

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8958 *Resolución de 25 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour.*

Visto el texto del acuerdo de modificación de determinados artículos del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) –código de convenio n.º 90016103012006–, que fue publicado en el BOE de 14 de junio de 2023, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 27 de febrero de 2024, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de la mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales FETICO, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 25 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE SUPERMERCADOS CARREFOUR

Se modifica el artículo 4 del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2028, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio.»

Se modifica el artículo 9, apartado III, del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 9. *Periodo de prueba.*

(...)

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

la suspensión de su contrato laboral o periodo entre llamamientos en los contratos fijos-discontinuos.

(...»

Se modifica el artículo 10, letras C) –apartados 4 y 6–, F) –apartado 1– y H) –apartados 2 y 3– del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. *Contratación.*

(...)

C) Contratos formativos:

(...)

4. Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente.

(...)

6. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el presente convenio colectivo de acuerdo al grupo profesional correspondiente. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

F) Contrato por circunstancias de la producción: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiéndose:

1. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga su causa en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y el supuesto de oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: Las ventas especiales fuera del periodo de Campañas fijas en el Sector (Navidad y Verano), la falta de un histórico de ventas a nivel de centro de trabajo que permita equilibrar la estructura de plantilla indefinida, el incremento significativo de las ventas, aquellas esperadas o previsibles, el aumento en el tráfico de clientes (presenciales u online) ocasionados por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad de las empresas del grupo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a la máxima legal o convencional, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

(...)

H) Contrato fijo discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

2. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa con la representación de las personas trabajadoras.

3. Las condiciones específicas de aplicación a los contratos formalizados bajo la modalidad de trabajo fijo discontinuo se regirán por el Acuerdo colectivo formalizado con el Comité Intercentros en fecha 5 de junio de 2023 o aquel que en el futuro lo pueda sustituir.»

Se modifica el artículo 10 bis, apartado 6, del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10 bis. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

(...)

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia, salvo que por acuerdo individual anterior a la presente regulación se haya fijado un importe en compensación de gastos superior, en cuyo caso se respetara a título individual durante la vigencia del correspondiente acuerdo.

(...)

Se suprime el apartado 4 del artículo 12 del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour.»

Se modifica el artículo 18, apartados I y VIII, del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, así como la introducción de un nuevo apartado X, quedando redactado como sigue:

«Artículo 18. *Jornada.*

I. La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.792 horas anuales para los años 2022, 2023. A partir del 1 de enero de 2024 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.787 horas anuales, con efectos 1 de enero de 2025 será de 1.782 horas anuales, y con efectos 1 de enero de 2026 será de 1.776 horas anuales.

A partir del 1 de enero de 2027 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.770 horas anuales.

La jornada anual pactada, respetando los descansos legal o convencionalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección de lunes a domingo.

(...)

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

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

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

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

A las personas trabajadoras de plantilla base, que presten sus servicios en centros o establecimiento con régimen de apertura no generalizada, con más de

cinco días de promedio de trabajo a la semana, se les garantizara que la acumulación del tiempo de descanso a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, será planificado de manera que, junto a los demás descansos legalmente observables, se disfrute una vez al mes, exceptuando el mes en el que la persona trabajadora disfrute de al menos 16 días de vacaciones continuados o disfrute del mayor número de días de dicho periodo si las vacaciones coincidieran entre dos meses consecutivos, de un descanso de calidad, entendiéndose por tal la acumulación, de tres días, que comprenderán viernes-sábado-domingo, o en su caso sábado-domingo-lunes.

(...))»

«X. Las personas trabajadoras que durante la vigencia del convenio disfruten de una reducción de jornada por guarda legal con el máximo de reducción previsto por la normativa legal, se procederá automáticamente a ajustar las horas anuales al porcentaje de reducción pactado, de conformidad con la regulación legal, y la jornada máxima legal convencional vigente para cada año.

A las personas trabajadoras que, tras el disfrute de su derecho de reducción de jornada ordinaria previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, soliciten volver a su jornada ordinaria, se les mantendrá conforme al porcentaje de jornada que tuvieran antes de tal situación en referencia a la jornada máxima legal vigente en cada momento, si su jornada a tiempo parcial estuviera referida a dicha jornada máxima. Todo ello salvo acuerdo con la persona trabajadora respecto de la jornada concreta a aplicar.»

Se modifica el artículo 28 del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 28. *Complemento personal de antigüedad.*

La antigüedad se devenga por cuatrienios. El precio por cuatrienio se establece a razón de 150 euros anuales en jornada completa, con un límite de devengo de antigüedad hasta los veinticuatro años de permanencia en la empresa.

La antigüedad se abonará en los mismos períodos y plazos que el salario base.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.»

Se modifica el artículo 33 del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 33. *Salario base de grupo.*

Las tablas del salario base de grupo del año 2022 se recogen a continuación:

Grupos profesionales Grupo Supermercados Carrefour	Tablas 2022. Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL Salario anual (euros)	Tablas 2022. Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU Salario anual (euros)
Grupo IV. Profesionales.	14.490,00	14.140,00
Grupo III. Especialistas.	14.781,93	14.424,88
Grupo II. Técnicos y gestores.	15.668,87	15.290,39
Grupo I. Mandos.	16.608,99	16.207,80

(...))»

Se modifica el artículo 34 del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34. *Incremento salarial.*

1. Incremento sobre tablas fijo. Los incrementos pactados para el año 2022 y 2023 se han incorporado a las tablas de salario base de grupo recogidas en el artículo 33 del presente convenio colectivo resultando de aplicación a todas las personas trabajadoras.

Para los años 2024, 2025 y 2026, y con efectos de uno de enero de cada año, los salarios base grupo se incrementarán conforme a los porcentajes de incremento que se establecen a continuación, calculados sobre las Tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre del año anterior:

2024: 4,5 %.

2025: 3 %.

2026: 2 %.

Los salarios base personales se incrementarán en el mismo porcentaje que se aplique a los salarios base de grupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, en proporción a la jornada anual de trabajo efectivo.

2. Incremento variable no consolidable en función de ventas.

1. El incremento variable no consolidable en función de las ventas para el año 2022 se calculará de conformidad con lo previsto en la disposición adicional cuarta.

A partir del año 2023, en función del incremento que registre la cifra de venta neta real en tiendas comparables a precios constantes para el citado año y sucesivos de vigencia del convenio, en relación al Presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables a precios constantes para el correspondiente año, las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial variable y no consolidable, por el importe resultante de la aplicación del siguiente escalado, calculado sobre las Tablas salariales vigentes en diciembre del año anterior, sustituyéndose las referencias a años concretos por los del siguiente año.

Año 2023:

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 0,50 % al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,25 %.

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 1 % al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,50 %.

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 1,5 % al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 0,75 %.

– Si la cifra de venta neta real en tiendas comparables a fecha 31 de diciembre del 2023, supera en un 2 % al presupuesto de venta neta anual en tiendas comparables para el citado año, el 1 %.

Adicionalmente, y a nivel de cada tienda, los porcentajes anteriores se podrán incrementar, previo cumplimiento de los parámetros de absentismo, en los siguientes porcentajes,

– En 0,25 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2023, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en un punto a nivel de tienda, y también a la media del grupo.

– En 0,50 % si el porcentaje de absentismo a 31 de diciembre 2023, con respecto al 31 de diciembre del año anterior, es inferior, al menos, en 2 puntos a nivel de tienda, y también a la media del grupo.

II. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, la Dirección procederá a hacer entrega a la Comisión Paritaria del convenio del presupuesto de venta neta anual de tiendas comparables del respectivo ejercicio.

En el primer trimestre del año siguiente, la Dirección informará a la Comisión Paritaria del resultado de la cifra de venta neta real de tiendas comparables a precios constantes del año anterior, y del listado de las tiendas que hayan alcanzado los parámetros de absentismo conforme a lo previsto en el apartado anterior, procediéndose en su caso a constatar el porcentaje de incremento variable no consolidable que en su caso resulte aplicar conforme a lo acordado, que se abonará antes del día último del mes natural siguiente a la constatación por la Comisión Paritaria.»

Se modifica la disposición adicional primera del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera.

Aunque en la actualidad no existe un convenio colectivo sectorial estatal de supermercados que resulte aplicable a las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y siendo voluntad de los firmantes el mantenimiento de la unidad de negociación del Grupo Supermercados Carrefour, las partes se comprometen a crear un observatorio para evaluar las diferencias existentes en determinadas materias con convenios aplicables a actividades desarrolladas por otras empresas del grupo Carrefour no incluidas en el presente convenio.

Este observatorio se constituirá con anterioridad al 31 de diciembre de 2026, tendrá composición paritaria y asumirá, entre sus funciones, las siguientes:

a) Analizar la evolución del sector y la propia del Grupo de Supermercados Carrefour y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora del convenio los porcentajes de incremento salarial que deban ser aplicables para los años 2027 y 2028, tomando en consideración, entre otros factores o elementos relevantes, los incrementos salariales que se puedan pactar en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal del Grupo Carrefour.

En todo caso, se asume el compromiso por parte del Grupo Supermercados Carrefour de que el incremento salarial para los años 2027 y 2028 no será inferior a un 1 % adicional al incremento salarial que se pacte, para los mismos años, en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal del Grupo Carrefour.

b) Analizar y velar por el mantenimiento del actual equilibrio de las diferencias salariales del grupo profesional de «profesionales» con el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, así como entre el resto de grupos profesionales.

c) Evaluar los datos de absentismo en las distintas empresas del grupo incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y, en su caso, proponer a la Comisión Negociadora del convenio fórmulas que permitan reducir los niveles de absentismo de la plantilla.»

Se modifica la disposición adicional quinta del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta.

Como recordatorio para las sociedades Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU, para la integración de los importes percibidos en tal

concepto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Adecuación de condiciones laborales. Asimismo, para aquellas personas trabajadoras que, a fecha de la adquisición de las empresas por Carrefour (11 de marzo de 2021), no hubiesen generado antigüedad, o no hubiesen alcanzado el límite anterior, se tomará tal fecha como referencia a los efectos del artículo 28 del presente convenio.»

Se modifica la disposición final primera del Convenio colectivo del Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactada como sigue:

«Disposición final primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio colectivo se formalizase un Convenio colectivo sectorial estatal del sector de Supermercados, las partes podrán negociar la aplicación del mismo.»