

16 DICIEMBRE 2021

ACUERDO

# TRASLADOS PLANTILLA BASE

HIPERMERCADOS  
CARREFOUR

## Preámbulo

La Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros de Carrefour Hipermercados se otorgaron en fecha 17 de noviembre de 1999, y ratificaron con fecha 10 de octubre de 2001, un acuerdo para la regulación de las solicitudes de traslado de centro de trabajo que conllevaran cambio de domicilio.

Dicho Acuerdo ha respondido a las necesidades de Empresa y colaboradores, con algunas actualizaciones, durante más de una década, sin embargo la evolución de la Empresa y de los hábitos y necesidades de los colaboradores se han ido adaptando a

la realidad de un mercado y de una sociedad cambiante, que motivó el Acuerdo de traslado de plantilla base de fecha 5 de abril de 2018, y que hoy requiere una actualización y adaptación con el fin de dar una respuesta práctica y productiva para ambas partes.

Es por ello que, de conformidad con las partes suscribientes y con carácter temporal, para la regulación de las solicitudes de cambio de centro de trabajo, conlleve o no cambio de domicilio, se establecen los siguientes:

ACUERDO FIRMADO POR

 **SECCIÓN SINDICAL  
GRUPO CARREFOUR**

 **servicios  
grupo carrefour**

 **FeSMC**  
Grandes Almacenes



# REQUISITOS PARA LA GESTIÓN DE LAS SOLICITUDES DE TRASLADO DE PLANTILLA BASE

1. Las solicitudes de traslado de plantilla base se atenderán siempre que la Dirección confirme la existencia de vacante a cubrir con carácter estructural no temporal, en igual o similar función y jornada anual, dentro del grupo profesional al que se encuentre adscrito el solicitante.
2. Excepcionalmente, siempre se atenderán las solicitudes realizadas por personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género a tenor de lo establecido en el II Plan de Igualdad de Carrefour Hipermercados o de víctimas del terrorismo, con el objetivo de poder hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
3. Asimismo se atenderán con carácter preferente sobre el resto de solicitudes, y por el orden de prelación aquí establecido, las siguientes:

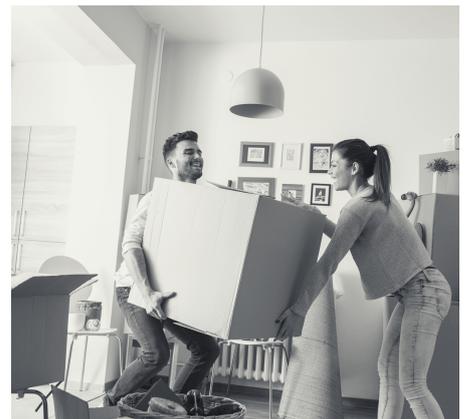
- a) Las realizadas por necesidades de atención a familiares de primer grado motivadas por la aplicación de tratamiento de radioterapia o quimioterapia relacionadas con el tratamiento del cáncer y enfermedades consideradas graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, así como patologías graves relacionadas con la Covid 19.
- b) Las relacionadas con el tratamiento de diálisis, en las condiciones y supuestos anteriores;
- c) Las realizadas por personas trabajadoras que formen parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, y dentro de éstas, las de categoría especial sobre las de general.
- d) Aquellas, cuyo motivo sea para el cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.



4. Las solicitudes de personas trabajadoras con faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro del periodo de doce meses, no serán tramitadas

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras, accidente de trabajo, suspensión por nacimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico que estén motivadas por la aplicación de tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer, o por los tratamientos de diálisis..

5. La persona trabajadora deberá aceptar, con carácter previo al traslado efectivo, las condiciones del nuevo centro y puesto de trabajo, señalando a título enunciativo no exhaustivo, las relativas a jornada, turnos y horario de trabajo, vacaciones y cualquier otra condición laboral que tuviera causa en el centro de origen y que tuviera que pactarse antes de su traslado al nuevo centro de trabajo. En el caso de que la jornada anual ofrecida fuese inferior a la que tuviese en el centro de origen, tendrá derecho preferente a optar por un puesto vacante de igual o superior jornada dentro de su grupo profesional.





*"Cuando los anteriores requisitos no se cumplan, las solicitudes de traslado se atenderán en virtud de las disponibilidades "*

6. Con carácter extraordinario, una vez cumplidos los requisitos para promover el traslado, en prueba del esfuerzo de la Compañía por propiciar las mejores condiciones, y como reconocimiento al talento interno, si la persona trabajadora a trasladar hubiera obtenido la máxima valoración (actualmente A3), de la herramienta Matriz de seguimiento profesional, en la última evaluación previa a la solicitud de traslado, en lugar de ajustarse a la jornada de la vacante de destino, se le respetará la jornada que tuviera en el puesto de origen.

7. En caso de existir dos centros de trabajo en la misma provincia, la decisión sobre el centro de destino se tomará por la Empresa, atendiendo a los criterios antes indicados y las necesidades de organización.

8. Cuando los anteriores requisitos no se cumplan, las solicitudes de traslado se atenderán en virtud de las disponibilidades y necesidades de organización del Centro de destino solicitado, en el plazo máximo de un mes desde su solicitud, mismo periodo a contemplar en aquellas solicitudes concedidas.

9. Finalmente, las partes pactan que el presente Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.