

CAPITULO 1º: Ambito y revisión

Sección 5ª Promoción profesional, régimen de ascensos

Artículo 17º Reconocimiento de nivel profesional especial y regimen de ascensos

A) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales

2.-Sistemas y Mecanismos en Materia de Reconocimiento de Nivel

B).- Los trabajadores en los que se den las circunstancias descritas en el siguiente apartado accederán al nivel profesional por el sistema de ascenso previsto en el apartado 2º. **B)** con una evaluación de su desempeño positiva que, de no ser realizada directamente por la Empresa, deberá ser efectuada a instancias del trabajador en el término de seis meses desde el momento en que este lo solicite. La no realización de la evaluación se equipará a su resultado positivo.

Profesionales de oficios o profesiones históricas y clásicas del sector de percederos y de mantenimiento, que tengan una experiencia contrastada en alguno de los citados oficios, acreditada con su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de 7 años consecutivos en el mismo oficio o profesión dentro del Grupo de Profesionales, que se encuentren desarrollando sus funciones en dichos puestos y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de empleados, en su oficio clásico. En este supuesto el Complemento de Nivel podrá compensarse con cualquier complemento cuyo importe no venga cuantificado en el presente Convenio que, referido al puesto o a las cualidades personales del trabajador, viniera percibiendo el profesional sobre el Salario Base de Convenio.

Artículo 17º Reconocimiento de nivel profesional especial y regimen de ascensos

A) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales

2.- Sistemas y Mecanismos en Materia de Reconocimiento de Nivel

B).- Los trabajadores en los que se den las circunstancias descritas en *los siguientes apartados* accederán al nivel profesional por el sistema de ascenso previsto en el apartado 2º. **B)** con una evaluación de su desempeño positiva que, de no ser realizada directamente por la Empresa, deberá ser efectuada a instancias del trabajador en el término de seis meses desde el momento en que este lo solicite. La no realización de la evaluación se equipará a su resultado positivo. **En ambos supuestos el Complemento de Nivel Podrá compensarse con cualquier complemento que viniera percibiendo el mismo sobre el Salario Base de Convenio, excluyendo la antigüedad.**

Profesionales de oficios o profesiones históricas y clásicas del sector de percederos y de mantenimiento, que tengan una experiencia contrastada en alguno de los citados oficios, acreditada con su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de empresas durante un mínimo de 7 años consecutivos en el mismo oficio o profesión dentro del Grupo de Profesionales, que se encuentren desarrollando sus funciones en dichos puestos y que, durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de empleados, en su oficio clásico.

A partir de 01/01/2012, trabajadores del sector no adscritos a la función de venta personalizada que tengan una experiencia en el desempeño de sus funciones acreditada por su ejecución ininterrumpida en la Empresa o Grupo de Empresas durante un mínimo de 10 años

consecutivos dentro del Grupo de Profesionales y que durante esta experiencia profesional, participen habitualmente como monitores o formadores de otros empleados, en su función.

CAPITULO 4º: Salario

Sección 1ª Estructura salarial

Convenio 2006-2008

Artículo 27.- Salario Base en 2006

Subida de un 3% en el salario base y los complementos

Artículo 28.- Incremento salarial en 2006

Partiendo de la mensualidad normal del mes de Diciembre de 2005, se aplicarán los siguientes incrementos:

- A) El salario base será el previsto en el Art. 27º. del Convenio Colectivo.
- B) El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 22º.A) del vigente Convenio Colectivo será de un 3%. Igual incremento se aplicará a los Complementos de puesto, que no tengan crecimiento por aumento del salario base, salvo que se establezca otra cosa en el momento de su creación a nivel de empresa.
- C) Los trabajadores cuyos salarios estén fijados por un porcentaje sobre las ventas, no tendrán más efectos económicos derivados del presente Convenio que la elevación de su salario garantizado en el porcentaje pactado.
- D) Los complementos del Art. 25º del Convenio Colectivo, no sufrirán ninguna variación como consecuencia de la subida salarial del Convenio sea cual fuere su base de cálculo de establecimiento.

En el caso de que el IPC resultante al 31 de Diciembre de 2006 excediera del incremento aplicado al salario base, los salarios base y los complementos a que se refiere el apartado B) del artículo anterior, tendrán una modificación al alza en el citado exceso y con efectos de 1 de Enero de 2006 sobre la base de diciembre de 2005.

Convenio 2009-2012

Artículo 27.- Salario Base en 2009

Subida de un 2% solo en el salario base

Artículo 28.- Salario en formación

El salario del trabajador en formación será del 80, 90 y 100 por 100, del salario correspondiente al Grupo de Profesionales, durante el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, tal y como figura en la tabla del artículo precedente.



Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)



y 2008, revision salarial y

Artículo 29º: Incrementos salariales para 2010, 2011 y 2012

Garantía de incremento.-

1º Los Salarios Base de Grupo establecidos en el Art. 27º del Convenio Colectivo, tendrán en Enero de 2007 y 2008 un incremento del 115% del IPC previsto por el Gobierno para tal año, con motivo de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado en 2006 y 2007 respectivamente.

2º Asimismo, en Enero de 2007 y de 2008, los Complementos a que alude el Art. 28º B) del Convenio Colectivo, salvo que en el momento de su creación se establezca otra cosa, tendrán un incremento del 90% del IPC previsto para cada año.

3º Los salarios base así calculados tendrán una revisión salarial en el caso de que el IPC real oficial de 2007 y 2008 superen el incremento aplicado a los mismos en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra. De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número anterior tendrán una revisión en el mismo porcentaje de diferencia aplicado a los salarios base. La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos de 1 de Enero de cada año, sobre la base de diciembre del año anterior.

4º Durante la vigencia del Convenio se garantiza un incremento anual de los salarios base de un 0,2 sobre el IPC real. Cuando opere la garantía se aplicará adicionándose en su caso el 0,2 a la subida salarial del año siguiente y con efectos sólo de tal fecha, sin que tal adición pueda tenerse en cuenta al efecto de la garantía del año en que se aplica.

Las tablas salariales previstas en el art. 27º del Convenio Colectivo, tendrán un incremento en Enero de cada uno de los años 2010, 2011, y 2012 igual a la media aritmética del IPC previsto por el gobierno para el año que se trate, con motivo de la presentación anual de los Presupuestos Generales del Estado, y del IPC real del año anterior. En el caso que no hubiera previsión gubernamental de IPC se sustituirá por la última previsión de IPC armonizado del conjunto de la comunidad europea que se publique por el Eurostat en Enero del año que se trate.

La Comisión Mixta fijará en el mes de Enero las correspondientes tablas salariales, teniendo en cuenta el compromiso por la defensa del empleo y el mantenimiento de la demanda interna que figuran en el pacto por el empleo en el entorno de crisis que se incorpora al final del presente Convenio..

CAPITULO 5º: Tiempo de trabajo

Sección 1ª Jornada laboral ordinaria y su distribución

Convenio 2006-2008

Convenio 2009-2012

Artículo 32º: Distribución de la jornada

9. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

10. Los trabajadores tendrán derecho 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 acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:

- Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.
- Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.
- Conforme a lo previsto en el párrafo primero.
- Conforme a lo previsto en el párrafo segundo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro

9. *La interrupción en jornadas partidas, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.*

El descanso durante las jornadas continuadas no podrá ser inferior a quince minutos ni superior a una hora

10. Los trabajadores tendrán derecho 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 acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana, *y el día completo de descanso semanal podrá acumularse dentro de un ciclo no superior a catorce días.*

En todo caso, a lo más tardar, la planificación anual de la jornada del año 2010, se efectuará de manera que el descanso semanal no se solape con el descanso entre jornadas, computándose ambos de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo que, calculado sobre la base de un descanso entre jornadas de doce horas, resulta de la siguiente manera en los casos que se indican:

Si se trata de un día completo o de dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 36 horas.

Si se trata de un día y medio, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 48 horas.

Si se trata de un día completo y dos medios días acumulados, entre el final de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 60 horas.

A título orientativo se recogen los siguientes sistemas de disfrute del descanso semanal que podrían utilizarse bien en exclusiva o entremezclados entre sí, o con cualquier otro que cumpla lo previsto en los párrafos anteriores para trabajadores que prestan habitualmente su trabajo durante seis días a la semana:

En el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde, o de mañana y tarde el medio día de descanso podrá separarse para acumularse cada dos, tres o cuatro semanas, unirse o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana o en otro momento dentro de un ciclo no superior a las cuatro semanas. En este caso el sistema deberá garantizar, además del descanso de un día completo a la semana, el descanso de otro día

<p>o la recuperación del disfrute festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.</p>	<p><i>completo por acumulación de medios días en periodos de cuatro semanas, y el respeto, en el establecimiento de los cuadros horarios, del descanso entre jornadas de conformidad con la legislación vigente al respecto.</i></p> <p><i>Aquellas Empresas que tengan establecido un sistema distinto de disfrute del descanso semanal en el que se haya tenido en cuenta tanto el descanso semanal como el respeto al descanso entre jornadas de conformidad con la interpretación dada por pronunciamiento judicial, lo podrán mantener en sus propios términos.</i></p> <p><i>La distribución de la jornada y el descanso se efectuará garantizando a cada trabajador en el calendario anual el disfrute, al menos de 5 fines de semana que comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones</i></p> <p><i>Los trabajadores con cinco días de trabajo de promedio a la semana que lo tuvieran mantendrán su sistema de disfrute del descanso semanal, bien en un día fijo a la semana o bien en turnos rotativos.</i></p>
<p>Artículo 53º: Incapacidad Temporal.-</p> <p>En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.</p> <p>En el caso de que empeoraran los índices de absentismo, la representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa deberá negociar su tratamiento y mejora.</p> <p>No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general.</p>	<p>Artículo 53º: Incapacidad Temporal.-</p> <p>En los supuestos de baja por I.T., los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo.</p> <p><i>No será de aplicación lo previsto en el primer párrafo, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general, siempre que exista reconocimiento de prestación por la Seguridad Social. Ello no obstante, lo regulado en el párrafo siguiente de este artículo será de obligado cumplimiento a fin de homogeneizar en el ámbito del sector la cobertura social de los trabajadores y compatibilizarlo con una necesaria reducción del absentismo.</i></p> <p><i>A partir de 01.01.2010, los trabajadores 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 periodos de enfermedad o el número de procesos que se produzcan. No obstante, si en el transcurso del año no se inicia por el trabajador ningún otro proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán, terminado el año, el 100% del salario base de grupo, o del</i></p>

que se viniera percibiendo en tal situación en la empresa correspondiente a los tres primeros días de ese primer y único proceso. No computarán a todos los efectos los días que coincidan con internamiento hospitalario.

Las empresas que ya vinieran aplicando este tratamiento recogido en el párrafo anterior desde el primer proceso para las ausencias y/o baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral, lo mantendrán en los mismos términos, adaptando únicamente las diferencias con lo aquí regulado.

El sistema aquí previsto será de aplicación a todas las empresas, cualquiera que fuera el régimen de complementos que tuviera

Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis

Convenio 2008 - 2012

Las partes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que son inherentes a la misma, consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para enfrenar la crisis y los efectos negativos en materia de destrucción de empleo en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto las siguientes estipulaciones:

1 CRECIMIENTO SALARIAL Y CONSUMO.-

Dado el compromiso de empleo que se asume por las empresas en el marco del Convenio, es necesario compatibilizar una mejora del salario que pudiera favorecer el mantenimiento de la demanda interna a través del consumo, con una situación de ingresos de las empresas condicionados por el factor del consumo. De aquí que, mediante los siguientes criterios ponderadores del crecimiento salarial en función de los datos o indicadores del consumo en grandes superficies que facilita anualmente el INE, las partes pretendan contribuir, con un esfuerzo mutuo, a mantener el empleo, mejorar el nivel salarial de los trabajadores y acompasar esta mejora a la evolución del consumo.

En consecuencia, a los crecimientos previstos en el artículo 29 del Convenio Colectivo para los años 2010 a 2012, se aplicarán por la Comisión Mixta, a la hora de aprobar las correspondientes tablas de Salarios Base de cada uno de los respectivos años, los siguientes coeficientes, en Junción del dato de consumo anual en grandes superficies medido como índice de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, una vez deducido el efecto inflación, que el Instituto Nacional de Estadística facilita mensual y anualmente al Ministerio de Economía:

año anterior es inferior en un 5% o más al del año precedente, se aplicará un 90% del incremento previsto en

- “ Si el índice de ventas de referencia del año anterior es inferior entre un 5% y un 2% al del año precedente, se aplicará un 95% del incremento previsto en el artículo 29°.
- “ Ello no obstante, si en el año en cuestión, el índice de consumo final real mejora el del año anterior, a partir del primero de año siguiente se adicionará al incremento que resulte de aplicar estas normas la diferencia entre el porcentaje aplicado y el 100%.

En la línea de mejora del nivel salarial de los trabajadores se garantiza como mínimo un incremento a aplicar en el año 2010, sobre las tablas de Salarios Base del 2009, del 1%.

En el caso de que durante cualquiera de los años de vigencia del Convenio el dato del índice anual de Ventas de Comercio al por Menor, en Grandes Superficies, sea igual o crezca sobre el de 2008, (98,3), una vez deducido el efecto inflación, las tablas de Salarios Base del año siguiente a aquel en que se produzca tai hecho tendrán el incremento necesario para garantizar que en tal momento la tabla del artículo 27° tenga, sobre las vigentes en 2008, un incremento igual al IPC real acumulado durante los años de vigencia del convenio mas 0,1% por cada año transcurrido.

En lo que se refiere al incremento salarial practicado sobre las tablas salariales del año 2008, que ha sido de un 2%, para su establecimiento sobre una banda salarial adecuada a la evolución de la inflación en el entorno de una caída generalizada de consumo y de precios de venta, se han tenido en cuenta dos factores de recuperación de productividad. Uno el esperado por la aplicación del nuevo sistema de abono de la IT por enfermedad común o accidente no laboral, que tiende a reducir el absentismo, y el otro por la nueva redistribución de la jornada.

III. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO INDEFINIDO-

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyos contratos temporales de duración igual o superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica superior, percibirán una cantidad compensatoria de 7 días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo,

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PARA LA APLICACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE CÁMPUTO DEL DESCANSO DERIVADO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

Para la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso, y para poder cumplir con lo previsto en el presente convenio y en los criterios emanados de las sentencias del Tribunal Supremo es necesaria una redistribución ordenada de la jornada anual, por lo que, por una sola vez, para llevarla a cabo sin pérdida de jornada anual y de la debida atención al cliente, las empresas, teniendo en cuenta los períodos del año y/o días de la semana donde se produce una mayor actividad, habrán de acometer los cambios necesarios en los cuadros horarios de los trabajadores afectados, conforme la tramitación prevista en el artículo 41 del ET, en el caso de que los cambios excedieran de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 2. del artículo 32º de este convenio.

En orden a esta tramitación, será competencia del Comité Intercentros el conocimiento, tratamiento, negociación y aprobación en su caso de los criterios generales para el establecimiento de las modificaciones necesarias para el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo a nivel de empresa.

La concreción práctica de los criterios generales tras el proceso de consultas con el comité intercentros y el alcance de tales modificaciones a nivel de centro serán objeto de informe y consulta con la representación legal de los trabajadores en el mismo, previamente a su aplicación.

Los cambios producidos en los horarios de trabajo en base a la aplicación de los criterios de la Sentencia del Tribunal Supremo sobre cómputo de descansos serán comunicados con treinta días de antelación a los trabajadores afectados.

En todo caso se establece al efecto de facilitar y homogeneizar dicho procedimiento: a) que, por el necesario respeto al criterio establecido por el Tribunal Supremo y al sistema de cómputo pactado concurre probada razón organizativa para ello; b) que estas modificaciones contribuyen a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores del sector y a mejorar la situación de las empresas a través de una más adecuada organización de sus recursos; y c) que las empresas respetarán los siguientes límites para estas modificaciones que se realicen por vía del artículo 41 E.T., dando con ello cumplimiento a la atenuación de las consecuencias para los trabajadores afectados a que se refiere párrafo 4 del citado artículo 41 del ET:

- “ Esta modificación no podrá suponer la transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.
- “ Por motivo de esta modificación no se podrá alcanzar la jornada máxima diaria más días al año de los que resulte de multiplicar por 3 el número de jornadas anuales en las que se vea reducida la prestación de trabajo del trabajador con motivo de la aplicación del nuevo sistema de cómputo del descanso.
- “ Por motivo de esta modificación tampoco se podrá alcanzar la jornada máxima diaria o bien más de tres días a la semana, o bien más de 12 días al mes.

La distribución de la jornada establecida en esta Transitoria y los nuevos criterios de distribución de la jornada no afectarán a los trabajadores con jornadas reducidas por maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y/o por cuidado de familiar, salvo pacto expreso entre la Empresa y el trabajador o salvo cuando así venga exigido por la Autoridad laboral o judicial. Cuando el trabajador se reincorpore a la anterior jornada le será de aplicación lo dispuesto en esta transitoria.

Dados los plazos previstos en el presente Convenio para la confección de los calendarios anuales y de la necesidad de los preceptivos preavisos, los calendarios efectuados y comunicados conforme al anterior sistema se podrán mantener hasta tanto sean sustituidos por los nuevos, lo que deberá efectuarse en todo caso con motivo



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

010.

