



RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2021, de la Directora General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, SA, en Aragón.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, SA, en Aragón (código de convenio 72100121012012), suscrito el día 1 de julio de 2021 entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 14 de julio de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, esta Dirección General acuerda:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del convenio colectivo de la empresa Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, SA, en Aragón en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 4 de agosto de 2021.

**La Directora General de Trabajo, Autónomos
y Economía Social,
MARÍA SOLEDAD DE LA PUENTE SÁNCHEZ**

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO EL ÁRBOL EN ARAGÓN
TÍTULO DERECHOS INDIVIDUALES**

**CAPÍTULO I
Ámbito y revisión**

Artículo 1. Partes signatarias, ámbito funcional y territorial.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, la Representación de la Empresa Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, SA, y de otra, la Representación Legal de los Trabajadores, compuesta por las Secciones Sindicales de FETICO, FASGA, CC.OO y UGT.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores/as, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones de este convenio afectan a todos los que presten sus servicios con contrato laboral en la empresa, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni a las personas que trabajen fuera de la Comunidad autónoma de Aragón.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2019, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos, con independencia de la fecha de firma, se retrotraen al día 1 de enero de 2019, para aquellos que estén prestando sus servicios en la empresa en el momento de la firma.

Si durante la vigencia prevista del Convenio Colectivo se alcanza un convenio de ámbito nacional, sectorial de cadenas de supermercados, o un convenio de ámbito nacional de la empresa Grupo el Árbol, se procederá a la aplicación íntegra del mismo, poniéndose en marcha los mecanismos de aplicación de cualquiera de estos convenios, de acuerdo con los



términos que se prevean en los mismos y procediendo la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo El Árbol de Aragón, a determinar los concretos detalles de la transición.

Una vez finalizada su vigencia, el presente convenio se entenderá denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación entre las partes. A partir de la primera quincena del mes de enero de 2023, se procederá al estudio por las partes, si no se ha producido lo señalado anteriormente, de la apertura de la nueva negociación. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso hasta su nueva revisión.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, convenios colectivos sectoriales, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Las disposiciones futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel global de éste: en caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 5. *Garantías ad personam.*

Serán respetadas las situaciones personales que superen con carácter global a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo se encuentran encuadrados en el sistema de grupos profesionales en función de los siguientes factores:

- Conocimientos y Experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos.

- Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

- Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

- Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En base a los factores anteriormente definidos, los grupos son los siguientes:

- Grupo I. Auxilia al dependiente/a en las tareas y funciones propias de estos, facilitándoles la labor y pudiendo realizar directamente operaciones de venta. Las operaciones realizadas seguirán un método de trabajo preciso con instrucciones concretas y con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y no necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un breve período de adaptación. Si con carácter habitual el ayudante realiza funciones específicas del dependiente/a, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente.

A efectos enunciativos, integran éste grupo profesional las siguientes categorías:

Ayudante Dependiente/a, Auxiliar Administrativo, Limpiador/a, Reponedor/a, Auxiliares de mantenimiento.

- Grupo II. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa y sistemática.

A efectos enunciativos integran éste grupo profesional las siguientes categorías:

Mozo/a Especialista, Cajera/o, Dependiente/a, Conductor/a, Oficial Administrativo 2.ª, Oficial mantenimiento 2.ª.

- Grupo III. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas, especialización y conocimiento total (técnico y profesional) del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. El trabajo lo puede realizar solo o puede haber en la sección una o dos personas (ayudante de dependiente, dependiente/a) pero en ningún caso suponen la coordinación ni la dirección de estos. No tienen mando directo ni vigila sobre el personal afecto a él.



A efectos enunciativos integran éste grupo profesional las siguientes categorías:

Responsable de sección, Oficial de mantenimiento de 1.^a.

- Grupo IV. Funciones que suponen la integración, coordinación, supervisión y programación de las actividades de una/as sección(es) (Jefes/as de Sección) o unidad(es) (Adjunto/a a encargado/a) de diferentes dimensiones complejidad y volumen, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

A efectos enunciativos integran éste grupo profesional las siguientes categorías:

Oficial Administrativo 1.^a, Adjunto/a Encargado/a, Jefe/a de Sección.

- Grupo V. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador/a habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales.

A efectos enunciativos integran éste grupo profesional las siguientes categorías:

Encargado/a de Establecimiento, Graduado Social, Técnico/a, Gestor/a.

- Grupo VI. A las órdenes inmediatas de la Dirección General y participando en la elaboración de la política de empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto. El empleado/a ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. En cuanto a gestión de recursos humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados/as, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, pudiendo tener importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

A efectos enunciativos integran éste grupo profesional las siguientes categorías: Abogado/a, Director/a Comercial, Gerente, y Jefe/a de departamento.

Movilidad funcional.

Dentro del sistema de clasificación profesional se pacta un sistema de movilidad funcional en el seno de la empresa que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional, además de las establecidas, en el marco de la polyvalencia funcional, en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución de las funciones que efectivamente realicen de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.

Si se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel, por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o cobertura de la vacante correspondiente, sin perjuicio de reclamar también la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Promoción profesional.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el convenio colectivo de empresa, Estatuto de lo Trabajadores y demás normas concordantes, la promoción profesional se producirá mediante alguno de los presentes sistemas:

1. Por el ejercicio de la práctica. Se registrarán por el presente sistema los ascensos del Grupo Profesional I al Grupo Profesional II, después de prestar servicios durante tres años en la empresa, siempre que anualmente se realicen un mínimo de 450 horas de trabajo efectivo en proporción a una jornada a tiempo completo. Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiéndose por tal a éstos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a los seis meses, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de seis meses aleja al empleado/a de las constantes innovaciones técnicas y sistemas de organización específicos de la empresa cuyo conocimiento profesional resulta determinante para la pertenencia al Grupo II.



2. Por concurso oposición o evaluación continuada. Se regirán por éste sistema los ascensos entre los Grupos II, III y IV.
 - 2.a) Concurso oposición. La utilización de éste sistema para proceder a la promoción profesional entre los Grupos II, III y IV requerirá, por parte de la empresa, la convocatoria de un concurso oposición con inclusión de las pruebas a efectuar y su valoración. La Comisión Mixta recibirá información previa sobre la normativa de valoración que establezca la empresa en el concurso oposición. La normativa deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo historial profesional y valoración de los mandos, desempeño temporal de funciones del grupo en cuestión, capacidad de coordinación, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación.
 - 2.b) Evaluación continuada. Consiste en la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador/a en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc. Con carácter anual la empresa comunicará a la Comisión Mixta los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.
3. Mediante libre designación de la empresa. Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en los Grupos V y VI.

Artículo 7. *Contratación.*

Los trabajadores/as que tras la firma del Convenio Colectivo sean empleados/as por la empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a los dos años, dentro de un periodo de 30 meses, pasarán a ser trabajadores/as fijos en plantilla. Quedan exceptuados de tal medida los contratos de interinidad.

Artículo 8. *Contrato para la formación.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, con las siguientes especificaciones:

- Su retribución será la misma que la de la categoría profesional que ostenten los trabajadores/as que realicen funciones de carácter equivalente, salvo la correspondiente reducción económica por el tiempo dedicado a la formación.
- Podrá establecerse en el contrato que el tiempo dedicado a formación teórica se centre, y que su realización se produzca bien al principio o bien durante la vigencia del contrato de trabajo.
- De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que determinadas categorías de las existentes en la empresa, como son las de Mozo/a y Conductor/a, no son susceptibles de ser encuadradas en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir por ello de soporte formal para suscribir este tipo de contrato.
- Los trabajadores/as contratados al amparo de esta modalidad de contratación pasarán a ser fijos de plantilla transcurrido dos años desde su ingreso en la empresa.

Artículo 9. *Contrato de acumulación de tareas.*

El contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15, 1 b del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima, de acuerdo con la norma sectorial, de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Artículo 10. *Contrato en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, con las siguientes especificaciones:

- La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá eventualmente el tiempo de duración contractualmente previsto, excepto pacto expreso en contrario y siempre que figure consignado en el contrato.
- La retribución de los trabajadores/as contratados en prácticas, no podrá ser inferior a la retribución establecida en convenio para los trabajadores/as de aquellas categorías en las que se desarrollen tareas iguales o equivalentes a las asignadas en los contratos en prácticas, todo ello en proporción a la duración de la jornada fijada contractualmente.



Artículo 11. *Contrato de relevo.*

Cuando un trabajador/a acceda a la jubilación parcial prevista en la normativa vigente, simultáneamente, con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador/a desempleado el denominado contrato de relevo.

Artículo 12. *Contrato de obra o servicio.*

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente y sin que esta enumeración tenga carácter limitativo, pues podrá utilizarse esta modalidad contractual para cualquier supuesto que responda a las previsiones de dicho precepto y se identifiquen como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes tareas podrán cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado:

- Campañas específicas, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles específicos y diferenciados del resto de la actividad.
- Proyectos o estudios específicos de cualquier índole en todas las áreas de la empresa.

Artículo 13. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, con las siguientes especificaciones:

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes y al año, para los que se contrata al trabajador. Igualmente se hará mención en el contrato de trabajo a los períodos de tiempo dentro de los cuales deberán prestarse los servicios contratados, debiendo ser especificado en dicho documento el horario diario de cada trabajador/a y si el momento de prestación del servicio será en jornada de mañana o de tarde, no pudiendo modificarse dicha condición más que por las causas estipuladas en la legislación de aplicación. A estos efectos se considerará jornada de mañana hasta las 15:00 horas y de tarde el resto de la jornada hasta el cierre del establecimiento.

El salario se fijará y abonará mensualmente, en su caso, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores/as a tiempo completo, de igual función y grupo.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán derecho a las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores/as a tiempo completo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Cualquier trabajador/a contratado a tiempo completo podrá solicitar la novación de su contrato para convertirlo en contrato a tiempo parcial, realizándose tal novación, si así lo asumiera la empresa, previo acuerdo en el que se establezcan las condiciones de la nueva situación de trabajo a tiempo parcial.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia para ocupar puestos a tiempo pleno sobre las nuevas contrataciones, en los supuestos de aumento de plantilla o vacante a cubrir.

Los trabajadores/as a tiempo parcial cuya jornada no sea superior a cuatro horas, tendrán derecho a desarrollar su jornada de modo continuado.

Artículo 14. *Periodos de prueba.*

La duración máxima del periodo de prueba, que deberá constar siempre por escrito, será de 6 meses para el Grupo VI, cuatro meses para el Grupo V y para el resto de los grupos 45 días si el contrato es eventual y 75 días si es un contrato indefinido.

Artículo 15. *Cese en la empresa.*

La empresa deberá preavisar del cese al trabajador/a temporal con al menos 15 días de antelación a la finalización del contrato, cuando éste sea de un año o superior a un año. El incumplimiento por parte del empresario de dicho compromiso, obligará al mismo al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. En el momento en que la empresa comunique al trabajador/a la finalización de la relación laboral, deberá entregarle una propuesta de finiquito, en la que se especificará, clara e individualmente, los conceptos que formen parte del mismo.

El cese voluntario por parte del trabajador/a, cuando el contrato sea de un año o superior al año, será preavisado a la empresa con, al menos, quince días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 16. *Compromiso de empleo.*

La empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio, a no contratar trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas. La empresa



se compromete a mantener una relación de contratación en la plantilla de un mínimo de 80 contratos fijos por cada 20 temporales.

En el caso de que la empresa proceda a subcontratar externamente alguna sección, deberá hacerlo en su totalidad, sin que pueda tener trabajadores/as subcontratados y trabajadores/as de la propia empresa realizando las mismas funciones en un mismo centro de trabajo. En caso de que la empresa subcontrate alguna sección deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa.

La empresa anualmente facilitará a la Representación de los Trabajadores información sobre la evolución del empleo.

En cualquier caso, a lo largo de la vigencia del convenio la empresa asume el compromiso de mantenimiento del empleo en el ámbito de Aragón, dando preferencia a las medidas de flexibilidad internas sobre las externas. El compromiso se entenderá a lo largo de la vigencia del convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimientos anuales que se realizarán por una Comisión integrada por los firmantes del convenio, se verificará al final de la vigencia del mismo.

CAPÍTULO III Estructura salarial

Artículo 17. *Retribuciones.*

Los salarios base y el Plus convenio (antes Plus Transporte) se incrementarán en los siguientes porcentajes:

- Para el año 2019 el incremento será del 0,5% sobre las tablas del 2018.
- Para el 2020 el incremento será del 0,5% sobre las tablas del 2019.
- Para el 2021 el incremento será del 2,5% sobre las tablas del 2020.
- Para el 2022 el incremento será del 3,5% sobre las tablas del 2021.

Se adjunta en el anexo I las tablas salariales para los años de vigencia del presente convenio, 2019 a 2022 incluidos.

Las nóminas se actualizarán en el mes de la firma del convenio y los atrasos se abonarán al mes siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Artículo 18. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio. El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos.

En el importe del salario base de grupo anual están incluidas las 3 gratificaciones extraordinarias. Este salario base anual se entiende distribuido en 15 pagas iguales por año natural.

Artículo 19. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario por cualquier otro concepto distinto al salario base de grupo.

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

- a) Personales. En atención a las condiciones personales del trabajador/a.
- b) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo. Son aquellos que el trabajador/a percibe por razón de una mejor calidad y cantidad del trabajo realizado en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.
- d) Prima Variable Base. En los términos acordados en el ámbito de la transformación del sistema de incentivos.

Artículo 19 bis. *Recibo de salario.*

Se acuerda expresamente que el recibo individual del pago del salario podrá entregarse por medios telemáticos. Si algún trabajador/a no pudiera visualizar el recibo de salarios disponible por vía telemática, podrá solicitar, en el inicio de la relación laboral, por escrito y expresamente, que les sea entregada la nómina en soporte físico, en tanto no disponga de acceso informático.

Artículo 20. *Incentivos.*

A partir del 1 de abril de 2018, las previsiones que se contenían en este artículo, quedaron canceladas y sin efecto alguno, sin perjuicio de lo establecido de forma excepcional y a título



individual en la Disposición Transitoria Primera para los trabajadores/as que vinieran percibiendo con anterioridad la Prima Variable.

Artículo 21. Plus convenio (antes plus de transporte).

El plus de transporte, pasará a denominarse Plus convenio. Seguirá abonándose en 12 mensualidades. La cuantía del Plus convenio es única para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la jornada laboral que realicen. Este Plus convenio junto con el salario base del Artículo 18, remunerarán la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos. Este Plus incrementará en los mismos términos que el Salario Base.

Las cantidades del Plus convenio se recogen en el anexo 1 de las Tablas salariales.

Los trabajadores/as que estuvieron adscritos en la Compañía al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2009-2012, se regirán por lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 22. Antigüedad.

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados sobre las bases del convenio colectivo en el que se cambió este artículo, para los trabajadores/as que los tuvieron establecidos.

Los cuatrienios, se abonarán al trabajador/a en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios, conforme a las cantidades brutas mensuales previstas en la siguiente tabla:

	2019	2020	2021	2022
Primer Cuatrienio:	19,44	19,54	20,03	20,73
Segundo Cuatrienio:	16,85	16,94	17,36	17,97
Tercer Cuatrienio:	15,55	15,63	16,02	16,58
Cuatro Cuatrienio:	14,25	14,32	14,68	15,20

Las cifras antes señaladas son de aplicación para todas las categorías profesionales.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior se incrementarán cada año en la misma cuantía que se pacte para las retribuciones.

En ningún caso se percibirán cantidades superiores al importe sumado de cuatro cuatrienios.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y marzo para todo el personal, consistirán en una mensualidad cada una de ellas. Se calcularán con arreglo al salario base de grupo incrementado con la antigüedad correspondiente, pudiendo prorratearse en doceavas partes a decisión de la empresa la paga extraordinaria de marzo, y las demás solamente previo acuerdo de la Empresa con el Comité.

**CAPÍTULO IV
Tiempo de trabajo**

Artículo 24. Jornada máxima.

La jornada máxima laboral anual será de 1.778 horas de trabajo efectivo.

La recuperación de los excesos de jornada que se produzcan se disfrutará en días completos, pudiendo disfrutar parte de éstos, junto a las vacaciones de invierno a opción del trabajador.

Artículo 25. Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará de acuerdo con la legislación en vigor, pudiendo ampliarse la jornada diaria hasta nueve horas.



La jornada laboral se desarrollará de lunes a sábado con los descansos oportunos, con excepción de oficinas donde la jornada de desarrollará de lunes a viernes.

Aquellos trabajadores/as contratados con anterioridad a la firma del convenio, para prestar servicios en la empresa, que no tuvieran recogida en contrato o en pacto posterior la obligación de trabajo en sábados, mantendrán tal derecho como condición especial más beneficiosa.

Las jornadas de 6,40 horas o inferiores, se desarrollarán de forma continuada y en turnos rotativos de mañana y tarde.

La empresa procederá a elaborar los calendarios de la jornada regular de cada trabajador/a con una antelación mínima de tres semanas, de manera que los/as trabajadores/as tengan conocimiento en todo momento de su horario de la semana en curso, más las tres semanas siguientes; pudiendo conocer y controlar así la jornada regular a realizar. La asignación individual comprenderá además del horario de cada trabajador/a, las rotaciones, los domingos o festivos en que deba trabajarse, los días de descanso y las vacaciones. Dichos calendarios únicamente podrán ser modificados por acuerdo entre empresa y trabajador/a ó por causas establecidas en la legislación en vigor en cada momento.

La Dirección de la empresa está facultada, en los casos en los que las razones de competencia de demanda comercial lo exijan, y cuando lo permita la Autoridad Competente para proceder a la apertura de los establecimientos los domingos y días festivos. El día de disfrute del descanso compensatorio se establecerá en el mes anterior o posterior a su realización o estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los trabajadores/as podrán reducir su jornada entre un 1/8 y la mitad, por guarda legal de un hijo/a menor de edad, hasta que el menor cumpla 12 años.

La empresa podrá flexibilizar la jornada de forma irregular en el 5% de la misma, lo que supone 89 horas al año en contratos a tiempo completo ó los que proporcionalmente se correspondan con la jornada pactada. Estas horas deberán ser preavisadas con 5 días de antelación y la jornada podría ser ampliada al trabajador/a con el máximo de 9 horas diarias y durante un máximo de 14 días al mes. En todo caso se respetará el descanso de doce horas entre jornadas, y las horas de descanso semanal. La compensación de las horas realizadas como consecuencia de la flexibilización se realizará en los tres meses anteriores o posteriores a su realización.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Las horas extras tendrán carácter voluntario salvo las que tuvieran que realizarse por causa de fuerza mayor. En caso de la realización de horas extraordinarias, éstas serán compensadas con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 horas y las 6,00, llevarán también el recargo del 25% de nocturnidad.

Fórmula de cálculo:
$$\frac{(\text{salario base} + \text{Plus convenio} + \text{antigüedad} + \text{pagas extra})}{\text{Horas anuales}} = \text{hora ordinaria} \times \text{recargo}$$

Artículo 27. *Nocturnidad.*

El trabajador/a que sea contratado específicamente para prestar servicios en horario nocturno, es decir, en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas será compensado con un plus de nocturnidad que se recoge en el anexo I de las tablas salariales. Este Plus se incrementará cada año en la misma cuantía que lo hagan las retribuciones, atendiendo a los porcentajes previstos en el artículo 17 del presente convenio. Si no es contratado específicamente para ello, la prestación de servicios en horario nocturno será compensada con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

Artículo 28. *Pago de trabajo en domingos y festivos.*

Los trabajadores/as que presten servicios en domingo y/o festivos percibirán como compensación la cantidad de 6 € por hora trabajada, sin que esta compensación suponga el no disfrute en descanso, del domingo o festivo trabajado.

Artículo 29. *Inventarios.*

El número máximo de inventarios generales ordinarios que puedan realizarse a lo largo de la vigencia del convenio será de tres inventarios al año, para la realización de los mismos la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada laboral dentro de la legalidad vigente.



Aquellas secciones en las que, por las características de sus productos perecederos sea necesario la realización de inventario con mayor periodicidad, podrán efectuarlo en las mismas condiciones reseñadas, un máximo de 12 al año, debiendo comenzar en día laborable.

La empresa comunicará la fecha de realización de los inventarios con suficiente antelación para la organización del centro de trabajo y del propio trabajador/a.

Durante la realización de los inventarios generales el trabajador/a tendrá derecho a un descanso de veinte minutos, a cargo de la empresa, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a el momento de disfrute.

Cuando el inventario se realice fuera de la jornada ordinaria del trabajador/a, todas las horas que superen su jornada ordinaria serán compensadas como horas extras. Dicha retribución será a opción del trabajador/a en dinero o en tiempo libre.

Las trabajadoras embarazadas no están obligadas a realizar inventarios.

Artículo 30. *Licencias retribuidas.*

Los permisos estipulados en el artículo 37.3 b) del ET tendrán una duración de tres días, y de cuatro, si existe necesidad de desplazamiento.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia retribuida de cinco días naturales, a contar desde la fecha del hecho causante. Dicha licencia podrá ser prorrogada, a petición del trabajador/a, hasta cinco días más, si bien en este caso tal prórroga no tendrá el carácter de retribuida.

En el supuesto de matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, el trabajador/a tendrá derecho a un día de licencia retribuida.

A partir de la firma del convenio, con justificación del tiempo dedicado con el correspondiente visado del facultativo y en horas coincidentes con su jornada laboral, el trabajador/a tendrán derecho a:

- Disfrutar del tiempo preciso cuando por razón de enfermedad precise él mismo la asistencia a consultorio médico.
- 15 horas anuales, para acompañar al médico a sus hijos menores de edad, ó familiares de hasta segundo grado.

Artículo 31. *Licencias no retribuidas.*

Los empleados/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución, de hasta quince días al año, siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

En el supuesto de desacuerdo sobre la concesión o disfrute de la misma, el Comité de Empresa, una vez recabada la información pertinente, emitirá un informe sobre los hechos, a la vista del cual, el empresario adoptará la decisión.

El trabajador/a tendrá derecho hasta 10 horas anuales sin retribución para acompañar al médico, a sus hijos/as menores de edad dentro de su jornada laboral, o a familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 31 días de vacaciones naturales al año. El personal que ingrese ó cese en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar ó percibir la parte proporcional que le corresponda.

El personal disfrutará durante el periodo estival (del 1 junio al 30 de septiembre), de 21 días naturales ininterrumpidos de su periodo vacacional. Para poder incluir 6 turnos de vacaciones dentro de dicho periodo estival, consensuado con el Comité de Empresa, se podrá iniciar el primer turno dentro de la última semana de mayo y/o el último turno podrá finalizar dentro de la primera semana de octubre. A partir de la firma del convenio, en estos casos en que el sexto turno, implique que el primer turno comience en la última semana de mayo, ó el último termine en la primera semana de octubre, el personal afectado, siempre y cuando no haya solicitado la persona el turno, percibirá una compensación de 15€/br por cada uno de los días disfrutados en mayo u octubre.

Para realizar el calendario de vacaciones se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

La empresa enviará los turnos de vacaciones con la suficiente antelación para la mejor organización de las mismas para ambas partes.

En las vacaciones del periodo estival, los turnos empezarán en lunes, salvo que éste sea festivo.

Los turnos de vacaciones tendrán la siguiente rotación 1-2-3-4-5-6.

El trabajador/a podrá solicitar un turno diferente al que le corresponda. En estos casos y siempre que organizativamente sea posible y no lesione el derecho de turno de otro trabajador/a la petición será aceptada. Asimismo el trabajador/a podrá cambiar el turno con



otro compañero/a que lo acepte voluntariamente de su mismo puesto y centro de trabajo, comunicándolo al Gestor de RRHH. En ambos casos ninguno de los trabajadores/as perderá el turno original para entrar en la rotación del año siguiente.

En referencia al párrafo anterior, en caso de que aún aplicando los citados criterios de cambio, varios trabajadores/as coincidan en el turno solicitado, se resolverá mediante sorteo.

El resto de los días de vacaciones (10 días) se disfrutarán fuera del periodo estival, salvo pacto entre empresa y trabajador/a. Estos días de vacaciones se aplicarán en turnos de forma consensuada con el Comité. Se asignarán a petición de los trabajadores/as y en caso de coincidencia en la elección que perjudique el normal funcionamiento del centro, se resolverá mediante sorteo entre los interesados/as.

En caso de hospitalización se interrumpirá el periodo de vacaciones.

Las vacaciones se podrán acumular a la baja maternal.

A partir de la firma del convenio las vacaciones quedarán regularizadas a 31 de diciembre de cada año.

Si algún trabajador/a tuviera señalado su periodo vacacional en una determinada fecha, y antes del inicio del mismo, diera comienzo a algún proceso de incapacidad temporal, maternidad ó paternidad, tendrá derecho a que le sea señalado un nuevo periodo vacacional. En caso de maternidad en medio de las vacaciones, éstas quedarán suspendidas.

Artículo 33. *Dietas.*

Los trabajadores/as que por necesidad de la empresa deban ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, serán compensados de los gastos justificados que se originen por ello.

TÍTULO II. RÉGIMEN SANCIONADOR

CAPÍTULO I

Régimen sancionador

Artículo 34.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave, y muy grave.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La ausencia al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, incluido el adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.
4. Realizar sin el debido permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
6. No respetar conociendo las medidas y normas de seguridad por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la Empresa en evitación de los mismos.



7. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por la Empresa en desarrollo o aplicación de esta cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador, de otros trabajadores/as, o de los clientes.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, en el trabajo o en cualquier otro lugar, Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin la expresa autorización de la empresa.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.
4. La falta notoria de respeto o consideración al público.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos, en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes y familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general.
9. La embriaguez y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
10. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que este no esté motivado por derecho alguno reconocido por las leyes.
11. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
12. El cobro o atención en el precio a familiares o amigos/as.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 38. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador/a. El Comité de empresa será informado de las faltas graves y muy graves una vez que sean comunicadas al trabajador/a.

Artículo 39. *Sanciones máximas.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 40. *Prescripción.*

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



TÍTULO III. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41. Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, por adopción o en supuestos de acogimiento permanente o pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, por un plazo de cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. La Empresa reservará durante 2 años el puesto de trabajo en las situaciones de excedencia por cuidado de hijo/a. Será obligatorio el reingreso de los trabajadores/as que se hayan acogido a la excedencia por cuidado de hijo/a, previo anuncio de reingreso con un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitado.

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

Artículo 42. Excedencia especial por necesidades del trabajador/a.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, previa presentación de los oportunos justificantes, podrán solicitar una excedencia de un mínimo de 30 días y un máximo de 180 días, cuya concesión será potestativa para la empresa, por situaciones de fuerza mayor o similares.

Concedida por la empresa tal excedencia, deberá solicitar la reincorporación con 10 días de antelación, considerando en caso contrario que no le interesa la misma y causando por ello baja voluntaria en la empresa.

Solicitada la reincorporación por el trabajador/a en el plazo señalado, la misma será inmediata, si la duración de la excedencia no ha superado los 30 días, la empresa reincorporará al trabajador/a a su mismo puesto de trabajo, y si se han sobrepasado los 30 días la reincorporación se producirá de forma inmediata, pero en cualquier puesto de trabajo dentro de los del grupo profesional del trabajador/a.

La empresa, en el plazo de los diez días siguientes a la concesión de tales excedencias, deberá informar al Comité de Empresa de las solicitudes habidas y de su aceptación o denegación. El tiempo de duración de esta excedencia especial se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 43. Excedencia voluntaria del trabajador/a.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En ésta materia se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

El personal afectado por el presente convenio, en caso de incapacidad temporal debidamente acreditado por la seguridad Social, tendrá derecho a que la empresa complemente las prestaciones hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de 12 meses, cuando se trate de la primera baja de IT del año.

Para el caso en que se produjera una segunda o posteriores bajas a lo largo del año de vigencia del convenio, las empresas abonarán exclusivamente el 85% del salario íntegro, entre los días 1.º al 7.º ambos inclusive, devengándose el 100% a partir del 8.º día y con el límite igualmente de 12 meses.

Para el caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad laboral, las empresas abonarán el 100% del importe íntegro de las retribuciones mensuales desde el primer día con el límite de 12 meses.

En caso de que la normativa vigente cambie, y ello implique que la empresa vuelva a asumir el pago directo en los supuestos de riesgo durante el embarazo, la empresa se compromete a complementar hasta el 100% la base de cotización de la trabajadora.

Artículo 45. Descuento en Compras.

Se establece un descuento del 5% en todas las compras que se realicen en cualquier Supermercado de la Empresa, hasta un máximo de 600 € de compra al mes.

Este descuento en compra se practicará automáticamente sobre el importe de compra, en el momento de la compra, siendo imprescindible efectuar el pago a través de la tarjeta Finandia.



El personal en excedencia por maternidad mantendrá el descuento en compras aquí fijado mientras esté disfrutando de la misma.

Artículo 46. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente, en el grado de incapacidad total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 16.500 euros a tanto alzado y por una sola vez.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

- Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar, previa declaración de invalidez por el organismo correspondiente.

- Si el hecho causante tiene su origen en enfermedad profesional, en el momento que recaiga resolución firme del organismo competente, reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga el fallecimiento por dicha causa.

- Si, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte, la cantidad a percibir será igualmente de 16.500 euros teniendo derecho al percibo los beneficiarios del trabajador/a o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

En caso de fallecimiento del trabajador/a la Empresa ofrecerá al cónyuge o hijo/a un puesto de trabajo. Esta opción se podrá ejercitar durante los 6 meses posteriores a la fecha del fallecimiento.

La presente cláusula iniciará su vigencia a la firma del presente convenio.

Artículo 47. Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta vigilancia de la salud será gratuita para los trabajadores/as y se realizará en los servicios médicos que a tal efecto estén concertados.

Los resultados de la revisión serán enviados por los servicios médicos a la empresa, la cual los entregará en sobre cerrado a los trabajadores/as. Dichos servicios remitirán al mismo tiempo un listado con los trabajadores/as reconocidos.

Artículo 48. Prendas de trabajo.

A los trabajadores/as comprendidos en el presente convenio, la empresa les proveerá de todo aquello que exija la empresa como uniformidad, para la realización de su trabajo.

La provisión de tal uniformidad se efectuará al comenzar la relación laboral y se repondrán en dos anuales y así sucesivamente.

La empresa proveerá de EPIS a aquellos trabajadores/as que por la naturaleza de su actividad lo requieran.

Artículo 49. Cambio de centro de trabajo.

A efectos de movilidad geográfica del personal, se estará a lo dispuesto en la normativa general vigente.

En los supuestos de cambio de centro de trabajo el trabajador/a deberá ser avisado con un mínimo de dos días de antelación, siempre y cuando el cambio de centro de trabajo no se produjera por imprevistos, urgencias, y/o situaciones de fuerza mayor, dado que la misma naturaleza de dicho cambio imposibilita avisar al trabajador/a con antelación.

En el supuesto de que se produjera algún cambio de centro de trabajo por necesidades de la empresa o a solicitud del trabajador/a, la empresa procurará priorizar la cercanía al domicilio del trabajador/a.

Artículo 50. Permisos por lactancia.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Los trabajadores/as podrán optar y sustituir el anterior derecho por una acumulación de 15 días naturales de permiso, que se disfrutarán a continuación de las suspensiones derivadas de maternidad, por la madre o el padre.



Artículo 51. *Prevención de riesgos laborales de trabajadoras en estado de gestación, parto reciente y lactancia.*

1. El Protocolo de Actuación para la prevención de riesgos laborales de trabajadoras en estado de gestación, parto reciente y lactancia implantado en la organización, va encaminado a salvaguardar la salud e integridad de la trabajadora en estado de gestación, parto reciente o período de lactancia, así como la del feto y/o hijo durante el período de lactancia, intentando compatibilizar estas situaciones con el desarrollo del trabajo dentro de la organización.

El protocolo de actuación se inicia por parte del responsable del centro en que la trabajadora preste servicios, en el momento en que tenga conocimiento formal del estado de gestación de una trabajadora, sea a través del facultativo que asiste a la misma, sea mediante comunicación directa de esta última dirigida a Responsable del centro, el cual deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de RRHH. La propia trabajadora, en caso de estimarlo necesario, podrá solicitar la realización de un reconocimiento médico por parte de la Unidad Básica de Salud propia en la zona caso de disponer de ella, o por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en los supuestos en que no se disponga de Unidad Básica de Salud propia, y la vigilancia de la salud esté concertada.

2. En cumplimiento de lo establecido en la evaluación de los riesgos laborales en Grupo El Árbol en Aragón, elaborada según lo establecido en Carga de trabajo y Embarazo y en la Guía de la Comisión Europea para la evaluación de riesgos en trabajadoras embarazadas, comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Para proceder a la adecuación de tareas de la trabajadora en estado de gestación, parto reciente o en período de lactancia, en la misma o en otra sección, se atenderá a la Evaluación de Riesgos en Trabajadoras Embarazadas. Dicha Evaluación de Riesgos establece las tareas y funciones principales de cada puesto y sección, cuales de estas son compatibles y cuales no se pueden realizar, los riesgos asociados, así como la consideración médico-preventiva del nivel de riesgo (Tolerable, No Tolerable, etc.). El Departamento de RRHH supervisará y garantizará que la adaptación de las condiciones de trabajo y adecuación de las tareas necesaria se ha realizado en los términos establecidos.

Artículo 52. *Riesgo durante el embarazo.*

1. En los casos de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente en que el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible según lo expuesto en el artículo 49, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2. En estos supuestos de riesgo para el embarazo, y en los términos previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en



las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 53. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. Respecto a la acreditación de la situación de violencia de género, se estará a la legislación vigente en cada momento. En la actualidad se señala entre otras, excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 54. Prevención y protección frente al acoso moral y sexual.

1. Declaración. En consideración al debido respeto a la dignidad de la persona humana en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Carta Social Europea, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, Grupo El Árbol en Aragón se compromete a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores/as individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta. El Comité de Salud Laboral establecerá los mecanismos de detección de dichos riesgos.

Por ello, los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso moral y sexual, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.



2. Medidas Preventivas. La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene el objetivo de promover un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

Estas medidas preventivas irán encaminadas, de una parte, a implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual o moral. De la otra, medidas tendentes a establecer en la organización sistemas de gestión y resolución de conflictos, facilitando a la persona el trámite (y su atención) de presentar quejas antes situaciones anómalas de conducta que impliquen la vulneración de sus derechos como persona.

3. Acoso moral. A los efectos del presente convenio, se entiende por acoso moral toda conducta, gestual, verbal, comportamiento, o actitud, que atenta por su repetición, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

4. Acoso sexual. A los efectos del presente convenio se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

5. Procedimiento de Actuación. En los dos primeros años de vigencia del presente convenio, Grupo El Árbol en Aragón, establecerá, en paralelo a los sistemas de gestión de conflictos interpersonales que existen en la organización, un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto. El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de seriedad, rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Dicho procedimiento hará suyo el modelo establecido en el Código de Conducta Europeo para la prevención del acoso, estableciendo procedimientos simples imparciales y claros para formular quejas o reclamaciones, creando las instancias internas de mediación y/o arbitraje oportunas, y garantizando y respetando, en todo caso los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Artículo 55. Plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho.

Los beneficios socio-laborales que se pueden derivar de la equiparación que entre pareja de pareja de hecho y de derecho se determina, basando su disfrute en el principio de no concurrencia de un mismo beneficio como pareja de hecho y de derecho, se generarán previa certificación ante la Dirección de la situación de pareja de hecho. Esta certificación implicará, automáticamente y hasta no sea disuelta, la equiparación de la pareja de hecho al régimen socio-laboral aplicable internamente a una pareja de derecho y el acceso a los derechos y obligaciones que dicha equiparación conlleva. A tal efecto, la previa acreditación de pareja de hecho habrá de producirse a través de Certificado del Registro Oficial correspondiente.

TÍTULO IV. COMPROMISOS SOCIALES

Artículo 56. Plan de Igualdad de oportunidades.

El Plan de Igualdad Nacional Grupo El Árbol será de aplicación en Aragón.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario velar porque la aplicación de las normas labo-



rales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el grupo El Árbol se ha creado la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades de ámbito estatal integrada por representantes legales de los trabajadores/as y empresa, con la finalidad de diseñar un Plan de Igualdad para el conjunto de la empresa.

Dicho plan de igualdad cuenta con un diagnóstico de situación de partida con las medidas concretas y necesarias para resolver las carencias detectadas y en seguimiento, evaluación para ver el grado de cumplimiento, todo ello encaminada a cumplir el objetivo principal, la igualdad efectiva aplicable a todo el personal.

Artículo 57. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley 3/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Suspensión del contrato por nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininte-



rrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

- Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

- Protección de la maternidad:

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

- Vacaciones:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con un Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4,5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En cualquier caso, la persona trabajadora podrá acumular sus vacaciones anuales al periodo de suspensión por nacimiento de hijo y la lactancia si esta se ha acumulado en 15 días naturales.



En lo referente a lo establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa en cada momento.

Artículo 58. *Compromiso con las personas con discapacidad.*

1. Compromiso. La forma más habitual de discriminación de las personas con discapacidad es negarles por completo la posibilidad de trabajar o de desarrollar sus capacidades y su potencial. Grupo El Árbol en Aragón es consciente que para alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo. Desde este convencimiento, Grupo El Árbol en Aragón incorpora como compromiso social y como un elemento de su gestión políticas destinadas a promover, impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.

2. Política. Esta Política de Grupo El Árbol en Aragón de promover la plena integración social y laboral de este colectivo y de garantizar una igualdad efectiva de oportunidades, se fundamenta en tres ejes o líneas de actuación esenciales:

- Generación de empleo directo y mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad a través del incremento en la contratación directa de este colectivo. Para ello, se colabora con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad, elaborando e implantando de forma conjunta programas en pro de la integración social e inserción laboral de este colectivo.

- Integración laboral indirecta mediante la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo, entendiéndose Grupo El Árbol en Aragón que si bien ésta es una medida instrumental óptima para apoyar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y para mejorar sus niveles de empleabilidad, no constituye una alternativa formal al compromiso social de inserción laboral directa.

- Impulso de acciones en el ámbito de la Accesibilidad Global, para lo cual se proseguirán desarrollando e implantando medidas para la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas de todos los centros de trabajo de Grupo El Árbol en Aragón así como para la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta criterios técnicos y ergonómicos, y de accesibilidad, alcanzando con ello una mejor adecuación al entorno físico de las personas con discapacidad.

Artículo 59. *Inmigrantes y minorías étnicas.*

Grupo El Árbol en Aragón declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores / as inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores/as en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

TÍTULO V. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Artículo 60. *Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Grupo El Árbol, tiene un plan de Prevención de riesgos Laborales, donde se definen la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

2. Política de Prevención.

La prevención de riesgos laborales es parte integrante de la gestión y organización de la empresa. Cumpliendo la legislación vigente en materia de prevención de riesgos e implica y responsabiliza en su acción tanto a los órganos directivo, como a mandos intermedios y trabajadores/as.

3. Derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

3.1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

El personal de la empresa tiene derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ser informado de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.



- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo. La formación se centrará en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a. Los trabajadores/as designados como equipos de emergencias recibirán formación en las actuaciones a desarrollar en lucha contra incendios, evacuación y primeros auxilios.

- Efectuar propuestas de mejora al Servicio de Prevención, a los/as Delegados/as de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud.

- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- La vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo de conformidad con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- En los términos de lo establecido en el Artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave e inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

3.2. Obligaciones:

De acuerdo a su formación y siguiendo las instrucciones recibidas, el personal de la empresa tiene la obligación de:

- Colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico y en su caso al Servicio de Prevención, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos o cualquier medio con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.

- Cooperar para que la Empresa pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

4. Modelo de Organización Preventiva:

En la actualidad dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado (SMP), el SMP está formado por técnicos que asumen las especialidades de Seguridad en el trabajo. Higiene industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada, contando así mismo, con diferentes conciertos con Servicios de Prevención ajenos (SPA), entre otros la Medicina del Trabajo. El SMP dispone de los medios humanos y materiales apropiados, atendiendo a los principios legales.

5. Delegados/as de prevención.

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as en la empresa designados por y entre los/as representantes del personal mediante la escala del artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Los Delegados/as de Prevención tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, teniendo a tal fin las competencias, facultades y garantías atribuidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Artículo 65 del ET, en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a las que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

6. Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención. Se reunirán, como mínimo, cada tres meses en sesión ordinaria y su funcionamiento se regulará por un Reglamento de Funcionamiento Interno. Los Comités de Seguridad y Salud podrán organizarse para su mejor funcionamiento según determine el referido Reglamento.

La composición, facultades y competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las recogidas en los artículos 38 y 39 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



7. Empresas externas. Coordinación de Actividades Empresariales.

Con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores ajenos a la plantilla de la empresa que puedan desarrollar parte de su trabajo para otras empresas en las instalaciones o centros de Grupo El Árbol en Aragón se encuentran desarrollados diferentes Protocolos y Procedimientos de Coordinación en materia de prevención de riesgos laborales (Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre Coordinación de Actividades Empresariales, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

TÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 61. *Sindicación.*

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

Los miembros del comité de Empresa, delegados/as de personal, y delegados/as sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 62. *Cuotas Sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en sus nóminas el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros y entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

La empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas, así como copias de las transferencias.

Artículo 63. *Información sindical.*

Los sindicatos con representación en el comité de empresa, podrán remitir información, a fin de que sea distribuida en los centros de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrupción el desarrollo del proceso productivo. Igualmente estos sindicatos podrán exponer comunicaciones en el tablón de anuncios destinado al efecto.

Artículo 64. *Sistema de acumulación de horas.*

Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, podrán renunciar en todo o en parte a las horas sindicales que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del comité o delegados/as de personal o delegados/as sindicales.

Para que todo ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario/a.

- Número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 12 de meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por cesionario/a o cesionarios/as.

Artículo 65. *Aspectos económicos de la representación legal de los trabajadores/as.*

Los delegados/as Sindicales, delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenidas durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

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

Artículo 66. *Comité intercentros autonómico.*

Al existir en la empresa varios centros de trabajo dispersos y al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros en la Comunidad Autónoma de Aragón como órgano de representación colegiado para servir de resolución de todas aquellas materias que excediesen de las competencias propias de los Comités de



centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la misma Comunidad Autónoma y deban ser tratados con carácter general.

El número máximo de los componentes del Comité Intercentros será de nueve. Sus miembros serán designados entre los componentes de los distintos Comités de centro o delegados/as de personal y en su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71,2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyendo el término lista por el de sindicato y el de voto válido por el de miembro del Comité o delegado/a de personal.

La designación del miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

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

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

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 la empresa en Aragón.

La cesión de horas se realizará por escrito con el nombre del cedente y cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

Artículo 67. *Comisión mixta.*

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación en aquellos conflictos que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de empresa, de ámbito autonómico, las partes firmantes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de contenciosos en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta o mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre las cuestiones controvertidas que se pudieran producir.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva, debiendo reunirse y dar una resolución en el plazo máximo de quince días desde la fecha de su convocatoria.

Esta Comisión estará formada por ocho representantes, cuatro designados por la empresa y otros cuatro pertenecientes a todos los sindicatos firmantes del convenio.

Artículo 68. *Derechos de información.*

La empresa procederá a dar pleno cumplimiento a cuantas obligaciones en materia de información y entrega de documentación a los representantes legales de los trabajadores/as o a los propios trabajadores/as, que vengan impuestas por el Estatuto de los Trabajadores/as o por cualquier otra normativa laboral.

Disposición adicional primera.

Los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón, (SAMA). Su aplicación será, por tanto, obligatoria para la empresa y trabajadores/as vinculados al presente convenio.

Disposición adicional segunda.

En el supuesto de que a lo largo de la vigencia del convenio se produjera una variación sustancial en el tratamiento de los horarios comerciales, bien por la liberalización de los mismos, bien por un incremento considerable de aperturas en domingos y festivos, las partes firmantes se comprometen, en el marco de la comisión mixta a abrir una negociación sobre el tratamiento y compensación del trabajo en dichos días.

Disposición adicional tercera.

Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas de un procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se someterán al procedimiento de conciliación-mediación establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).



Disposición transitoria primera.

A partir del 1 de abril de 2018, y como consecuencia de la supresión de las previsiones del artículo 20, aquellos trabajadores/as que tenían derecho a una prima variable tendrán garantizado, de forma excepcional y a título individual, en los mismos supuestos en los que se viene abonando la "PVO Base", el cobro de un importe mensual (12 pagas), según se detalla a continuación:

- El importe mensual garantizado ("IMG") se corresponderá con la media mensual de lo devengado en 2017 que ha sido efectivamente cobrado por el concepto denominado "6PO Prima por Objetivos" de mayo de 2017 a Abril de 2018 ambos incluidos. Dicho IMG se abonará en nómina en el concepto "Prima Variable Base".

Para aquellas personas que actualmente perciban el importe que se abona en el concepto "PVO Base", dicha cantidad se sumará al referido IMG, conformando el Importe Total Mensual Garantizado ("ITMG") que se abonará en el concepto "Prima Variable Base".

- Dicho IMG ó ITMG en su caso, no será absorbible ni compensable, salvo con las cantidades de cualquier otro incentivo o variable que la Empresa pueda establecer. Es decir, dicho IMG ó ITMG en su caso, será deducible del importe que el/la trabajador/a pueda llegar a alcanzar por cualquier otro sistema de variable o incentivos, actuando como mínimo, de tal forma que:

- Si el importe derivado de la aplicación de cualquier otro sistema de variable o incentivos que se devengue fuera inferior al IMG ó ITMG en su caso, el/la trabajador/a percibirá dicho IMG ó ITMG en su caso, en la nómina del mes siguiente, por el concepto denominado "Prima Variable Base". En ningún caso el concepto Prima Variable Base será acumulable con cualquier otra retribución variable o incentivo devengado derivado de la aplicación de cualquier otro sistema de variable o incentivos.

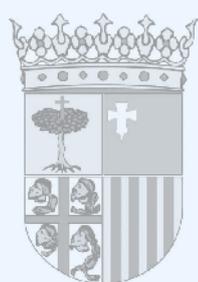
- Si el importe derivado de la aplicación de cualquier otro sistema de variable o incentivos que se devengue fuera superior al IMG ó ITMG en su caso, el/la trabajador/a percibirá: (i) el IMG ó ITMG en su caso ("Prima Variable Base" en nómina), y (ii) el importe correspondiente a la diferencia entre el importe derivado de la aplicación de cualquier otro sistema y el IMG ó ITMG en su caso, que se consignará en la nómina bajo la denominación que la Empresa considere oportuna en cada momento.

- El IMG ó ITMG en su caso, no será revalorizable, ni revisable ni susceptible de incremento salarial alguno.

Se establece una Comisión de seguimiento compuesta por un miembro de cada sindicato y la empresa, para resolver las posibles incidencias que por este cambio puedan surgir.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores/as que estuvieron adscritos en la Compañía al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2009-2012, en tanto que ya vienen percibiendo en el "Complemento Salario Base" una parte del Plus Transporte en virtud del acuerdo de fecha 2 de julio de 2012, seguirán percibiendo dicho Complemento Salario Base. El Plus transporte remanente que según dicho acuerdo vienen percibiendo, pasará a denominarse Plus convenio sin resultar de aplicación lo previsto en las tablas salariales para el Plus convenio.

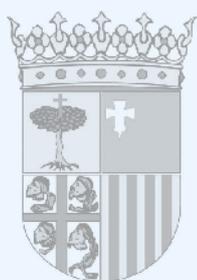


ANEXO I
TABLAS SALARIALES

Retribución Bruta 2019					
Grupo Profesional	Salario Base por 15 Pagas	Plus Convenio por 12 pagas***	Total Salario Base Año	Total Plus Convenio Año	Total Convenio 2019
GRUPO I	785,66 €	97,83 €	11.784,88 €	1.173,92 €	12.958,80 €
GRUPO II	817,99 €	97,83 €	12.269,84 €	1.173,92 €	13.443,76 €
GRUPO III	847,71 €	97,83 €	12.715,61 €	1.173,92 €	13.889,53 €
GRUPO IV	917,31 €	97,83 €	13.759,71 €	1.173,92 €	14.933,63 €
GRUPO V	1.010,93 €	97,83 €	15.163,94 €	1.173,92 €	16.337,86 €
GRUPO VI	1.768,17 €	97,83 €	26.522,50 €	1.173,92 €	27.696,42 €
*** Antes Plus Transporte					

Retribución Bruta 2020					
Grupo Profesional	Salario Base por 15 Pagas	Plus Convenio por 12 pagas***	Total Salario Base Año	Total Plus Convenio Año	Total Convenio 2019
GRUPO I	808,02 €	98,32 €	12.120,26 €	1.179,79 €	13.300,05 €
GRUPO II	822,08 €	98,32 €	12.331,19 €	1.179,79 €	13.510,98 €
GRUPO III	851,95 €	98,32 €	12.779,19 €	1.179,79 €	13.958,98 €
GRUPO IV	921,90 €	98,32 €	13.828,50 €	1.179,79 €	15.008,29 €
GRUPO V	1.015,98 €	98,32 €	15.239,76 €	1.179,79 €	16.419,55 €
GRUPO VI	1.777,01 €	98,32 €	26.655,12 €	1.179,79 €	27.834,91 €
*** Antes Plus Transporte					

Retribución Bruta 2021					
Grupo Profesional	Salario Base por 15 Pagas	Plus Convenio por 12 pagas***	Total Salario Base Año	Total Plus Convenio Año	Total Convenio 2019
GRUPO I	828,22 €	100,77 €	12.423,26 €	1.209,28 €	13.632,55 €
GRUPO II	842,63 €	100,77 €	12.639,47 €	1.209,28 €	13.848,76 €
GRUPO III	873,24 €	100,77 €	13.098,67 €	1.209,28 €	14.307,95 €
GRUPO IV	944,95 €	100,77 €	14.174,22 €	1.209,28 €	15.383,50 €
GRUPO V	1.041,38 €	100,77 €	15.620,76 €	1.209,28 €	16.830,04 €
GRUPO VI	1.821,43 €	100,77 €	27.321,49 €	1.209,28 €	28.530,78 €
*** Antes Plus Transporte					



Retribución Bruta 2022					
Grupo Profesional	Salario Base por 15 Pagas	Plus Convenio por 12 pagas***	Total Salario Base Año	Total Plus Convenio Año	Total Convenio 2019
GRUPO I	857,21 €	104,30 €	12.858,08 €	1.251,61 €	14.109,69 €
GRUPO II	872,12 €	104,30 €	13.081,85 €	1.251,61 €	14.333,46 €
GRUPO III	903,81 €	104,30 €	13.557,12 €	1.251,61 €	14.808,73 €
GRUPO IV	978,02 €	104,30 €	14.670,32 €	1.251,61 €	15.921,92 €
GRUPO V	1.077,83 €	104,30 €	16.167,48 €	1.251,61 €	17.419,09 €
GRUPO VI	1.885,18 €	104,30 €	28.277,75 €	1.251,61 €	29.529,36 €
*** Antes Plus Transporte					

	2019	2020	2021	2022
Plus Nocturnidad	105,40	105,93	108,58	112,38