

**ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS DE LAS EMPRESAS
SUPERMERCADOS SABECO S.A.
CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

Reunidos en Zaragoza a 1 de julio de 2010

Por la parte social

Por UGT

Isabel Marín
Antonio Sanz
Susana Martínez
Cristina Pérez
Amparo Alós (Delegada Sindical)
Francisca Martinez (Asesora)

Por CCOO

Ana Rosa Fernández
Pedro Garcia
Beatriz Arcega
Marimar Herrero (Asesora)
Juan Martín (Asesor)

Por FETICO

Eva Sierra
Itziar Viana
Olga Miguel
Gloria Alconada
Antonio Golet (Asesor)

Por OSTA

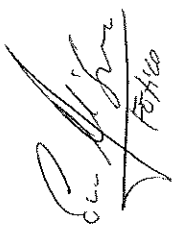
Silvia del Olivo
Cristina Malo (Asesora)
Rosa Conde (Sección Sindical)


Por la Dirección de la empresa

Alvaro Villamizar
María Ángeles Ramajo
Natalia Escartín
Fran Huebra
Iñaki Goñi

Invitados

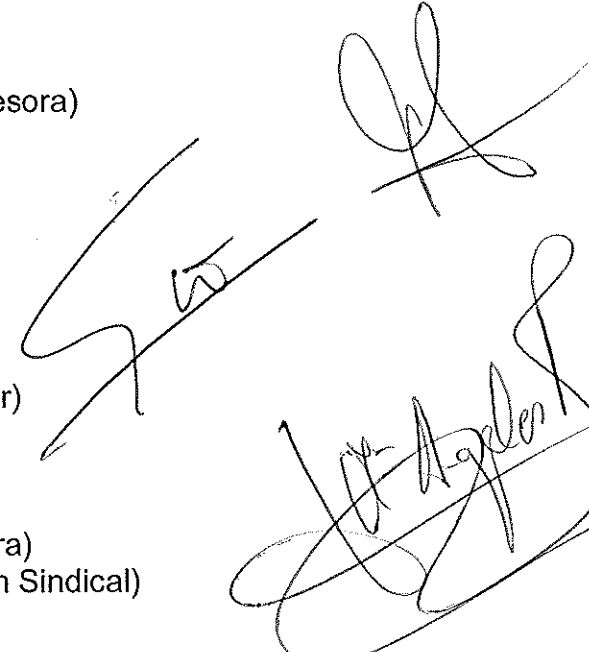
Jesús Sangüesa
Patricia Saboya


Francisca

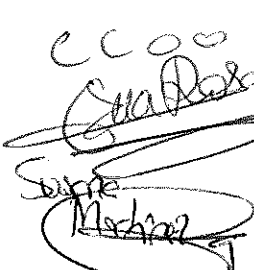

Eva Sierra


Cristina Malo


Patricia Saboya

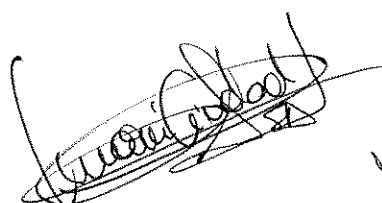

Juan Martín

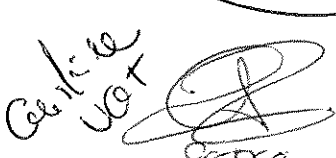

Rosa Conde


Antonio Golet

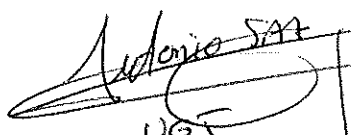

María Ángeles Ramajo

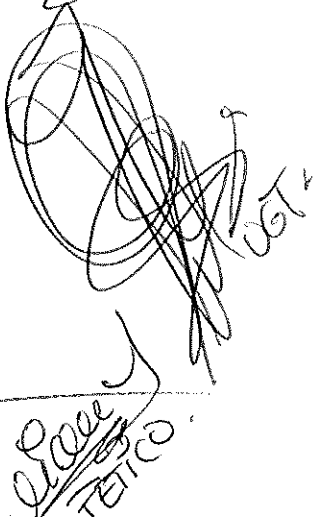

Alvaro Villamizar


Fran Huebra


Iñaki Goñi


Jesús Sangüesa


Alvaro Villamizar


María Ángeles Ramajo

1. Datos económicos:

- Balance económico primer trimestre auditado 2010
- Cifra de ventas y comparativas del primer semestre 2010.
- Coste y repercusión en gasto de Valsuper.

La Empresa presenta los datos económicos acumulados a 31 de mayo de 2010.

La parte social pregunta dónde se imputa el gasto de los desplazamientos... de las asambleas de accionistas. La empresa responde que a la cuenta de cada región.

2. Situación actual de la Empresa y expansión

- Compra de nuevos centros, cierres y nuevas aperturas.

En este momento no se está contemplando el cierre de ninguna tienda. En cuanto aperturas hemos hecho los 5 centros de Castilla La Mancha. En el mes de agosto está prevista la apertura de Juan Pablo Bonet, que coincidirá con el cierre de Vasconia. Hay algún otro proyecto que se está valorando.

- Franquicias.

La Empresa informa que el día 23 abrió la primera franquicia en el Valle de Baztán. La franquicia es una buena manera de acelerar un desarrollo rentable. La empresa indica que en ningún caso se han cedido nunca trabajadores de una Empresa a ningún otro grupo de la Empresa. Algunos trabajadores de Sabeco han ido a Baztan un periodo de días para la formación práctica del equipo de Baztan, con el objetivo de formar y transmitir a los trabajadores las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar de forma adecuada su trabajo en la implantación, apertura y lanzamiento del centro, afianzando en esos trabajadores los procedimientos, normativas, manejo de sistemas informáticos, herramientas de gestión y de trabajo, así como los aspectos básicos de nuestra política comercial. En todos los casos se ha firmado un acuerdo que respalda legalmente este periodo de formación. La parte social pregunta quién asume el coste de los colaboradores de Sabeco que realizan estas funciones. La Empresa responde que el coste es asumido por Sabeco.

3. Prima de Progreso:

- Informe PPR primer trimestre por centros del 2010.
- PPR en trabajadores de contratos temporales.

La Empresa entrega informe de resultados de PPR de primer trimestre por centros de trabajo.

La parte social indica que hay trabajadores que no cobran PPR porque cambian de contrato. La empresa responde que siempre que el trabajador mantiene su fecha de antigüedad va a tener derecho a generar PPR. Si se ha dado algún caso que no sea así comunicarlo al RRHH regional.

4. Vacaciones.

Se acuerda en este comité pasar copia del planning de vacaciones a los representantes legales de los trabajadores, quedando la copia firmada en el tablón de la tienda.

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

0515.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

0515.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

0515.

5. Nóminas. Descuento de empleados.

La parte social solicita que en el recibo de nomina aparezca el número de días trabajados en el mes. Se acuerda hacer una prueba.

En cuanto al descuento de empleado la parte social solicita que el descuento de inmediato se obtenga en el momento del pago y no a fin de mes. La empresa responde que con el modo de pago inmediato obtienes el descuento inmediato.

La parte social solicita el incremento de porcentaje en el descuento de empleados. La empresa responde que la decisión actual del Comité de Dirección está en el 5%.

La parte social pregunta porque no se obtiene descuento cuando pagas en efectivo, la empresa responde que todos los colaboradores con tarjeta obtienen el 5% de descuento.

6. Acumulación de tareas en cajas por promociones. Solicitud copia manual procedimiento de cajas.

La parte social indica que con las promociones que tenemos implican un trabajo añadido en la línea de cajas, porque han coincidido varias promociones en el mismo momento. La empresa responde que las cuatro acciones promocionales diseñadas por el 50 Aniversario están espaciadas en el tiempo.

La parte social solicita la copia del manual de procedimiento de cajas. La Empresa responde que las secciones sindicales que estén interesadas nos confirmen qué persona y qué día va a ir a la tienda a consultarlo, para que la empresa informe al director para que pueda facilitar que la persona que vaya a ir la consulte.

7. Documentación.

- Número de horas extraordinarias y complementarias del 1º trimestre 2010 por tiendas, almacenes y oficinas.
- Comparativa número de trabajadores en la Empresa con fecha 31-05-2008, 2009 y 2010.
- Listado de trabajadores a 31 de mayo de 2010 con nombres, apellidos, centro de trabajo, antigüedad y tipo de contrato en formato digital.

La Empresa entrega listado con número de horas extraordinarias y complementarias acumulado a 31 de mayo de 2010, por centro de trabajo.

La Empresa indica que el número de trabajadores a 31 de mayo de 2008 era de 6.108, a 31 de mayo de 2009 era de 5.673 y a 31 de mayo de 2010 era de 5.836.

La Empresa entrega CD con listado de trabajadores a 30 de junio de 2010.

8. Presentación de la Entrevista de Desarrollo de Equipos.

La Empresa informa que dentro de la política de desarrollo de la organización, en el mes de julio se va a poner en marcha la entrevista de desarrollo para colaboradores.

El objetivo es favorecer un entorno de comunicación adecuado, donde el colaborador con su responsable comparten sus impresiones sobre el desempeño de la función, no sólo qué se espera que hagamos cada uno, sino también cómo se debe conseguir (competencias clave). Nos permite identificar necesidades de formación, así como establecer un plan de actuación que

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
FETICO

[Handwritten signature]
Antonio SAE
U. G. 1
0912

[Handwritten signature]
561

[Handwritten signature]
Susana
Machuz

[Handwritten signature]
Cristina

