.

A fin de adecuar y unificar la estructura retributiva de toda la plantilla de Supersol Spain, y Superdistribución Ceuta con efectos de 1 de junio de 2021 se procederá, por una sola vez, a la reestructuración de las nóminas correspondientes a todas las personas trabajadoras conforme a los siguientes principios básicos, reglas y procedimiento:

– Las personas trabajadoras contratadas con anterioridad a 31 de mayo de 2021 mantendrán el nivel retributivo salarial por todos los conceptos que venían percibiendo.
– Los conceptos salariales que vinieran siendo incrementados de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo tendrán garantizada durante el año 2021 la aplicación de incremento salarial anual en los términos contenidos en la presente normativa (artículos 8 y 9).

Las Empresas adquieren el compromiso de diseñar y presentar al Comité Intercentros de Supersol Spain y Superdistribución Ceuta propuesta de reclasificación profesional y reestructuración salarial.

Disposición transitoria segunda.

A partir de 1 de enero de 2022 la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo será 1792 horas anuales.

Disposición transitoria tercera.

Las Empresas procederán a la apertura de un periodo de consultas conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida que, para poder cumplir con lo previsto en el Convenio Colectivo en materia de jornada, distribución, horarios, y descansos semanales, sea necesaria una redistribución de la jornada anual, conforme a la tramitación prevista en el artículo 41 del ET, en el caso de que la modificación resultara sustancial.

A) Tramitación. El Comité Intercentros tendrá competencia para el conocimiento tratamiento, negociación y aprobación en su caso de los criterios generales para el establecimiento de las modificaciones necesarias.
La concreción práctica de los criterios generales tras el proceso de consultas con el Comité Intercentros, en su caso, y el alcance de tales modificaciones a nivel de centro serán objeto de comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras en el mismo, previamente a su aplicación, y sin necesidad de abrir un nuevo proceso de consulta en tal ámbito.
Los cambios producidos serán comunicados en los términos y plazos previstos legalmente a las personas trabajadoras afectadas.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

Las discrepancias que puedan surgir con motivo de la tramitación de las modificaciones a que se refiere esta Disposición Transitoria se resolverán por la Comisión Paritaria del Convenio con arreglo al procedimiento previsto en los artículos 38 a 41 del presente convenio colectivo.

La tramitación de las discrepancias no paralizará la decisión empresarial tras el período de consultas, por lo que la resolución de la Comisión o del árbitro, que será ejecutiva, surtirá efectos a los quince días desde su comunicación a las partes.

B) Como consecuencia de las exigencias temporales necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la presente Disposición Transitoria, se establece la siguiente regulación transitoria respecto a las previsiones establecidas en el convenio colectivo en materia de descansos de calidad y límite máximo de trabajo en domingos y festivos, manteniéndose hasta la fecha de aplicación del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo que, en su caso, se alcance, los sistemas de descanso y distribución de la jornada que se vinieran realizando, y de conformidad con lo dispuesto a continuación:

B.1 En relación a los descansos los descansos de calidad previstos en el artículo 19 bis. VI. Apartado b), serán exigibles a partir del tercer trimestre de 2021.de forma proporcional a los meses que resten hasta 31 de diciembre de 2021.

B.2.1 Respecto al número máximo de domingos y/o festivos obligatorios previsto en el artículo 19 bis VI, para el año 2021, en los casos de apertura generalizada, tendrá efectos a partir de 01 de julio de 2021.

A tales efectos, transitoriamente para el citado año (2021), el número máximo de domingos y/o festivos de trabajo obligatorio será el promedio anual que correspondería, tomando como referencia para los dos primeros trimestres del año, el número máximo resultante de la aplicación de la regulación anterior y vigente hasta el 30 de junio, y para el tercer y cuarto trimestre del año, el número máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 19 bis del Convenio colectivo. A efectos del cálculo del número máximo de domingos y/o festivos, excepcionalmente para este año, la fracción resultante no se elevará al entero.

Disposición transitoria cuarta.

Siendo la voluntad de las partes conseguir el objetivo de la rentabilidad económica y competitividad de los centros de las Empresas a través de la nueva regulación establecida en la Revisión del Convenio Colectivo vigente, así como asegurar una correcta organización de los centros en el periodo de alta actividad productiva, se acuerda establecer, previo acuerdo con la Mesa de Diálogo Social, un porcentaje de plantilla que pueda disfrutar de al menos 10 días de vacaciones dentro del periodo de verano, en aquellos centros en los que, estando excluidas dichas fechas por coincidir con la mayor actividad productiva, cumplan a fecha 30 de abril de 2022, con referencia al mismo mes del año anterior, el paramento de progresión positiva sobre la venta prevista dicho ejercicio 2022.

El disfrute se realizará, por orden de mayor antigüedad reconocida en las Empresas, entre aquellas personas que tengan un dato de absentismo a título individual no superior al 3% en el citado periodo de 12 meses (30 abril de 2021 a 30 de abril de 2022).

El mes de diciembre también estará incluido dentro de este periodo de disfrute de vacaciones.

El contenido de esta disposición transitoria sólo será aplicable para los turnos y periodos de vacaciones del año 2022.

Disposición transitoria quinta. *Regulación de días de asuntos propios.*

Todas las personas trabajadoras con antigüedad superior a un año, a la firma de la presente Revisión del Convenio, con el objetivo de atenuar las diferencias existentes en la nueva regulación en relación a las licencias retribuidas, percibirán un complemento *ad*

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

hoc calculado sobre el salario hora individual del año 2021 correspondiente a diez horas (10 horas/1,5 días) de asuntos propios, a percibir en un sólo pago consolidable en un complemento no compensable ni absorbible, en proporción a la jornada laboral contratada. La fecha de pago se establecerá previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria sexta. *Bolsa y ayuda de estudios.*

Las personas trabajadoras que, a la firma de la presente Revisión del Convenio, tengan generado el derecho al abono de cantidades en concepto de bolsa y ayuda de estudios, lo mantendrán a título individual en los mismos términos y condiciones, con carácter excepcional y durante la vigencia del Convenio, lo que además será compatible con otras fórmulas que se puedan establecer a través de la Mesa de Diálogo Social relativas a premios o becas de empresa.

Disposición transitoria séptima.

Con objeto de atenuar las consecuencias de merma de la retribución variable, referida a los ingresos efectivamente percibidos a lo largo del 2020 por aplicación del complemento funcional o mejor condición previstos en el artículo 25 del Convenio Colectivo o compromisos empresariales y sociales, las personas trabajadoras que permanezcan en alta a 31 de mayo de 2021 percibirán una cantidad compensatoria, con carácter indemnizatorio y a tanto alzado, durante los años 2021 y 2022, que se calculará a razón de 40€ brutos por festivo efectivamente trabajado en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el periodo de 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, y con el límite de 14 festivos La fecha de pago se establecerá previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria octava.

Las personas trabajadoras que experimenten reducción sobre el número de días de vacaciones que venían disfrutando anualmente, percibirán una cantidad compensatoria, con carácter indemnizatorio, que se percibirá en un solo pago, durante los años 2021 y 2022, que se calculará a razón de precio día por el número de días reducidos hasta el número de 31 días. La fecha de pago se establecerá previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición final primera.

Como consecuencia de la regulación convenida en la Revisión del Convenio, no serán aplicación a las personas trabajadoras de Supersol Spain y Superdistribución Ceuta los artículos del Convenio colectivo que a continuación se indican:

– En su totalidad, los artículos 6, 7, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 33 y 35.
– En lo regulado para el año 2022, los artículos 8, 9 y 30.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Los preceptos objeto de revisión del Convenio colectivo entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2022, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio. Concretamente:

a) Los artículos 6 ter (Periodo de prueba), 6 quáter (Contratación), 20 bis (horas extraordinarias), 22 bis (Permisos retribuidos), 24 bis (Vacaciones), 26 bis (Inventarios), 27 bis (Guarda legal), 27 ter (Jornadas concertadas para las personas trabajadoras con hijos entre los doce y los dieciséis años), 33 bis (prendas de trabajo), 34 bis (dietas), 35 bis (jubilación) y 37 bis (Mesa diálogo Social), surtirán efectos a partir del día de la fecha de la firma.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es

b) Los artículos 6 bis (Grupos Profesionales), el capítulo III «Régimen económico» y artículo 32 bis «descuento en compras», surtirán efectos desde el 1 de junio de 2021.

c) El artículo 19 bis, 19 ter y 19 quáter, surtirán efectos a partir de la fecha de aplicación, en su caso, del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, a excepción de las condiciones económicas respecto al pago por trabajo en festivos que surtirán efectos a partir del día de la fecha de la firma y aquellas otras que tengan fecha concreta de inicio de vigencia.

d) El artículo 30 bis «incapacidad temporal» entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

cve: BOE-A-2021-19280
Verificable en https://www.boe.es