



## Sindicalistas de Base

A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE  
DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.

C/C DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

José Domingo Delgado Oramas, en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical de (SB) Sindicalistas de Base en Dinosol Supermercados, S.L. se dirige a Uds., a los efectos de comunicarles que, una vez finalizado el año de ultraactividad del III Convenio de Dinosol Supermercados, S.L. tras su denuncia automática así como por escrito ante la empresa, y tras la finalización de su vigencia inicial el pasado 31 de Diciembre de 2015, tal y como expresamente establece su artículo 3, habiendo expresamente comunicado la empresa su intención de que fueran de aplicación a partir del 1 de Enero de 2017 los Convenios sectoriales de ámbito superior a la empresa en cada provincia.

Comparece por la presente con objeto de solicitar una reunión urgente de la Comisión Negociadora para establecer dicho acuerdo de aplicación del Convenio del Comercio de la Alimentación de Santa Cruz de Tenerife y del Convenio del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de la Provincia de Las Palmas, así como la negociación de un acuerdo de empresa, vinculado a dichos Convenios, que mantenga la regulación de determinados acuerdos del III Convenio de Dinosol Supermercados, S.L. específicos en el ámbito de la empresa que deben mantenerse en la regulación de las condiciones laborales entre la empresa y el conjunto de sus trabajadores/as.

Esperando la convocatoria de la reunión solicitada en el más breve tiempo posible, aprovecho la ocasión para enviarles un afectuoso saludo, en Las Palmas de Gran Canaria a 10 de Enero de 2017





## Sindicalistas de Base

Calle Bulevar Chajofe, Edificio Edén, Local 113 Los Cristianos,  
38650, Arona, Santa Cruz de Tenerife. TF 922.777.566  
Email: [eleccionessindicales@sindicalistasdebase.es](mailto:eleccionessindicales@sindicalistasdebase.es)  
Email: [afiliacion@sindicalistasdebase.es](mailto:afiliacion@sindicalistasdebase.es)

### A LA ATENCIÓN DEL PERSONAL DE DINOSOL SUPERMERCADOS CANARIAS SINDICALISTAS DE BASE INFORMA

Compañeros y Compañeras, como debéis estar informados el pasado 3 de Marzo de 2017, una vez finalizado el periodo máximo de aplicación el 31 de Diciembre de 2016 del Convenio de Dinosol Supermercados Canarias, tal y como establece, sin ningún tipo de discusión, su Artículo 3, se constituyó la Mesa Negociadora del Acuerdo de Empresa, en los términos solicitados el pasado 10 de Enero por Sindicalistas de Base.

Sindicalistas de Base denunció a través de un Comunicado la irresponsabilidad de CC.OO. y U.G.T. en su decisión de no formar parte de dicha negociación, dejando S.B. claro que continuaría con las negociaciones con el objeto de que dicho acuerdo mantuviera todas y cada una de las mejoras que el derogado Convenio mantenía sobre los Convenios Sectoriales de ambas provincias de aplicación en la empresa desde el 1 de Enero de 2017, acordándose, como consta en el Acta de la reunión del pasado 15 de Marzo de 2017 que, en el caso de alcanzarse un acuerdo sin la mayoría de la mesa negociadora, ante la ausencia en la misma de los/as representantes de CC.OO. y U.G.T., este se convertiría en un “acuerdo extraestatutario” de “eficacia limitada”, que sería exclusivamente de aplicación a los/as Afiliados/as de Sindicalistas de Base, a los/as trabajadores/as de los centros de trabajo cuyos Comités de empresa se adhieran al acuerdo, y a aquellos/as trabajadores/as que individualmente con su firma lo hicieron.

Mientras de forma irresponsable e injusta CC.OO. y U.G.T., demostrando la defensa de sus intereses sindicales por encima de la del conjunto de los/as trabajadores/as de Dinosol Canarias, iniciaron una campaña de concentraciones de protesta ante la puerta de diferentes Supermercados de las islas, de nula participación de trabajadores/as de la empresa, y mínima de liberados/as y delegados/as de otras empresas, y de desprestigio a la empresa en los medios de comunicación y redes sociales, intentando deteriorar la imagen de la empresa y con ello perjudicando igualmente los intereses de los/as trabajadores/as de la misma de la que dependen sus puestos de trabajo, Sindicalistas de Base continuó en la Mesa Negociadora defendiendo los derechos de los/as trabajadores/as de Dinosol Supermercados, manteniendo su firmeza en nuestra exigencia inicial, incluir en el nuevo acuerdo todas y cada una de las mejoras del Convenio de Dinosol Supermercados sobre los Convenios Sectoriales de aplicación en la empresa en ambas provincias desde el 1 de Enero de 2017.

La rectificación de U.G.T., en cuanto a su incorporación a la Comisión Negociadora, mientras CC.OO. seguía a lo suyo, hizo que entre ambos sindicatos, y en los términos que constan en el Acta de la reunión de dicha Comisión el pasado 6 de Junio se ha conseguido cerrar un preacuerdo con Sindicalistas de Base y U.G.T., que tras la ratificación unánime de las bases de ambos sindicatos, se ha firmado con la empresa el pasado 21 de Junio, por ambos sindicatos, que constituyen el 65% de la Comisión Negociadora, no siendo firmado por la representación de CC.OO. pese a asistir a la reunión y conocer expresamente todos y cada uno de los puntos del acuerdo.

El acuerdo supone que la empresa mantendrá el 100% de las mejoras entre el Convenio de Dinosol Supermercados y los Convenios Sectoriales a excepción de los días de asuntos propios y pluses de nocturnidad y frío que será de aplicación lo establecido en los Convenios de Comercio de Alimentación de Santa Cruz de Tenerife y del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de la provincia de Las Palmas, salvo, en el caso de los pluses de “nocturnidad” y “frío” que se mantendrá la mejora del Convenio de Dinosol Supermercados sobre los Convenios Sectoriales de ambas provincias para la actual plantilla.

[Escriba aquí]



## Sindicalistas de Base

Calle Bulevar Chajofe, Edificio Edén, Local 113 Los Cristianos,  
38650, Arona, Santa Cruz de Tenerife. TF 922.777.566  
Email: [eleccionessindicales@sindicalistasdebase.es](mailto:eleccionessindicales@sindicalistasdebase.es)  
Email: [afiliacion@sindicalistasdebase.es](mailto:afiliacion@sindicalistasdebase.es)

El Acuerdo finalmente supone que la empresa mantendrá las mejoras del Convenio de Dinosol Supermercados a todo el personal de la empresa en Canarias, con carácter indefinido como establece el mismo, en materia de Descanso Semanal, Jornada, Maternidad y Lactancia, Seguro de Vida, Permisos, Excedencia, Traslados, Régimen Sancionador, Jubilación Parcial, Formación Profesional, Igualdad y Prevención del Acoso Laboral y Sexual, Derechos Sindicales, Salarios del Convenio de Dinosol, y Plan de Empleo por lo que, dado que en la provincia de Santa Cruz de Tenerife el Convenio del Comercio de la Alimentación los días/horas de “asuntos propios” mejoran los del Convenio de Dinosol Supermercados, y que pasar del 25% del Salario Base del Convenio de Dinosol al 20% de los Convenios Sectoriales de ambas provincias, sólo se aplicará a las nuevas contrataciones, sólo la actual plantilla de la empresa en la provincia de Las Palmas tendrá la “pérdida” de dos días de asuntos propios en el conjunto del acuerdo, hecho que claramente queda compensado en el ámbito de la jornada anual de 1.790 horas, ya que, el cómputo anual de la jornada semanal de 40 horas que se establecen en los turnos semanales, supone una jornada anual de 1.829 horas, lo que supone un exceso de jornada de 39 horas, lo que suponen días de trabajo que la empresa adeuda a final del año a cada trabajador/a de la empresa, que no haya disfrutado sus días de asuntos propios.

Así mismo la empresa ha adquirido que el cumplimiento del descanso semanal de dos días establecido en el Acuerdo se aplicará también a los/s Jefes/as de Sección, injustamente excluidos por la empresa hasta la fecha, debiendo dar explicaciones CC.OO. del “acuerdo” que dice en su escrito de desestimación del pasado 29 de Marzo de 2017 presentó ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de la demanda interpuesta por los que hoy formamos parte de Sindicalistas de Base y nuestro Servicio Jurídico IUS Laboralistas en defensa del cumplimiento del descanso semanal de dos días en todos los centros de trabajo, y a todos/as los trabajadores/as de Dinosol Supermercados, sin límites ni excepciones, tal y como hacemos constar en el tablón de anuncios para información del personal.

CC.OO., su Sección Sindical, y el conjunto de sus Delegados/as están obligados a dar explicaciones al conjunto de sus trabajadores/as por su grave irresponsabilidad, de movilizaciones, (no de reuniones de cuatro “amigos/as”), Sindicalistas de Base les podría dar lecciones, pero de responsabilidad también, las movilizaciones se desarrollan cuando se rompen las negociaciones por la negativa de la empresa a negociar o no aceptar las reivindicaciones sindicales, no abandonando la mesa negociadora el primer día, vendiendo humo y engañando a los/as trabajadores/as sobre las consecuencias de un acuerdo que, finalmente, se ha demostrado mantendrá casi íntegramente todos los derechos del personal de Dinosol Supermercados Canarias, sirviendo igualmente a reforzar sindicalmente la negociación colectiva sectorial en ambas provincias al ser de aplicación directa dichos convenios al conjunto de sus trabajadores/as, acuerdo que está a vuestra disposición en el Tablón de Anuncios junto al Acta de la Comisión Negociadora del pasado 6 de Junio de 2017, y en que podéis comprobar que CC.OO. no acertó en sus comunicados “ni una”, todos los derechos que decían se perdían con el nuevo Acuerdo Marco de Dinosol Supermercados están claramente recogidos y garantizados en el acuerdo firmado.

La Sección Sindical de Sindicalistas de Base está a vuestra disposición en los siguientes compañeros/as de su Comisión Ejecutiva a los/as que os podéis dirigir para aclarar todas vuestras dudas sobre el acuerdo firmado, su aplicación y para resolver cualquier duda laboral o sindical.



[Escriba aquí]



## Sindicalistas de Base

C/ Bulevar Chajofe, Edificio Edén, local 113 los cristianos,  
CP, 38650, Arona, Santa Cruz de Tenerife. TF 922.777.566

Mail afiliación: [afiliación.sb@gmail.com](mailto:afiliación.sb@gmail.com)

Mail consultas: [consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com](mailto:consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com)

### LA RESPONSABILIDAD SINDICAL Y EL COMPROMISO DE SINDICALISTAS DE BASE CON LOS/AS TRABAJADORES/AS DE DINOSOL SUPERMERCADOS EN CANARIAS SALVA LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO CON LA EMPRESA PERDER SU VIGENCIA EL CONVENIO DE EMPRESA.

Sindicalistas de Base ha tomado la decisión de negociar en solitario con Dinosol Supermercados Canarias el Acuerdo de empresa que, una vez finalizada la vigencia el pasado 31 de Diciembre de 2016 el Convenio de empresa 2013 - 2015, y tras el año de ultra actividad, pasar a la aplicación de los Convenios Sectoriales de aplicación en cada provincia, que ya la empresa aplica desde el pasado 1 de Enero, cono ya traslado a los sindicatos, establecerá un marco de relaciones paralelas específicas en la empresa en la que Sindicalistas de Base defenderá mantener todas y cada una de las mejoras establecidas en el derogado Convenio de Dinosol Supermercados Canarias : Jornada Laboral; Descanso Semanal; Pluses de Frio y Nocturnidad, Compensación del trabajo en Festivos; Maternidad en cuanto a la acumulación en 21 días o compensación económica de 350 € del periodo de lactancia; Licencias y Permisos; Uniformidad; Seguro de Vida e Invalidez; Prevención del Acoso Laboral y Sexual en la empresa y Derechos y Garantías Sindicales.

La hoy representación sindical de los que hoy formamos parte de Sindicalistas de Base negocio y firmo en 2013 el Convenio de Dinosol Supermercados Canarias que el tiempo ha demostrado mejoraba la aplicación de los Convenios Provinciales Sectoriales de aplicación, Convenio que U.G.T. no firmó defendiendo la aplicación de dichos Convenios Sectoriales.

En la mañana de hoy en un acto, sin sentido por contradecirse con sus propios actos, los representantes de U.G.T. en la Comisión Negociadora, de la mano de los que hoy participan en esta negociación en representación de CC.OO. se han levantado de la Mesa Negociadora, defendiendo la aplicación del Convenio de Dinosol sobre los Sectoriales, cuando han sido ellos mismos los que con su pasividad e incapacidad han dejado, en aplicación de la ultraactividad máxima de un año recogida en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y del propio artículo 3 del Convenio de Dinosol Supermercados Canarias, el citado Convenio haya perdido vigencia y sean jurídicamente de aplicación desde el pasado 1 de Enero de 2017 el Convenio del Comercio de la Alimentación de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, y el Convenio del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa en la provincia de Las Palmas.

El artículo 3 del derogado Convenio de Dinosol Supermercados Canarias establece literalmente en su artículo 3 lo siguiente:

"La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2013 y finalizando el 31 de Diciembre de 2015. Igualmente, cualquiera que sea la fecha de su publicación, surtirá efectos con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2013.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de Octubre de 2015, constituyéndose la mesa negociadora a tal efecto.



## Sindicalistas de Base

C/ Bulevar Chajofe, Edificio Edén, local 113 los cristianos,  
CP, 38650, Arona, Santa Cruz de Tenerife. TF 922.777.566

Mail afiliación: [afiliación.sb@gmail.com](mailto:afiliación.sb@gmail.com)

Mail consultas: [consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com](mailto:consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com)

Finalizado dicho plazo el Convenio tendrá un periodo de ultraactividad de un año. Transcurrido el mismo si no se ha firmado un nuevo Convenio será aplicable el Convenio Colectivo de ámbito superior que este vigente en ese momento"

... blanco y en botella ... tras los quince meses que CC.OO. y U.G.T. debían haber defendido la renovación del Convenio de Dinosol Supermercados Canarias ... cuando esté ha perdido su vigencia, y como ya nos tienen acostumbrados, empiezan, ya en 2017, a "vender humo" para pretender lavar la imagen de su habitual incompetencia, con denuncias a la Inspección de Trabajo y demandas de Conflictos Colectivos de inutilidad en su eficacia y objetivos.

Sindicalistas de Base el pasado 13 de Enero de 2017 ya requirió a la empresa al inicio de las negociaciones de un acuerdo específico en el ámbito de Dinosol Supermercados Canarias vinculado a los ya Convenios Sectoriales de aplicación en ambas provincias mantenga para los más de trabajadores y trabajadoras de la empresa en Canarias mantenga los derechos que recogía el Convenio de Dinosol respecto a los Convenios Sectoriales.

La empresa, tal y cómo consta expresamente reflejado en el acta de la reunión ha aceptado mantener durante el periodo de negociación, que proponen hasta el 30 de Abril de 2017, todas y cada una de las reiteradas mejoras del Convenio de Dinosol Supermercados Canarias en relación a los Convenios Sectoriales de aplicación en ambas provincias.

Sindicalistas de Base ha advertido a la empresa que el diferencial en el Salario Base derivado de los establecidos para las diferentes Categorías Profesionales en el Convenio del Comercio de la Alimentación de Santa Cruz de Tenerife y del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de la provincia de Las Palmas, que actualmente denominan en nómina como "complemento personal absorbible", tiene carácter consolidado y no absorbible de los incrementos que ambos Convenios pueda establecer en los años de aplicación, y defenderá que se mantenga el poder adquisitivo de los salarios del conjunto de los más de 6.000 trabajadores/as de la empresa en Canarias.

Sindicalistas de Base continuará las negociaciones con la empresa en la próxima reunión prevista para el próximo 21 de Marzo, y en el caso de alcanzar un acuerdo que ratifiquen sus bases, practica poco habitual en otros sindicatos en los que las decisiones las toman sus dirigentes, trasladará el mismo a CC.OO. y U.G.T. para que se sumen al acuerdo y, en su defecto, este se aplicará, en el marco extraestatutario, al conjunto de sus Afiliados y Afiliadas en la empresa; trabajadores/as cuyos Comités de empresa suscriban el acuerdo; o los/as trabajadores/as que individualmente se adhieran al mismo.

Ahora es evidente que CC.OO. y U.G.T. amenazarán con demandas y movilizaciones, las banderas y los pitos llegan tarde ... dieciocho meses después se acordaron de los trabajadores y las trabajadoras de Dinosol Supermercados ... Sindicalistas de Base defenderá en la Mesa Negociadora todos y cada uno de sus derechos y exigirá que la evidente recuperación económica del sector y de la empresa se reflejen en el mantenimiento de sus derechos y del poder adquisitivo de sus salarios

**SINDICALISTAS DE BASE, TU SINDICATO EN EL QUE LAS BASES MANDAN Y  
LAS BASES DECIDEN EN LA EMPRESA Y DECIDEN EN EL SINDICATO**

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE ACUERDO COLECTIVO DE  
DINOSOL SUPERMERCADOS**

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 18:00 horas del día 21 de junio de 2017, se reúnen las personas relacionadas a continuación, en su calidad de Representación de la Dirección de la Empresa, de una parte, y Representación de los Trabajadores de la Empresa (Secciones Sindicales) de otra parte, al objeto de continuar con la COMISIÓN NEGOCIADORA DE ACUERDO DE NATURALEZA COLECTIVA DE DINOSOL SUPERMERCADOS S.L., (en adelante, y a los efectos de este Acta, Dinosol o la Empresa), conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores

**ASISTENTES**

**Por la Dirección de la Empresa:**

Doña Olivia LLorca, en su condición de Representante de la Empresa.

Doña Ainhoa Reyes, en su condición de Representante de la Empresa.

Doña Jezabel Bravo de Laguna y Santana, en su condición de asesora de la Empresa.

D. Leandro Sanginés López, en su-condición de asesor de la Empresa.

**Por la Representación de los Trabajadores.**

**Por la Sección Sindical de CCOO**

Doña Vanessa Frahija Betancort

Ignacio López González

SB

SB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Borja Suarez Sánchez

**Por la Sección Sindical de UGT**

Don Álvaro García Hernández

Don Francisco González Navarro. Asesor.

María Eulalia Sanjuán

Manolo Vidal Martín

**Por la Sección Sindical de S.B.**

Don Domingo Delgado Oramas. Asesor.

Dofla Guadalupe Santana Almeida

Doña Eva Herrera González

Doña Vanesa Marquez

Don Francisco Borja Barrios González

Don Manuel Fitas Ramírez Asesor

Ulises Sánchez Figueroa

Sonia Mendoza Sánchez

María José Vasquez Figueiro

**En calidad de Representante de los Trabajadores de GTI.**

- D. Francisco Álamo Moreno

**CLAUSULAS:**

**Primero.-** En primer lugar se procede a leer el acuerdo logrado entre GTI, UGT, SB y empresa, en aras de que todos los asistentes lo conozcan con todo detalle y puedan, si lo consideran oportuno adherirse.

Una vez leído y conociendo todos y cada uno de los puntos del acuerdo, CCOO manifiesta que no se adhiere al mismo.

En cualquier caso, en este acto se entrega copia a CCOO del acuerdo logrado por el resto de sindicatos y la empresa, todo ello en aras de posibilitar una posible adhesión futura.

Los firmantes, Dinosol Supermercados ,GTI, UGT y SB –secciones sindicales que actualmente representan más del 65% de la representación unitaria en la Empresa-, han llegado al siguiente Acuerdo Marco de Dinosol Supermercados:

**Artículo 1.- Ámbito Personal y Funcional:** El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad del personal de la empresa Dinosol Supermercados S.L., siendo igualmente de aplicación lo establecido en los Convenios Sectoriales de aplicación en la empresa en el ámbito provincial.

**Artículo 2.- Ámbito Temporal. Vigencia y Denuncia:** El presente Acuerdo tendrá una vigencia indefinida. En todo caso, las partes se comprometen a negociar si las cuentas anuales depositadas en el registro mercantil de la Empresa arrojan un resultado negativo con objeto de adaptarlo al nuevo marco económico.

**Artículo 3.- Jornada, Descansos, Festivos:** La jornada máxima anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo, distribuida en jornadas de 40 horas de trabajo semanales. No obstante, se pacta expresamente, la distribución irregular de la jornada para facilitar la apertura, organización y actividad de los establecimientos, debiendo ser compensado, el exceso o el defecto de horas que por ello se produzca sobre la jornada de 40 horas referida, con igual tiempo de descanso en las 2 semanas naturales siguientes a aquella en que se produjo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al fin de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral. Se establece, en los términos del acuerdo alcanzado el pasado 18 de mayo de 2012, en cumplimiento de la Jurisprudencia al respecto, y en especial de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en relación al derecho al descanso de 48 horas, el siguiente sistema de descanso semanal para el personal de la empresa: - En aquellos centros de trabajo donde de forma habitual se cierran los domingos, un turno semanal de mañana con descanso semanal el domingo, y un turno semanal la siguiente semana de tarde con descanso semanal el domingo y otro día de la semana, que será rotativo o fijo según las necesidades del centro de trabajo. - En aquellos centros de trabajo que permanecen abiertos los siete días de la semana, un turno semanal de mañana, con un descanso semanal de un día, que estará determinado en funciones de las necesidades productivas de la tienda, y un turno semanal la semana siguiente de tarde, con un descanso semanal de dos días, preferentemente consecutivos, que se establecerán según las necesidades productivas de la tienda. La adaptación del nuevo régimen de turnos y descansos se





establecerá en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio, con la oportuna modificación de horarios en los centros para adaptar los mismos a la jornada semanal

**Sindicalistas de Base**  
C/ Bulevar Chajofe, Edificio Eden, local 115 Los cristianos,  
CP. 38650. Arona, Santa Cruz de Tenerife. TF. 922.777.566.

Mail afiliación: [afiliacion.sb@gmail.com](mailto:afiliacion.sb@gmail.com)

Mail consultas: [consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com](mailto:consultasindicalistasdebase.sb@gmail.com)

regular de la misma durante todo el año y la jornada de los trabajadores/as que la vinieran disfrutando con anterioridad a la firma del presente Convenio. No obstante lo anterior, se establece el compromiso de ir adaptando a los centros de trabajo el descanso semanal de dos días consecutivos, como regla general, salvo para los centros en los que por circunstancias organizativas o productivas no sea posible implantar la regla general se adaptará un descanso semanal de 2 días alternativos. La empresa con carácter general, estará obligada a comunicar el Calendario Laboral a los representantes de los trabajadores al comienzo de cada año, en el que se hará constar la distribución de la jornada anual con el horario de trabajo, días festivos, descansos semanales y entre jornadas y vacaciones. Con carácter especial, se deberá exponer el calendario en un lugar visible en cada centro de trabajo, con una anticipación de dos semanas. Los trabajadores deberán, en casos excepcionales, como son: las entregas urgentes a clientes, descargas de contenedores, preparación de pedidos, u otros imprevistos tales como enfermedades, accidentes y absentismo, a finalizar la tarea comenzada dentro de la jornada laboral. Las horas que por estos motivos excedan de la jornada laboral, serán compensadas con tiempo de descanso conforme a lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo y, de no ser así, cada hora será compensada con hora y media, que a su vez deberá descansarse antes de la cuarta semana siguiente a la que se produjo. Se respetarán en cualquier caso, las peculiaridades de los horarios de Navidad, Año Nuevo, Reyes y aperturas de domingos y festivos.

**Festivos:** El trabajador/a . El disfrute del descanso compensatorio, deberá realizarse dentro de los treinta días posteriores al festivo trabajado. Quedan excluidos de este régimen los trabajadores cuya jornada ordinaria contempla el trabajo en días festivos. El trabajador/a podrá optar por percibir la compensación económica establecida en cada centro por festivo trabajado o compensarlo con un descanso de día y medio, manteniéndose este régimen hasta que se sustituya por el que acuerde la comisión específica de trabajo creada en este ámbito.

**Artículo 5.- Lactancia:** Las trabajadoras podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia en 21 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad. Aquellas trabajadoras que no opten por la referida acumulación percibirán una ayuda por maternidad de 350 € en un pago único abonable en la nómina del mes en el que la trabajadora comunique su opción”.

**Artículo 6.- Permisos:**

**Permisos Retribuidos** Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidas establecidas en la legislación general de preceptiva aplicación. Adicionalmente, los trabajadores dispondrán de los permisos y licencias retribuidas siguientes:

- La referencia al cónyuge del trabajador/a, se extenderá a la persona que conviva maritalmente con el trabajador/a.
- Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente.
- Lo que dure la situación, con un máximo de cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de Padres, Hijos, Suegros y Cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más. Cuando se trate de parientes de consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado hasta un máximo de tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de un día más.
- Cuatro días por nacimiento de hijo.
- Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

**Permisos no retribuidos:** Se mantiene el texto siguiente: *“Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la consulta de especialista médico, al objeto de acompañar a sus hijos menores de edad y familiares mayores dependientes. Para el disfrute de este permiso, se requerirá preavisar con la mayor antelación que fuera posible, quedando obligado el trabajador a recuperar las horas invertidas dentro de los 30 días siguientes al disfrute de este permiso”.*

**DIAS DE ASUNTOS PROPIOS:** Se estará a lo dispuesto en los convenios sectoriales provinciales.

**Artículo 7.- Excedencia.-** Las condiciones de excedencia serán las establecidas en los Convenios Sectoriales de ámbito provincial de aplicación en la empresa.

**Excedencia asuntos familiares:** se mantiene el texto siguiente: "Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar una única excedencia voluntaria en cada año natural, con derecho a reserva del puesto de trabajo en el mismo centro, por una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, para atender asuntos familiares, solicitándolo con una antelación mínima de 7 días a la fecha de inicio del disfrute. El disfrute de la excedencia será incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad profesional o prestación de servicio por cuenta propia o ajena. El/la trabajador/a deberá de avisar de su incorporación con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha de reincorporación. La falta de preaviso podrá dar lugar a que la reincorporación se produzca siete días más tarde de la solicitud. La falta de reincorporación a la finalización de la excedencia se considerará dimisión voluntaria del trabajador".

**Artículo 8.- Seguro de Vida y Accidentes:** Se mantiene el texto vigente: "La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza de seguro de vida y accidentes que cubra el riesgo para los supuestos de «Muerte», «Gran invalidez» e «Incapacidad Permanente Absoluta» por cualquier causa, por importe de veinticinco mil (25.000) euros. La empresa también vendrá obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes, que cubra el riesgo para los supuestos de «Incapacidad Permanente Total» derivada de accidente, laboral o no, por importe de veinticinco mil (25.000) euros. Ambas primas son acumulativas en el caso de producirse una contingencia que quede encuadrada dentro de las dos pólizas

**Artículo 9.- Traslados:** Los/as trabajadores/as podrán manifestar por escrito, mediante solicitud dirigida al Departamento de Recurso Humanos, su interés por ocupar un puesto de trabajo de la misma categoría profesional u otra, en otro centro distinto de aquel en que preste servicios. En el caso de que se produjese una vacante en un centro que cumpla los requisitos de preferencia mostrados por el trabajador, y en una categoría profesional, jornada y salario equivalente, la empresa deberá con carácter previo a la cobertura de dicha vacante, comunicárselo al trabajador y a la representación legal de los trabajadores para que pueda optar por el traslado.

**Artículo 10.- Régimen Sancionador:** Se acuerda mantener el Régimen Sancionador establecido en artículo 31 del derogada Convenio de Dinosol Supermercados en los términos que se especifica en el presente artículo, dado que el mismo se adapta mejor a las peculiaridades

Evaf/16

empresariales y mejora la protección de los trabajadores, al permitir aplicar las sanciones del tramo inferior a la calificación de las faltas:

### **Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.**

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

### **Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

### **Procedimiento sancionador**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas de cualquier índole. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

### **Faltas leves**

#### **Serán faltas leves:**

- 1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

SB

SB

SB

SB

X

X

SB

SB

SB

SB 23/11/16

7

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### Faltas graves

##### Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

6.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este

incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

9.- Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10.- Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

11.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

13.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

14.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

16.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

19.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20.- La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

### Faltas muy graves

#### Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año. Asimismo también serán consideradas faltas muy graves Una o dos ausencia al trabajo sin justificar en un periodo de treinta días, si como consecuencia del mismo originase perjuicio grave a la empresa.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

SB

SB

SB

SB

SB

SB

E3af/16

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

#### Clases de sanciones

1.- La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

#### A) Por faltas leves:

Amonestación

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### B) Por faltas graves:

Las previstas para las faltas leves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

#### C) Por faltas muy graves:

Las previstas para las faltas leves y graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 33 B) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 34 para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.



Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves (33.C), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 34 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

2.- El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

#### **Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta”.

**Artículo 11.- Jubilación Parcial:** Los trabajadores que lo soliciten podrán acceder a la jubilación parcial cuando cumplan la edad requerida para ello, la Empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo o sustitución. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el art.º. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el art.º. 166 de la Ley General de Seguridad Social y las Normas que lo desarrollan.

**Artículo 12.- Formación Profesional:** La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus trabajadores y empleadas. Los diferentes planes de formación, serán consensuados e impulsados en el ámbito las secciones

sindicales constituidas o del Comité de Intercentros, siendo la asistencia del personal a los cursos de formación obligatoria cuando estos coincidan con su jornada de trabajo, y voluntaria cuando no coincidan, corriendo en este último caso el 50% del tiempo del curso a cargo del trabajador y el restante 50% a cargo de la empresa, que deberá devolverlo en un periodo máximo de tres meses desde la finalización del curso.

**Plus de Frío y Nocturnidad:** Se aplicará a tal efecto lo establecido en el ámbito de los Convenios Sectoriales de ámbito provincial de aplicación en la empresa.

No obstante, con carácter de garantía personal, se mantendrá a los trabajadores con contrato en vigor el 31 de diciembre de 2016 las condiciones en materia de Plus de Frío y Nocturnidad establecidas en el artículo 13 del derogado Convenio de Dinosol Supermercados que se da por reproducido a tal efecto en el presente Acuerdo.

### Artículo 13.- Derechos y Garantías Sindicales:

**Horas sindicales:** Se constituirá una bolsa de horas sindicales a nivel regional de todos los componentes adscritos a los diferentes Sindicatos, compuesta por las horas de los miembros de los distintos Comités adscritos a una misma central sindical.

Esta bolsa, será administrada por las Secciones Sindicales, comunicando a la empresa el uso de la misma con el nombre de las personas, y las horas a consumir.

**Comité Intercentros:** El Comité Intercentros de Dinosol Supermercados, S.L., es el órgano de representación colegiado, cuyo ámbito de actuación serán todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centros o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general. Así mismo, será función del Comité Intercentros, la negociación colectiva en la empresa. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y, asumirá las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del E.T. así como cuantas medidas y reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El número de componentes del Comité Intercentros será de trece. Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos Comités de centro o Delegados de personal y en la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad representativa de las centrales Sindicales, según los resultados electorales de la empresa, excluyendo aquellos que no hubiesen alcanzado el 10% en su cómputo global. Cuantas reuniones celebre el Comité Intercentros, correrán por cuenta y a cargo de la empresa. Adicionalmente a lo anterior, el Comité Intercentros tendrá las funciones siguientes:

- 1.- Facilitar las relaciones laborales en el seno de la empresa y servir de interlocutor para todos aquellos asuntos que trasciendan de los centros de trabajo. 2. La negociación del Convenio Colectivo de empresa, así como cualquier otro asunto de carácter general.
- 2.- Servir de interlocutor con la empresa, en todas aquellas cuestiones globales de especial trascendencia, debiéndose conformar:
- 3.- La Comisión de Igualdad.
- 4.- El Comité de Seguridad y Salud.
- 5.- La Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.
- 6.- La Comisión de Formación.
- 7.- Así mismo, el Comité Intercentros, participará en el desarrollo y aprobación del Plan de Igualdad; al igual que en el de Prevención del Acoso Moral y Sexual y, Acoso por razón de sexo.
- 8.- Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la situación de producción y ventas de esta, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.
- 9.- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- 10.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos, entregando copia anualmente de la Memoria y Cuenta de Explotación presentada por la empresa en el Registro Mercantil.
- 11.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones: Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos temporales de aquella. Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. Planes de formación profesional de la empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 12.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

13.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

14.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

15.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

16.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas, en los apartados 8 y 9 de este artículo deben elaborarse en el plazo de veinte días. En todo lo concerniente a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, será competente el Comité Intercentros.

#### **Artículo 14.- Comisión Paritaria de Igualdad y Prevención del Acoso Laboral y Sexual**

Se constituirá en el plazo de dos meses desde la firma del presente Acuerdo por sus partes firmantes de forma paritaria entre empresa y sindicatos, la Comisión Paritaria para fomentar la Igualdad de Oportunidades en Mujeres y Hombres en la empresa y la Prevención del Acoso Laboral y Sexual.

#### **Artículo 16.- Plan Empleo:**

Los firmantes del presente Acuerdo cuentan con la legitimación necesaria para el desarrollo de proceso de negociación, en base a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina jurisprudencial, que extiende el contenido de dicho precepto a los supuestos de afectación de Dinosol Supermercados, S.L.

La representación empresarial, ha expuesto la evolución y situación actual de la Compañía en el orden accionario; económico-financiero; cuotas de mercado y desarrollo de plantillas y empleo. Igualmente, ha puesto de manifiesto las necesidades y acciones a ejecutar, con el fin de dotar de viabilidad al proyecto empresarial. En los mismos términos, ha puesto de manifiesto las causas que motivan y determinan las acciones, que propone ejecutar, respecto de las distintas materias y áreas. De todo ello, aporta cumplida acreditación en los documentos correspondientes, los cuales han sido analizados por la representación social.

Por las consideraciones expuestas, la Dirección de la Empresa y la representación sindical, lo asumen y convienen ambas partes en la necesidad de establecer un Plan de Empleo que se oriente al mantenimiento y generación de empleo en la Empresa y fije, en su caso, los

compromisos de futuro para los despidos derivados de una improcedencia. Los compromisos de minoración y compensación de los efectos negativos que la aplicación del proceso de reordenación de la actividad de la Empresa exige.

La Dirección manifiesta que a todos los afectados, de acuerdo con lo establecido en el punto III anterior, les procurará una oferta de empleo alternativo.

Así mismo, la Dirección manifiesta que en los supuestos de afectación de tiendas, en su transmisión a terceros o subrogación, la Empresa realizará cuantos actos de racionalidad empresarial, dependientes de su voluntad, sean necesarios para que la citada transmisión o subrogación se realice con aplicación del mecanismo subrogatorio de respeto de empleo y condiciones de trabajo en los términos establecidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Con objeto de cumplir la finalidad, a la que el presente Plan de Empleo se orienta, ambas partes convienen las medidas que, con expresa manifestación de voluntad.

#### ACUERDAN

Primero.- Instrumentación favorable. Para la aplicación de las medidas acordadas y contenidas en el presente documento y, especialmente respecto de las compensaciones de contenido económico que de las mismas se derivan, ambas partes convienen en realizar cuantos actos sean necesarios para que, su instrumentación jurídica, se realice en términos tales que supongan un tratamiento favorable para los intereses de los trabajadores afectados.

Segundo.- Recolocación directa.

1. La Empresa ofertará un puesto de trabajo, de idénticas o similares condiciones a las que actualmente ocupe y ostente el trabajador afectado. El rechazo por el trabajador a la oferta realizada en tales términos, determinará la extinción del contrato sin derecho a indemnización o compensación de ningún tipo, asimilándose tal situación a la de extinción del contrato por voluntad del trabajador.

2. Se entenderán como condiciones similares aquellas que mantengan la cuantía salarial bruta anual; igual o menor número de horas de trabajo anual; prestación de servicios en la misma localidad o localidad limítrofe y no constituyan variación alguna de función, que exceda de los contemplados en el artº. 39.1 del E. T. o disposición, más favorable para el trabajador, establecida en el Convenio Colectivo aplicable. A los exclusivos efectos del presente Acuerdo, y dada la finalidad del mismo, se entenderá que excede de los límites estatutarios o convencionales a que se refiere el párrafo anterior los siguientes supuestos:

A-Dependiente de una sección a dependiente de otra sección.

B-Auxiliar administrativo o administrativo a cajero o recepcionista.

C-Técnico prestando servicio en oficinas a segundo encargado o gerente.

3. Cuando el puesto de trabajo ofertado determine una movilidad funcional de las contempladas en las letras A, B, y C del número 2 anterior, el trabajador afectado podrá optar por considerar que la oferta constituye una modificación de condiciones sustanciales, comprometiéndose la Empresa a abonar una indemnización sustitutoria, calculada en los términos que se establecen en el epígrafe cuarto del presente Documento.

4. Cuando, el puesto de trabajo ofertado, incorpore alguna de las siguientes modificaciones: a) una movilidad funcional que exceda de las contempladas en las letras A, B y C del punto 3 anterior; b) una modificación en menos del salario bruto anual; c) una obligación de prestación de un mayor número de horas de trabajo anual; y/o d) obligue a una prestación de servicios, en una localidad distinta y no limítrofe de aquella en la que venía prestando su trabajo efectivo, el trabajador podrá optar por rechazar la oferta de puesto de trabajo alternativo, con derecho a percibir una indemnización en los términos que se establecen en el epígrafe cuarto, o la aceptación del puesto con derecho a percibir las siguientes compensaciones:

A. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado determine una modificación en menos del salario, la compensación será del 50% de la diferencia anual, entre el menor salario del puesto de trabajo alternativo ofertado y el salario que viniera percibiendo.

B. Cuando el puesto de trabajo alternativo ofertado, determine una modificación geográfica, que exceda de la propia localidad o localidad limítrofe a aquella en la que venía prestando servicios, la compensación será de 4 mensualidades del salario que viniera percibiendo a la fecha de afectación por la modificación geográfica.

Tercero.- Indemnización por baja directa. La indemnización por este concepto será la resultante de aplicar los siguientes módulos y escalas: 30 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 36 mensualidades.

Cuarto.- Comisión de Seguimiento. Las partes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por 6 miembros, de los cuales 3 serán designados, por las Secciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, y los 3 restantes serán designados por la Dirección de la Empresa.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones con un asesor, que contará con derecho a voz, pero sin derecho a voto.

Las funciones de la Comisión serán las de interpretación, seguimiento y control de la aplicación del contenido del Acuerdo, así como la de recibir información razonada sobre tales extremos.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Las partes se comprometen a someter al Servicio de Mediación y Arbitraje, las posibles discrepancias que pudieran existir, como procedimiento previo e ineludible al ejercicio de acciones ante la jurisdicción social, o cualquier otra acción de Conflicto Colectivo”.

Que finalmente, la empresa expone que las tablas salariales actualizadas del Convenio Colectivo del Sector Comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas, se recogerán en las nóminas del presente mes de junio de 2017, con independencia de que la empresa dispone de hasta el mes de julio para realizar dicha actualización, si bien en aras de acceder a la petición realizada por UGT a este respecto y para beneficiar a los trabajadores, se realizará dicha actualización de tablas salariales en la nómina del presente mes de junio de 2017.

Sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha al inicio indicado, se firma la presente acta en prueba de conformidad, dando traslado del mismo a la Dirección General de Trabajo para instar su Registro y Publicación en el Boletín Oficial de Canarias, en Las Palmas de Gran Canaria a 22 de Junio de 2017.