

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14577 *Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo del grupo de empresas UNIDE.*

Visto el texto del Acta de acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo del grupo de empresas UNIDE –Unión de detallistas españoles, sociedad cooperativa (UNIDE) y Tríppode, SA (código de convenio n.º 90012283012000)–, publicado en el BOE de 18 de junio de 2022, que ha sido suscrita con fecha 22 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC. OO., 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta para la modificación de los artículos 8, 14, 18 y 20, así como la adición de una disposición adicional tercera, una disposición transitoria tercera, y una disposición final tercera del convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 6 de junio de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO PARA MODIFICACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES SOCIEDAD COOPERATIVA Y TRÍPPODE, SA (GRUPO UNIDE), PARA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

En Madrid, el día 22 de marzo de 2023, previa convocatoria, siendo las 12:30 horas, se reúnen las personas relacionadas a continuación, en su condición de miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.–Por la dirección del grupo de empresas, Aurora Muñoz, Celso Lopéz, Jorge Gómez (A).–Por la parte social, por UGT M.^a Paz García Delgado, Jesús Esteban, Óscar Spinola, Julio Peña, Javier Velasco, Gabriel Melo, Felipe Gallardo.–Por CCOO, Agapito Hernández, Jose A. Pinto, Rolando Cano (A).

Tras multitud de conversaciones y debates, las partes alcanzan los siguientes acuerdos en relación a la modificación parcial del IX Convenio colectivo de Grupo Unide publicado en BOE el 18 de junio de 2022 (código de convenio n.º 90012283012000).

Acuerdos alcanzados para IX Convenio Colectivo del Grupo de Empresas UNIDE, Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE) y Tríppode, SA

Primero.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 8, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 8. *Disposiciones generales.*

I. Principios generales.

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

II. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 de este convenio colectivo, la movilidad funcional se deberá producir preferentemente en las áreas de actividad.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado

grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

Conocimientos: 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 y experiencias.

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.

III. Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, en concreto: logística, en sus diferentes negocios de características y exigencias laborales diferenciadas (plataformas, almacenes y cash & carry), y administración y servicios, de exigencia igualmente dispar según el negocio del que se trate, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las habituales en el funcionamiento de la cooperativa por lo que el convenio, especialmente éste artículo, no altera el sistema organizativo y funcional existente.

Los trabajadores, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos:

Grupo B. Dentro de Grupo Profesional B, se establecerán dos niveles retributivos.

Nivel I. Quedarán adscritos a este nivel las personas que realicen trabajos consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que este adscrito.

Dentro de este nivel se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Mozos de plataforma y almacén. Reponedor-dependiente de cash&carry mixto y/o de cash&carry verificador. Auxiliar administrativo, recepcionista/telefonista.

Nivel II. Los trabajos son de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan, bajo supervisión, la

responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otros trabajadores. Puede realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional.

Dentro de este nivel se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: oficial administrativo; Vendedor. Televendedor. Delegado. Preparador de plataforma y almacén; maquinista de plataforma y almacén.

Formación: profesional, enseñanza obligatoria o equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo C. Coordinadores/técnicos. Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Formación: bachiller superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de Almacén. Jefe de Cash. Técnico. Jefe de Ventas. Analista/programador. Jefe de producto.

Grupo D. Mandos. Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: titulación universitaria o equivalente, Formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base a una acreditada experiencia.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Jefe de departamento. Delegado regional. Director.

Grupo E. Directivos. Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dirigen y detentan la jefatura de la organización. Dependen directamente de la Dirección General.

Formación: Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos: Director de área».

Segundo.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Podrán pactarse periodos de prueba en los contratos de trabajo.

En el caso de los contratos suscritos por tiempo indefinido, la duración máxima del periodo de prueba que, en su caso, pueda concertarse, estará sujeto a los límites máximos que se indican en el presente artículo:

Grupo D y Grupo E: doce meses.
Grupo C: nueve meses.
Grupo B: cuatro meses.

En el caso de que el contrato no sea indefinido, los límites máximos de duración del periodo de prueba serán los siguientes:

Grupo D y Grupo E: nueve meses.
Grupo C: seis meses.
Grupo B: dos meses.

No podrá suscribirse periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de conformidad con la legislación vigente.

Los periodos de prueba señalados se entienden de tiempo efectivo de trabajo por lo que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El periodo de prueba no podrá superar el cincuenta por ciento del tiempo contratado».

Tercero.

Artículo 18. Salarios base de grupo.

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 18, que queda redactado del siguiente modo:

«Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir los trabajadores afectados por este convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, que incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, serán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los siguientes:

Año 2022

S.B. Grupo B Nivel I.	13.083
S.B. Grupo B Nivel II.	14.171
S.B. Grupo C.	15.533
S.B. Grupo D.	17.031
S.B. Grupo E.	18.680

Año 2023

S.B. Grupo B Nivel I.	15.120
S.B. Grupo B Nivel II.	15.634
S.B. Grupo C.	16.821
S.B. Grupo D.	18.319
S.B. Grupo E.	19.968

Año 2024:

S.B. Grupo B Nivel I.	15.420
S.B. Grupo B Nivel II.	15.984
S.B. Grupo C.	17.171
S.B. Grupo D.	18.669
S.B. Grupo E.	20.318

Año 2025

S.B. Grupo B Nivel I.	15.670
S.B. Grupo B Nivel II.	16.234
S.B. Grupo C.	17.421
S.B. Grupo D.	18.919
S.B. Grupo E.	20.568

En todo caso, la empresa garantiza que ninguna de las personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo percibirá en cómputo anual unas retribuciones salariales inferiores al SMI (o cuantía proporcional en atención a la jornada realizada). Remitiéndose las partes a los sistemas de compensación que permitan alcanzar dicha cuantía.

El personal de comercial y distribución que trabaja a tarea realizando las funciones habituales, lo continuará haciendo de forma análoga como hasta ahora. Para este personal la Dirección podrá señalar tarea a los efectos de retribución, debiendo ajustarse a las comisiones establecidas entre los representantes de este personal y la misma».

Cuarto.

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad.

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 20, que queda redactado del siguiente modo:

«A partir de la entrada en vigor del primer convenio colectivo, dejó de devengarse cantidad alguna en concepto de antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores percibirán un plus de promoción por antigüedad (P.P.A.) en los términos que se recogen en el presente artículo.

La primera P.P.A. se devengará al cumplir ocho años de antigüedad en la empresa. La segunda y tercera P.P.A se devengarán al cumplir nuevos cuatrienios en la empresa desde la consecución de la anterior P.P.A (8+4+4).

La cuantía que se percibirá por cada una de las tres P.P.A. asciende a seiscientos ochenta y ocho euros (688) anuales. Este plus se aplica a cada trabajador únicamente a partir de que hayan perfeccionado el último tramo de antigüedad a que hace referencia el párrafo precedente.

El número máximo de P.P.A. a devengar (ya se denominen «Antigüedad 2013» o PPA) será de tres, no computándose en este número el tramo eliminado en el V Convenio Colectivo.

El plus de promoción por antigüedad y la Antigüedad 2013 se abonará prorrateado en quince pagas (doce si estuvieran prorrateadas)».

Quinto.

Disposición adicional tercera. Pagas extraordinarias en centros de Las Palmas.

Las partes acuerdan añadir una disposición adicional tercera, que queda redactada de la siguiente:

«Se procederá, con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, a la adaptación del devengo del salario y las pagas extraordinarias en los centros ubicados en la provincia de Las Palmas, adecuándose a lo previsto en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

Se abonarán un total de 15 pagas. El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales».

Sexto.

Disposición transitoria tercera.

Las partes acuerdan añadir una disposición transitoria tercera, que queda redactada de la siguiente:

«A) Los salarios base previstos para 2023 en las tablas del Convenio Colectivo publicado en BOE en fecha de 18 de junio de 2022, se verán incrementados en 688 euros brutos anuales.

Por ello, se procede a la modificación del artículo 20 del Convenio Colectivo. De esta manera, la "primera P.P.A." se devengará al cumplir el segundo cuatrienio en la empresa, esto es, ocho años de antigüedad. La "segunda P.P.A." y "tercera P.P.A." se devengarán al cumplir nuevos cuatrienios.

El personal que a fecha de la presente tuviere derecho al percibo del complemento P.P.A. por tener una antigüedad superior a cuatro años, dejará de percibir en nómina en concepto de P.P.A. la parte correspondiente al cuatrienio que se integra en Salario Base, esto es, 688 euros brutos anuales. En caso de que únicamente hubieran perfeccionado un único cuatrienio, no percibirán ninguna cuantía en concepto de P.P.A.

B) Además del incremento en las tablas del Salario Base derivado de lo previsto en el apartado A) de la presente Disposición Transitoria, que supone un incremento en el Salario Base previsto para cada grupo profesional de 688 euros, las partes han acordado un incremento adicional para el año 2023 en las tablas salariales de todos los Grupos Profesionales en las cuantías que se señalan a continuación:

El Grupo B Nivel I (antiguo Grupo A), tendrá una subida adicional de 948,95 euros brutos anuales.

El Grupo B Nivel II (antiguo Grupo B), tendrá una subida adicional de 325 euros brutos anuales.

Los Grupos C, D y E, tendrán una subida adicional de 150 euros brutos anuales.

De manera excepcional se pacta que los citados incrementos adicionales (948,95 €, 325 € y 150 €) no serán compensables ni absorbibles con las mejoras que vinieran percibiendo las personas trabajadoras.

C) El resultado de sumar los incrementos previstos en los apartados A) y B) de la presente Disposición Transitoria a las tablas previstas en el Convenio Colectivo publicado en BOE en fecha de 18 de junio de 2022, alcanzan las cuantías previstas en las tablas previstas para el 2023 en el modificado artículo 18.

Los incrementos salariales pactados en el convenio modificado para 2024 y 2025 se mantendrán inalterados, en los términos previstos en el artículo 18.

D) Los incrementos pactados se abonarán con fecha de efectos de 1 de enero de 2023, abonándose los atrasos que correspondieran en el mes siguiente a la firma del acta de modificación del convenio colectivo».

Séptimo.

Disposición final tercera.

Las partes acuerdan añadir una disposición final tercera, que queda redactada de la siguiente:

«Todas las personas de Grupo A pasan automáticamente a Grupo B Nivel I, mientras que las personas de Grupo B pasan a Grupo B Nivel II. Todas las referencias realizadas en el Convenio Colectivo publicado en BOE en fecha de 18 de junio de 2022 para los Grupos A y B, se entenderán referidas a los actuales Grupo B Nivel I y Grupo B Nivel II respectivamente».

Y, sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta por los asistentes.