

A LA COMISIÓN PARITARIA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU

D. JUAN MANUEL PÉREZ SÁNCHEZ, provisto de DNI/NIF [REDACTED] Delegado de la Sección sindical de USO (UNIÓN SINDICAL OBRERA) en la empresa SUPERSOL SPAIN SLU en Cádiz, con domicilio a efectos de notificaciones en c/ San Germán, nº 3, 4ª planta 11004 Cádiz, dejando reseñado igualmente el domicilio del centro de trabajo, sito en SU- 1002 Y **D. MARIO ASTUDILLO PALMA**, provisto de DNI nº [REDACTED] miembro del comité de empresa por el sindicato CC.OO. (COMISIONES OBRERAS) en la empresa SUPERSON SPAIN SLU en Cádiz, reseñado como domicilio del centro de trabajo SU-1082 a efectos de notificaciones, sito en Avda. de la Cruz Roja s/n 11407 Jerez de la Fra. (Cádiz) por medio de este escrito ante esta Comisión.

E X P O N E N:

Que en virtud de lo preceptuado en el artículo 32 del vigente Convenio colectivo de empresa SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU, promueve **CONSULTA** a fin de que por esta **COMISIÓN PARITARIA** se resuelva mediante acuerdo la actual discrepancia existente entre la dirección de la empresa SUPERSON SPAIN SLU la plantilla que la integra en los centros de la provincia de Cádiz sobre la interpretación y aplicación del artículo 6 del vigente Convenio colectivo en relación con la comunicación recibida por la plantilla en fecha 07/10/14 sobre “Funciones y responsabilidades de los puestos de tienda”.

Con apoyo en las siguientes

A L E G A C I O N E S

PREVIA.- Esta parte tiene conocimiento que en fecha 03/11/14 por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) se ha planteado conciliación previa en materia de CONFLICTO COLECTIVO sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO con relación a igual asunto que mediante este escrito se promueve, por lo que mediante este escrito, aún cuando quienes firman este escrito ostentan un nivel de representatividad limitada a la provincia de Cádiz, interesamos que por esta Comisión se pronuncie en los términos que consta en el solicito de este escrito.

PRIMERA.- Que con fecha 07/10/14 la plantilla de los centros de SUPERSOL SPAIN SLU en la provincia de Cádiz ha recibido comunicación de la empresa del siguiente tenor “1.- *Que es empleado de SUPERSOL SPAIN SLU, 2.- Que le ha sido entregada por la empresa copia del documento FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TIENDA por la que declara conocer las funciones que le son de aplicación tanto para el puesto que desempeña actualmente como para cualquier otro pudiera desempeñar en el futuro dentro de los que están contenidos en este documento. 3.- Que conoce y acepta que lo contenido en este documento es de obligado cumplimiento y, que por tanto, el incumplimiento de lo contenido en el mismo conllevará la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan de conformidad con la norma legal y/o convencional aplicable*”.

Con fecha antecedente a dicha comunicación SUPERSOL SPAIN SLU ha comunicado igualmente instrucción comprensiva de las “FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS DE TIENDA”, procediendo a una redefinición de las categorías, puestos y operaciones de los puestos de Gerente, Segundo de Tienda, Jefe de Caja, Reponedor, Jefe de Sección, Dependiente de Sección y Ayudante Dependiente de Sección.

SEGUNDA.- Con fecha 06/03/13 fue publicado en el BOE (nº 56) el Convenio colectivo de SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU, el cual tiene vigencia hasta fecha 31/12/2014.

Establece el artículo 32 del Convenio colectivo, referido a la Comisión Paritaria, que “*La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo. En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto*”.

A su vez, dispone el artículo 31, con el epígrafe “Comité intercentros”, la creación de “... *un Comité intercentros para el periodo de vigencia de este Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general incluyendo expresamente materias contempladas en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores*”.

TERCERA. El artículo 6 del vigente Convenio de empresa señala las funciones y

cometidos de los cinco grupos profesionales, con sus respectivas áreas de “tienda y almacén” y “personal de oficinas” a que se adscriben los puestos de trabajo en la empresa, definiendo las tareas de cada grupo profesional.

La comunicación e instrucción a que se hace mención en la alegación primera redefine el cometido de los grupos y categorías profesionales sin que haya existido un periodo de consultas o de participación de los representantes legales, no obstante la mención que contiene a este respecto el artículo 31 del Convenio “...para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general incluyendo expresamente materias contempladas en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores”.

Con anterioridad a la instrucción recibida de “Funciones y Responsabilidad de los puestos de tienda”, el gerente (grupo profesional cuarto) tenía encomendada como función la de realizar aquellas con el “máximo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia. Diseña, dicta y vela por las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales. En referencia a la gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia”. Con la instrucción recibida le compete realizar, entre otras funciones, la de “asegurar cuando sea de aplicación la prestación por parte de la tienda del servicio a domicilio (SAD); organizar el inventario general de la tienda y participar de forma activa en el mismo, responsabilizándose de la correcta gestión y resultado del inventario; realizar el depósito, en los casos en que se establezca, en la entidad bancaria asignada según el plan establecido por la compañía; ó ir a la tienda en caso de alarma o salto nocturno”.

Antes de la instrucción recibida se define el puesto de Segundo encargado (grupo profesional tres) como aquellas funciones que “suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Se exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que estén bajo su dependencia. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tiene un contenido medio intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros de los Grupos Profesionales anteriormente relacionados hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan y ejerciendo, en caso de que se le encomienden, funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad”.

Con la instrucción recibida tiene, entre otras, las funciones de “asegurar cuando sea de

aplicación la prestación por parte de la tienda del servicio a domicilio ó la de organizar el inventario general de la tienda, así como participar de forma activa en el mismo”.

El Jefe/a de Caja (grupo profesional dos) por Convenio tiene asignada la función de realizar *“Tareas consistentes en la ejecución autónoma de operaciones que exijan habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, pudiendo supervisar y organizar el trabajo dentro de su sección a los profesionales de Grupo I. Se exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refiere al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de las Empresas, en cuyo caso puede ser significativa”.* Iguales funciones se definen respecto del puesto de dependiente de sección.

Con la instrucción recibida la jefe de caja tiene la función de *“participar en los inventarios generales de tienda siguiendo el procedimiento a tal efecto la compañía establezca”* y el dependiente *“participar en los inventarios de la sección y generales de tienda, siguiendo el procedimiento establecido; y apoyar en otras tareas cuando así lo requiera el gerente de tienda”.*

El puesto de cajero/a y reposeedor/a, así como el de ayudante de dependiente de sección (grupo profesional uno) conlleva la realización de *“Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia y de supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico y atención, o que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y que no necesitan de formación específica salvo la de un período breve de adaptación. El puesto exige el conocimiento, acatamiento y velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y manipulación de alimentos. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, excepto cuando se refiere al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de las Empresas”*

Con la instrucción recibida corresponde a tales categorías *“apoyar en otras tareas cuando así lo requiera el Gerente de tienda, incentivar la polivalencia al resto de secciones y áreas; o participar en inventarios generales de tienda siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto por la compañía”.*

CUARTA.- De conformidad con artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, puesto en relación el artículo 39 ET, el empresario tiene reconocido un poder directivo y organizativo inherente a la relación de trabajo, y del mismo se deriva la facultad de introducir variaciones no sustanciales de las condiciones de trabajo, facultad o ius variandi que, sin embargo, no puede entenderse que sea absoluta y omnímoda, sino que se encuentra sometida a determinadas limitaciones impuestas por el respeto a los derechos

del trabajador.

A este respecto el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, establece que "la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, y técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a).Jornada de trabajo, b).Horario y distribución del tiempo de trabajo, c) Régimen de trabajo a turnos, d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, e) Sistema de trabajo y rendimiento y f.) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU, en la medida que realiza una redefinición de las categoría de profesionales, que ya estaban previstas en la clasificación de los grupos profesionales del artículo 6 del vigente de Convenio, procede a realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en cuanto al contenido de las funciones del puesto de trabajo, sin que se haya cumplido con el trámite consistente en el periodo de consultas que prevé el artículo 41 ET. Afectando la modificación a las plantillas de todos los centros - carácter colectivo de la modificación a tendiendo al número de trabajadores afectados - luego es colectiva (41.2 ET) y no haber sido precedida del correspondiente trámite de consultas (41.4 ET). El artículo 138-7 Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que "la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa". "Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4, 47 del Estatuto de los Trabajadores.

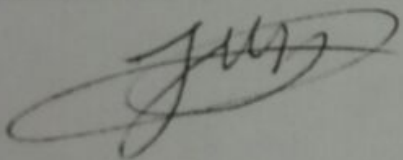
En su virtud,

S O L I C I T A: Que por presentado este escrito, lo admita, tenga por promovida **CONSULTA** a la **COMISIÓN PARITARIA** por **D. JUAN MANUEL PÉREZ SÁNCHEZ**, Delegado sindical de USO en la empresa SUPERSOL SPAIN SLU y **D. MARIO ASTUDILLO PALMA**, miembro del comité de empresa por CCO.OO en la empresa SUPERSOL SPAIN SLU, proceder a la **CONVOCATORIA** de los miembros que componen la Comisión Paritaria, cuyo **ORDEN DEL DÍA** habrá de contraerse **A LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 6 DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU**, y adoptando **ACUERDO POR MAYORÍA DE SUS MIEMBROS**, **DECLARE QUE LA PRÁCTICA DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU DE REDIFINIR DE MODO UNILATERAL LAS FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS CINCO GRUPO PROFESIONALES PREVISTOS EN CONVENIO COLECTIVO A TRAVÉS DE LA**

COMUNICACIÓN REALIZADA DE "FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS DE TIENDA" CONSTITUYE UNA MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE HA DE DEJARSE SIN EFECTO POR LA SUSTANCIALIDAD DE LA MEDIDA Y POR OMITIR TODO TRÁMITE DE CONSULTA CON LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Es Justicia, en Cádiz, a Cartorce de Noviembre de Dos Mil Catorce.

FDO.- JUAN MANUEL PÉREZ SÁNCHEZ
DELGADO SINDICAL U.S.O. CÁDIZ



FDO.- MARIO ASTUDILLO PALMA
COMITÉ EMPRESA CC.OO

