

PLATAFORMA CONSENSUADA POR LOS SINDICATOS CGT, CSATT Y UNTS, Y APOYADA POR USO



Propuestas para el próximo IIIº CONVENIO DE GRUPO DE EMPRESA DE SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

.- **Ámbito Temporal (vigencia, duración y denuncia).**

La duración y vigencia del Convenio será de 4 años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre del 2022. Igualmente, cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2019.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

.- **Funciones y Categorías:**

Respetar las funciones de cada empleado no pudiendo hacer funciones de inferior categoría. En los casos de que se realicen funciones de superior categoría, automáticamente pasaría a la categoría superior con sus respectivos complementos salariales.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

.- **Incremento Salarial:**

El aumento salarial del presente convenio para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, será del 4% sobre todos los conceptos económicos de la nómina.

.- **Salario Base:**

Las 7 tablas salariales del actual Convenio se unificarán en una sola, tomando como referencia la tabla salarial número 3 de la provincia de Granada, quedando de la siguiente forma:

Grupo 1: Salario base 812,75€

Grupo 2: Salario base 908,33€

Grupo 3: Salario base 1.023,31€

Grupo 4: Salario base 1.118,61€

Grupo 5 ya están unificados en un Salario base de 1.302,00€

Su unificación será progresiva y proporcional en los 4 años de vigencia del Convenio. Dichos salarios bases de referencias sufrirán los incrementos anuales del 2% (según propuesta **Aumento salarial**)

.- **Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias.

- Una paga de verano, que se abonará antes del día 15 de julio de cada año.
- Una paga de Navidad, que se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.
- Una paga de Beneficios, que se abonará antes del día 15 de marzo de cada año.

.- **Recuperación de los salarios dejados de percibir por la Modificación Sustancial de fecha 09/01/2013:**

Recuperación de la Reducción Lineal de las personas afectadas.

Recuperación de la Reducción Salarial del 2%, 4% y del 6% de las personas afectadas.

.- **Plus Especial Grupo de Inventarios:**

A los trabajadores del Grupo de Inventarios, se le abonará un Plus Especial del 25% de su salario, cada vez que tenga que realizar su jornada fuera de la provincia donde esté anclado su centro de trabajo.

.- Horas extraordinarias:

Las horas extras serán de Carácter Voluntarias, las cuales se abonarán, si son en domingos a 17€/h. y si son en días festivos a 25,50€/h. (actualmente por un domingo se da un día y por un festivo un día y medio, de ahí la proporcionalidad). Las horas extras ordinarias, se abonarán a 12€/h.

.- Antigüedad:

El personal afectado por el presente Convenio se le incluirá en sus nóminas un Plus de antigüedad por cuatrienios, por un valor de 30€ mes. Su característica es de no compensable ni absorbibles. Se le aplicará la subida salarial anual del Convenio de aplicación. Se cotizará a la Seguridad Social y tributará fiscalmente (IRPF) Este Plus de antigüedad se incluye en los conceptos retributivos del cálculo de las vacaciones y pagas extraordinarias, así como en los supuesto de incapacidad temporal, en cualquiera de su derivadas.

.- Complemento Absorbible:

Todo el personal que tenga un Complemento Unificación Compensable y Absorbible pasará a Complemento Unificación dejando de ser absorbible y compensable.

.- Plus Desplazamiento:

Todo el personal afectado por este Convenio que por cualquier circunstancia ajena a él o a ella se la traslade a otro centro de trabajo fuera de la localidad, se abonará un Plus de Desplazamiento suficiente para cubrir los gastos que ello le suponga.

.- Bolsa y Ayuda de Estudios:

Todos los trabajadores y las trabajadoras percibirán

- a) 100,87 euros por cada hijo y año que inicie la educación preescolar a los tres años, graduado y E.S.O.
- b) 154,17 euros por cada hijo y año que curse estudios universitarios, FP, módulos de grado medio o superior.
- c) 200,00€ euros por cada hijo y año que curse estudios para hijos discapacitados inscritos en centros especiales acreditados y mientras que permanezcan en los mismos.

.- Bolsa de Vacaciones.

Volver a sacar la Bolsa de Vacaciones para que sea un concepto aparte en la nómina de forma prorrateada o pidiéndola de forma unitaria una vez al año.

.- Bolsa de Navidad:

Las Empresas repartirá entre todos sus empleados una Cesta de Navidad.

CAPÍTULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será semanal, con un máximo de 40h y se distribuirá de Lunes a Sábados. En los casos de jornadas partidas, solo se podrá interrumpir en dos horas y cuatro como máximo.

En los centros de trabajo tendrá que haber un reloj de control horario para que se pueda fichar a la entrada y a la salida.

.- Domingo y Festivos:

Los trabajos en Domingos y/o Festivos serán de carácter voluntario y se abonará como horas extras.

.- Jornada Irregular:

La Jornada Irregular no se podrá aplicar en días Festivos ni en Domingos ni en días de descanso.

.- Jornada efectiva de trabajo.

A los trabajadores del Grupo de Inventarios, se le contabilizará como jornada efectiva de trabajo, los desplazamiento que tengan que realizar desde la central hasta el centro de trabajo donde tenga que realizar sus labores.

.- Jornada Especial.

- a) En Semana Santa y en las ferias locales la jornada laboral finalizará a las 15h. Y los días 24 y 31 de diciembre de cada año a las 14h.

b) Las empresas se compromete a no abrir al público el día del trabajador, 1 de Mayo ni los días festivos de cada localidad, declarándose días no laborables.

.- Permisos y licencias retribuidas:

Los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias retribuidas siguientes:

a) Por el tiempo indispensable para consultas médicas y para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores y familiares mayores dependientes a dicha consulta.

b) Asuntos propios: Liberar el acceso a los tres días de asuntos propios según demanda del trabajador sin restricciones ni limitaciones. Los días de asuntos propios no disfrutados a final de año serán abonados a razón de jornada diaria.

c) Las asistencias a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral se considerará licencia retribuida al igual que el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores y familiares mayores dependientes a dicha consulta.

.- Reducción de Jornada por Cuidado de un Hijo o por cuidado de un Familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a reducir la Jornada por cuidado de un hijo o un familiar distribuyéndola de lunes a viernes y en horario continuado. La concreción horaria será elegida por el trabajador.

.- Excedencia:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia máximo de 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción.

Durante los 3 años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía antes de ejercer dicho derecho y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

.- Aumento de plantilla:

La empresa se compromete en aumentar la plantilla en un 10%, tendrán preferencia en aumentar las horas de jornadas, los empleados que trabajen a tiempo parcial.

Este aumento de plantilla se verá reforzado en el periodo estival (Verano y Navidad) con el fin de no sobrecargar a la plantilla con más trabajo mientras haya compañeros/as disfrutando de sus vacaciones.

.- Contratación Indefinida:

Todos los contratos eventuales que estén cubriendo plaza de trabajo fija pasarán a contratos indefinidos.

.- Contratos Parciales a Contratos Completos:

El personal que lleve más de 4 años con contrato indefinido y a tiempo parcial, pasará a contrato indefinido a tiempo completo, siempre y cuando el empleado así lo solicite.

.- Prendas de trabajo:

La empresa se compromete a facilitar a los trabajadores dos prendas de trabajo, completos, en cada temporada de verano e invierno, contemplando las diferencias estacionales a la hora de la compra de los mismos.

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

No se podrá sancionar a ningún empleado si la supuesta sanción viene derivada por la falta de personal.

Los Sindicatos firmantes de esta plataforma del tercer Convenio Colectivo, somos conscientes de la necesidad inmediata de recuperar el nivel adquisitivo perdido durante estos 8 años de congelación salarial que venimos padeciendo y de los 6 años de continuos recortes económico y sociales.

Esperamos que la Compañía tenga en cuenta todos estos años de sacrificios que ha asumido la plantilla y apruebe todos estos puntos planteados.