



COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA, Sektorearen Lan Hitzarmen kolektiboa (hitzarmen-kode zenbakia: 0100325, 2000ko uztailaren 24(e)an Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Ordezkaritzan aurkeztutakoa, **IKUSI** dugu dagoeneko. Hitzarmena 2002(e)ko maiatzaren 29(e)an sinatu zuten enpresako eta langileen ordezkariak, eta martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko (Langileen Estatutu Legearen testu bategina onartzen du eta 1995-03-29ean argitaratu zen EAOn) 90.3.artikuluarekin bat etorriz,

ARABAKO LAN ORDEZKARITZA HONEK

honako hau EBATZI DU: Lehenengo: Arabako Lan Ordezkaritzako Lan Hitzarmen-erregistroan inskribatzeko agintzea, eta, bidenabar, negoziazio-batzordeari horren berri ematea.

Bigarren: Lan Hitzarmen hori Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko eskaera egitea.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo del Sector de **COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA**, con código de convenio nº 0100325, presentado en esta Delegación Territorial del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, el día 24 de julio de 2002, suscrito por la representación de la empresa y por la representación de los trabajadores, el día 29 de mayo de 2002 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (B.O.E. del 29.03.95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁLAVA

ACUERDA: Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín oficial del Territorio Histórico de Álava.

Vitoria-Gasteiz, 2002ko irailaren 18(e)an.

Izp./Fdo.: Reinaldo Jayo Ugalde
LURRALDE ORDEZKARIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA

REPRESENTACIÓN ^{Zka/Nº} DE LOS TRABAJADORES

POR U.G.T.:

Maribel Ballesteros
Carmen Trueba
Isidro Gómez Solís

POR CC.OO.:

Concepción Castillo
Esperanza Ferrán

POR E.L.A./S.T.V.:

M^a Eugenia Pérez de Arrilucea
Josu Elkoro

VOCALES DE LOS EMPRESARIOS

D. Enrique González
D. Carlos Campas Mitjavilla
D. Rufino Sánchez Sánchez
D. Carlos Espinosa
D. Julián Valdivieso Tamayo
D. Francisco Javier Tobias
D. Joseba Urresti

ASESOR

D. Jesús Alonso Fernández

ACTA

En Vitoria-Gasteiz, a 29 de Mayo de 2002.

Se reúne la Comisión Negociadora del Convenio formada por los que al margen se relacionan, con la ausencia de los representantes del sindicato E.L.A./S.T.V.

Todos ellos con capacidad legal para convenir y según la legislación vigente:

ACUERDAN

PRIMERO.- Por libre manifestación de su voluntad la formalización del presente CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA, que se adjunta a la presente Acta, que las representaciones citadas consideran plenamente conforme el mismo y en consecuencia aprueban el referido texto.

SEGUNDO.- Remitir el original del Convenio Colectivo firmado y las copias preceptivas a la Delegación Territorial en Álava del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

TERCERO.- Solicitar del Ilmo.Delegado Territorial de Trabajo de Álava el registro del Convenio Colectivo y su publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava a los efectos prevenidos en la legislación vigente.

Y para que conste y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la Empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio siempre que el de la provincia de donde procede sea de condiciones inferiores.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio de alimentación.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de tres años y diez meses, comenzando a regir el 1 de marzo de 2001 y terminando el 31 de diciembre de 2004, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar negociaciones para el siguiente Convenio en los meses de noviembre o diciembre de 2004.

Todos los artículos del presente Convenio, incluidos los anexos, seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 4.- JORNADA LABORAL.-

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas (cuarenta horas) semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual 1789 horas efectivas de prestaciones de trabajo para los diez primeros meses de vigencia (1 de marzo de 2001 a 31 de diciembre de 2001).

Para los siguientes períodos de vigencia, las horas efectivas de prestación de trabajo en cómputo anual serán los siguientes:

Segundo período de vigencia (año 2002): 1.785

Tercer período de vigencia (año 2003): 1.781

Cuarto período de vigencia (año 2004): 1.777

El Convenio actual no supondrá merma alguna para los trabajadores que actualmente gocen de condiciones más beneficiosas.

Las fiestas del sector serán las siguientes:

- a).- Media jornada el día de Olárizu.
- b).- Las vacaciones reglamentarias.
- c).- La tarde del 4 de Agosto en Vitoria.
- d).- Media jornada durante los días de corrida en las Fiestas de La Blanca.
- e).- Media jornada en la Festividad de San Miguel.

Las demás fiestas se disfrutarán de acuerdo con el Calendario Laboral.

Artículo 5.- SALARIO.-

Para los diez primeros meses de vigencia del presente Convenio (1 de marzo de 2001 a 31 de diciembre de 2001), las partes acuerdan un incremento del 2,7 por ciento sobre las tablas salariales de 2000 en vigor.

Para el segundo período de vigencia (1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002) las tablas salariales de 2001 se incrementarán un 2,75%.

Para el tercer período de vigencia (1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2003) las tablas salariales de 2002 se incrementarán el 120% del índice de precios al consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 2003.

Para el cuarto período de vigencia (1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004) las tablas salariales de 2003 se incrementarán el 120% del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2004.

En este sentido, tan pronto se produzca la manifestación de previsión del I.P.C. por el Gobierno para los años citados, las partes se reunirán para la aprobación de las tablas salariales correspondientes al tercer y cuarto período de vigencia de este Convenio.

Artículo 6.- CLÁUSULA DE REVISIÓN.-

Para el segundo período de vigencia del presente convenio (1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002) se garantiza un incremento salarial del I.P.C. real del citado período más 0,25%, realizando, si procediese, la revisión tan pronto se constate oficialmente.

En el supuesto de que las previsiones de I.P.C. para el tercer y cuarto período (1.01.03 a 31.12.03 y 1.01.04 a 31.12.04 respectivamente) no se cumplieren por ser éste superior, se realizará una revisión tan pronto se constate oficialmente la desviación sobre el I.P.C. previsto. Tal revisión ajustará el incremento (para el año de vigencia en que hubiera la desviación) al 120 por ciento del I.P.C. oficial.

Las cantidades resultantes serán abonadas en un único pago a realizar en el mes siguiente a la constatación de la desviación del I.P.C. previsto.

Artículo 7.- GARANTÍA DE INCREMENTO MÍNIMO SALARIAL.-

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio cuyas retribuciones, por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.), sean superiores a las tablas salariales del Convenio anterior, se establece una garantía mínima salarial de incremento para el primer y segundo período de vigencia del Convenio consistentes en las cantidades que se consignan al efecto para cada nivel en las tablas salariales anexas a este Convenio. Esta garantía se aplicará en el concepto de salario base de la nómina.

Para el tercer y cuarto período de vigencia del Convenio, la garantía mínima de incremento salarial para los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, será una cantidad mensual equivalente a los euros que resulten de aplicar la previsión del I.P.C. incrementadas en un 20 por ciento para ese período sobre las tablas salariales del período anterior.

A estos efectos las partes, una vez conocidos los datos de previsiones del I.P.C., confeccionarán la oportuna tabla para el tercer y cuarto período de vigencia del Convenio.

Artículo 8.- RETRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.-

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la siguiente retribución:

Contrato en prácticas

Período 1.03.01 a 31.12.01	530,65 euros
Período 1.01.02 a 31.12.02	545,24 euros

Esta retribución es para los trabajadores a jornada completa e independientemente de si es el primer o el segundo año de prestación de servicios.

Contrato de formación:

Período 1.03.01 a 31.12.01	
Primer año	408,19 euros
Segundo año	442,21 euros
Período 1.01.02 a 31.12.02	
Primer año	419,42 euros
Segundo año	454,37 euros

Esta retribución es para los trabajadores con una prestación de trabajo efectivo del 85 por ciento de la jornada. De ser la prestación de trabajo efectivo inferior, el salario se reducirá proporcionalmente.

Las retribuciones señaladas en este artículo (que serán abonadas como al resto de los trabajadores afectados por el presente Convenio en quince pagas) lo son para el primer y segundo período de vigencia de este Convenio. En el tercer y cuarto período de vigencia se incrementarán en los mismos porcentajes señalados en el artículo 5º de este Convenio para el resto de los trabajadores.

Asimismo, si procediese, les será de aplicación la cláusula de revisión señalada en el artículo 6º de este Convenio.

Artículo 9.- RETRIBUCIÓN TRABAJADORES DE E.T.T.-

Aquellas empresas que, de conformidad a la legislación vigente en cada momento, utilicen los servicios de empresas de trabajo temporal (E.T.T.), garantizarán a los trabajadores de aquéllas que presten sus servicios en ellas una retribución en ningún caso inferior a las señaladas en este Convenio para su misma categoría profesional.

Artículo 10.- BOLSÍN HORARIO.-

Durante toda la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de quince horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

Preaviso de setenta y dos horas al afectado y al Comité de empresa o Delegados de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso excepcional de que sea puente será necesario la conformidad expresa del trabajador o, en su defecto, del Comité de empresa o Delegado de personal.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esa facultad, como los representantes de los trabajadores de aquellas, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y en los supuestos de disconformidad del trabajador afectado, la Dirección de la empresa deberá solicitar autorización de la Comisión paritaria del Convenio para poder hacer uso de esta facultad.

A los efectos de párrafo anterior la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la Comisión paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

Artículo 11.- VACACIONES.-

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 30 días de vacaciones naturales que se abonarán según el promedio de lo percibido por el trabajador durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el Convenio, se abonará como mínimo sobre el salario de Convenio más plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los treinta días, veintiuno se disfrutarán ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre y el resto de común acuerdo entre ambas partes.

No podrán en ningún caso, dar comienzo las vacaciones en domingo o día festivo.

Entre los meses de enero, febrero, marzo y abril, se elaborará un calendario de vacaciones que recoja la distribución de las mismas entre el personal de cada empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, justificadas. Aquellos trabajadores, una vez fijado el calendario de vacaciones, que estén en situación de I.T. en el momento de comienzo del disfrute de las mismas, no se les computará el período de vacaciones como consumido mientras persista dicha situación.

Artículo 12.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

En caso de enfermedad, accidente y maternidad, se le abonará al trabajador el 100 por ciento del salario real, hasta el límite de doce meses.

Artículo 13.- LICENCIAS.-

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos a salario real, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral vigente, por las siguientes causas:

Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a veinte días de permiso, a razón de salario de Convenio.

Por nacimiento de hijo, tres días, de los que al menos dos, serán laborables.

Enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos naturales o políticos, tres días, que podrán ampliarse a dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad.

Por matrimonio de padres, hijos de hermanos naturales y políticos, un día.

Por el tiempo indispensable par acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

Un día por traslado de domicilio habitual.

También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados c) y d), aquellos trabajadores que de forma fehaciente e indubitada prueben la unión de hecho con su pareja durante un tiempo no inferior a un año.

Artículo 14.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

Salario base: Según lo establecido en las tablas anexas.

Complementos:

Plus de antigüedad.

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses especiales.

Artículo 15.- ANTIGÜEDAD.-

Será la reflejada en "Tabla de antigüedades", especificada por grupos de categorías, correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la empresa.

Dicha antigüedad será la que se compute para las pagas extraordinarias de beneficio, verano y Navidad y, asimismo, para vacaciones.

La tabla de antigüedades permanecerá sin variación durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 16.- PLUSES ESPECIALES.-

En aquellas empresas cuyas actividades que por estipulación de la legislación vigente o en virtud de resolución de la autoridad laboral, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus del 5 por ciento, 10 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento sobre los salarios bases del Convenio, según existan o concurran uno, dos, tres o cuatro, respectivamente.

Artículo 17.- PLUS HORNERO.-

Aquellos trabajadores que desarrollen las tareas de dependiente y el contenido básico de su prestación sea: atención del proceso de fermentación, manipulación y cocción de masa, puesta a punto del horno para el horneado de los productos de pastelería y pan, y cuidado de los útiles necesarios para la labor hornera así como su limpieza, percibirán un plus, denominado "Plus Hornero" de 60€ mensuales.

Dicho plus también se hará efectivo en el abono de las pagas extraordinarias.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Teniendo en cuenta la situación actual de desempleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias que tengan carácter habitual.

No obstante, el personal que por necesidades del servicio en la empresa tenga que realizar horas extraordinarias elegirá entre su compensación por tiempo libre (una hora con cuarenta y cinco minutos por cada hora extra trabajada) o por su retribución conforme a las Tablas anexas.

Si los inventarios se realizan fuera de la jornada laboral, se considerarán como hora extraordinaria.

Artículo 19.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Los trabajadores gozarán de las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba y serán abonados antes de las siguientes fechas límite:

Paga de beneficios, antes del 31 de marzo.

Extraordinaria de verano, antes del 17 de julio.

Extraordinaria de Navidad, antes del 22 de diciembre.

La paga de beneficios podrá ser fraccionada siempre de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 20.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.-

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a:

	1.03.01 a 31.12.01	1.01.02 a 31.12.02	Por jornada completa	18,04
euros	18,54 euros	Comidas fuera de residencia	7,68 euros	7,89 euros
	Cenas fuera de residencia	6,62 euros	6,8 euros	

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento, por motivo de comisión de servicios de la Empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,14 euros para el primer período de vigencia (1.03.01 a 31.12.01) y de 0,15 para el segundo (1.01.02 a 31.12.02).

Los importes señalados en este artículo lo son para el primer y segundo período de vigencia de este Convenio (1.03.01 a 31.12.02 y 1.01.02 a 31.12.02 respectivamente). En el tercer y cuarto período de vigencia se incrementarán en los mismos porcentajes señalados en el artículo 5º de este Convenio.

Artículo 21.- IDIOMAS.-

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales y siempre que estos conocimientos sean requeridos o pactados por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre su salario base.

Artículo 22.- BOLSA DE ESTUDIOS.-

Se crea una bolsa de estudios de 21,34 euros para el primer período de vigencia y 21,93 euros para el segundo mensuales (por nueve meses de curso) para los trabajadores que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector de Comercio de Alimentación y su distribución se llevará a cabo, de acuerdo con las normas que establezcan dentro de la Empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etcétera.

El importe señalado en este artículo lo es para el primer y segundo período de vigencia de este Convenio. En el tercer y cuarto período de vigencia se incrementará en los mismos porcentajes señalados en el artículo 5º de este Convenio.

Artículo 23.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 24.- GARANTÍAS PERSONALES.-

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del Convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, en sus respectivas Empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 25.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

Las empresas se obligan a proporcionar a todos sus trabajadores una revisión médica anual y ello durante la jornada de trabajo.

Artículo 26.- RECIBOS DE SALARIOS.-

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que el trabajador perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será, en todos los casos, los oficiales o autorización.

Artículo 27.- FINIQUITOS.-

Los recibos de liquidación final, salvo y finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos, y cantidades debidamente designadas para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores.

Asimismo, una copia simple del recibo del finiquito se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de los efectos de la baja voluntaria, siempre que el trabajador haya cumplido el plazo de quince días de preaviso del cese en la empresa.

Artículo 28.- CONTRATOS DE TRABAJO.-

A los trabajadores que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo, para su comprobación.

Artículo 29.- SALUD LABORAL.-

Todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio observarán el más estricto cumplimiento de las disposiciones vigentes en cada momento referidas a esta materia.

Artículo 30.- SEGURO DE ACCIDENTES.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

7.500 euros en caso de muerte.

7.500 euros en el supuesto de invalidez absoluta.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada al Delegado de personal o comité de empresa, si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta, se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la Comisión paritaria del Convenio.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

Artículo 31.- CONTRATOS EVENTUALES.-

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.a) y b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la misma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal. A estos solos efectos el ámbito de aplicación del presente Convenio incluye en el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de comercio de alimentación incluidos en el ámbito territorial del Convenio, tengan o no formalizados sus pactos o Convenios colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses en un período de dieciocho meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo convenido, dará derecho al trabajador al percibo de una indemnización de doce días de salario por año de servicio en la empresa.

Artículo 32.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.-

Como órgano de interpretación del Convenio se crea una Comisión paritaria, cuya composición será la siguiente, siendo el domicilio de la misma, calle Dato, nº 2-2º centro.

Representación social:

Por U.G.T.: Dña. Maribel Ballesteros.
Por CC.OO.: Dña. Concepción Castillo.

El valor de cada representación social será proporcional a su representatividad oficial en el sector.

Representación económica:

D. Carlos Campás Mitjavila.
D. Rufino Sánchez Sánchez.
D. Enrique González.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir, asimismo, en calidad de asesores o expertos, una representación de cada una de las centrales sindicales o agrupaciones empresariales intervinientes en la negociación del presente Convenio.

Artículo 33.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.-

La Empresa notificará al Comité de Empresa o Delegados de personal, la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo, con una antelación de cinco días ante la Autoridad Laboral.

Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para rescindir contratos de trabajo, como en los que la solicitud sea para suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etcétera, aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 34.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio estatutario pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que las Autoridades Laborales competentes, en una de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad la actual redacción.

Artículo 35.- GARANTÍAS SINDICALES.-

Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido por motivo de pertenecer a una Central Sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, provinciales o nacionales de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

Comunicar a los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros.

Los Comités ejercerán todas las funciones de los antiguos jurados de empresa. Tanto el Comité como los Delegados de personal, serán informados e informarán a su vez de los expedientes de crisis, regulación de plantilla, expedientes de clasificación profesional y el sistema de incentivos.

Colocar un tablón de anuncios de aquellas Empresas que tengan Delegados de personal o Comités, pudiendo éstos hacer uso del mismo para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, estando la colocación supeditada siempre al visto bueno de la empresa.

Se garantiza una reserva de hasta dieciocho horas laborables al mes, a los miembros del Comité o Delegados de personal, para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas sindicales y órganos de la administración en atención a su cargo sindical. Dichas horas serán acumulables entre los miembros del Comité.

Dichas ausencias deberán justificarse ante el empresario, haciendo constar el tiempo empleado en las mismas y anunciándolo con la debida antelación.

Artículo 36.- EXCEDENCIAS.-

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por cualquier motivo, excepto aquellos que prohíbe la Ley, por un plazo de hasta cinco años como máximo y mínimo un año.

Artículo 37.- INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO.-

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa está obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de una mensualidad, a salario real, igual a la última que el trabajador percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 38.- RIESGO DE AUTOVENTA Y COBROS.-

Se establece un plus de riesgo por el manejo de dinero consistente en 12,19 euros/mes para todo aquel personal que realice cobros al contado, y personas que hagan parecidas funciones fuera del establecimiento, siempre y cuando la persona afectada lleve habitualmente cantidades superiores a 300 euros y su salario sea equivalente al salario pactado en este Convenio.

Artículo 39.- CARNÉ DE MANIPULADOR.-

El tiempo empleado para obtener el carné de manipulador será dentro de las horas de trabajo. Caso de no ser posible lo anterior, la empresa compensará en tiempo libre el que el trabajador invierta fuera de la jornada laboral para la obtención de dicho carné, previa justificación del mismo.

Artículo 40.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre procedimiento de Resolución de Conflictos y la negociación colectiva publicada en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava, nº 213 de 13 de diciembre de 1984, acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la negociación colectiva, como a la resolución de conflictos.

Artículo 41.- FORMACIÓN.-

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por las partes signatarias del presente Convenio. Esta comisión tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta Comisión Paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de Septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

ANEXO I **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 1.-

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTÍCULO 2.-

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 3.-FALTAS LEVES.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 4.-FALTAS GRAVES.-

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 5.- FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

La simulación de enfermedad o accidente.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Falta notoria de respeto o consideración al público.

Los malos tratos de palabra u obra ola falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre

que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

ARTÍCULO 6.- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ARTÍCULO 7.- SANCIONES MÁXIMAS.-

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 8.-PRESCRIPCIÓN.-

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO 2
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
(Grupos y Categorías Profesionales)

GRUPO I

DIRECTOR MERCANTIL.- Es el empleado, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

DIRECTOR PROFESIONAL.- Es el empleado, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

GRUPOS II y III

JEFE DE DIVISIÓN MERCANTIL.- Es aquel empleado, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

TITULADO SUPERIOR.- Es aquel empleado, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

GRUPO IV

JEFE DE PERSONAL.- Es el empleado que, al frente del personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución, trabajo cuya vigilancia le corresponde, cuidando la confección de nóminas, primas, comisiones y demás tareas propias de la administración de personal, así como la cesión de permisos, propuestas de sanciones, selección de personal, etc.

PROGRAMADOR INFORMÁTICA.- Es el empleado al que le corresponde estudiar los procesos complejos definidos, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

JEFE DE VENTAS Y/O COMPRAS.- Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros

productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las Empresas.

ENCARGADO GENERAL.- Es aquel empleado que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales.

GRUPO V

JEFE ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

GRUPO VI

JEFE DE SUCURSAL.- Es aquel empleado que está al frente que una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

JEFE DE ALMACÉN.- Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación, colocación, rotación de producto, el registro de entrada y salida de mercancías y la vigilancia de la caducidad de los productos. Será responsabilidad suya la distribución a clientes y sucursales de acuerdo a las normativas establecidas por la dirección de la Empresa, cuidando de la distribución y ordenación del trabajo en las secciones y siendo el máximo responsable del buen hacer y funcionamiento.

JEFE DE SUPERMERCADO.- Es el que está al frente de un establecimiento, pudiendo depender de él distintas sucursales en la misma o distinta plaza. Siendo el responsable total de dichos cometidos.

GRUPO VII

TITULADO GRADO MEDIO.- Es aquel empleado, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeña las funciones propias de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

GRUPO VIII

JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

ESCAPARATISTA.- Es el empleado que tiene asignada como función principal y permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

GRUPO IX

JEFE DE GRUPO.- Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de un grupo con la responsabilidad consiguiente, indica al trabajador la manera de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su grupo, con práctica completa de su contenido.

JEFE SECCIÓN.- Es aquel empleado que está al frente de una sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus superiores sobre las compras y surtido de artículos necesarios y a los dependientes sobre la exhibición, conservación, reciclaje y medidas a adoptar con respecto a las normas de sanidad de las mercancías. Lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

JEFE DE TALLER.- Es aquel empleado, técnicamente capacitado, que está al frente de un taller auxiliar comercial de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las funciones específicas del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas.

GRUPO X

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.- Es aquel empleado que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la Empresa teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

OPERADOR.- Es el empleado que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, confeccionando pequeños programas auxiliares, delegados por sus superiores y bajo la supervisión de los mismos.

VENDEDOR.- Es el empleado que realiza las visitas a los clientes de la Empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa, toma pedidos para la Empresa, realiza las gestiones para llevar a buen fin el cobro de las facturas, y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la Empresa. Efectúa, asimismo, labores de captación de nuevos clientes.

COMPRADOR.- Es el empleado que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la Empresa.

SUBASTADOR.- Es el empleado que, a las órdenes de un mayorista de carne, pescado, fruta, etc., y con conocimiento de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

DIBUJANTE.- Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

GRUPO XI y XII

INTÉRPRETE BILINGÜE.- Es aquel empleado que en posesión del título acreditativo de dos o más idiomas realiza funciones acordes con su titulación, habiendo sido contratado para tal fin por la Empresa.

GRUPO XIII

DEPENDIENTE.- Es el trabajador que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones tales como carnicería, pescadería, charcutería, frutería, artículos de limpieza, etc., pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

CAJERO.- Es el trabajador/a que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras.

CORREDOR DE PLAZA.- Es el empleado que realiza las visitas a los clientes de la Empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la Empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la Empresa, en una sola plaza.

VIAJANTE.- Es el empleado que realiza las visitas a los clientes de la Empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la Empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la Empresa.

DELINEANTE.- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos, habiendo sido contratado para estos menesteres.

ROTULISTA.- Es aquel empleado que se dedica exclusivamente a confeccionar toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes, habiendo sido contratado previamente para estos menesteres.

PROFESIONAL DE 1ª.- Es aquel empleado que provisto del permiso de conducir de primera clase, está a cargo del vehículo de la Empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

GRUPO XIV

MOZO ESPECIALISTA.- Es el empleado que completa las tareas de Mozo y que se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio tiene, sin embargo, práctica en su ejecución. Clasifica la mercancía de acuerdo a sus características, controlando los albaranes de las mercancías que entran y salen pudiendo cobrar en el punto de venta.

AUXILIAR DE CAJA.- Es el empleado que bajo supervisión realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y cualquier otra tarea propia para el desarrollo de su actividad.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es el empleado/a que bajo supervisión se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

CAPATAZ.- Es aquel trabajador que está al frente de mozos y mozas especializados si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

AYUDANTE DEPENDIENTE.- Es aquel empleado que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

PROFESIONAL DE 2ª.- Es el empleado que provisto de permiso de conducir de segunda clase está a cargo del vehículo de la Empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

REPONEDOR.- Es el trabajador que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías en la sala de venta, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de las mismas por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo y comprobación de las mercancías, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

GRUPO XV

MOZO-PEÓN.- Es el empleado que realiza las tareas de carga, descarga, fracciona, embolsa, transporta, lleva transpalet, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

TELEFONISTA.- Es aquel empleado que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

EMPAQUETADOR.- Es aquel empleado que se dedica a embalar los artículos objeto de venta, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan y fijando en la etiqueta las disposiciones legales requeridas.

CONSERJE.- Es el empleado encargado de distribuir el trabajo de las ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

COBRADOR.- Es el empleado cuyo único cometido consiste en realizar cobros y pagos fuera del establecimiento.

VIGILANTE-SERENO.- Es el empleado subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica, almacén o locales.

GRUPO XVI

APRENDIZ.- Es el empleado vinculado a la Empresa por un contrato de aprendizaje cuyo objeto será la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Tablas Salariales
(Vigencia 1 de Marzo de 2001 a 31 de Diciembre de 2001)

CATEGORÍA	SALARIO BASEMENSUAL			VALOR HORA EXTRAORDINARIA			GARANTÍA MES			GRUPO I
(Director Mercantil; Director Profesional)	178.390	1.072,14€	2.244 pta	13,48€	4.817 pta	28,95€				GRUPOS II y III (Jefe de División)
Mercantil; Titulado Superior)	174.344	1.047,83€	2.193 pta	13,18€	4.707 pta	28,29€				GRUPO IV (Jefe de Personal y Programador;
Jefe de Ventas, Jefe de Compras, Encargado General)	165.444	996,74€	2.086 pta	12,54€	4.478 pta	26,91€				GRUPO V (Jefe
Administrativo)	160.897	967,01€	2.024 pta	12,16€	4.344 pta	26,11€				GRUPO VI (Jefe Sucursal, Jefe de Almacén,
Jefe de Supermercado)	155.683	935,67€	1.958 pta	11,77€	4.203 pta	25,26€				GRUPO VII (Titulado Grado Medio)
150.319	903,43€	1.891 pta	11,36€	4.059 pta	24,39€					GRUPO VIII (Jefe de Sección Administrativa, Esparatista)
145.103	872,09€	1.825 pta	10,97€	3.918 pta	23,55€					GRUPO IX (Jefe de Grupo, Jefe de Sección, Jefe de Taller)
145.027	871,63€	1.824 pta	10,96€	3.916 pta	23,53€					GRUPO X (Encargado de Establecimiento, Operador, Vendedor-
Comprador, Subastador, Dibujante	138.074	829,84€	1.737 pta	10,44€	3.726 pta	22,41€				GRUPOS XI y XII (Intérprete
Bilingüe)	124.546	748,54€	1.566 pta	9,41€	3.363 pta	20,21€				GRUPO XIII (Dependiente, Cajero, Corredor Plaza, Viajante,
Delineante, Rotulista, Profesional 1º)	114.191	686,30€	1.430 pta	8,63€	3.083 pta	18,53€				GRUPO XIV (Mozo
Especialista, Auxiliar de Caja, Aux.Admin., Capataz, Ayte.Dependiente, Profesional 2º)	109.262	656,80€	1.374 pta	8,26€	2.961 pta	17,73€				GRUPOS XV y XVI (Mozo, Peón, Telefonista, Empaquetador, Conserje, Cobrador, Vigilante y Sereno)
GRUPO XV (Mozo, Peón, Telefonista, Empaquetador, Conserje, Cobrador, Vigilante y Sereno)	104.218	626,38€	1.311 pta	7,88€						
2.814 pta	16,91€									GRUPO XVI (CONTRATOS FORMATIVOS) (Art.8) Contrato en Prácticas..... 88.292 pta 530,65€
Contrato de Formación										
1º año 87.917 pta 408,19€										
2º año 73.577 pta 442,21€										

Tablas Salariales
(Vigencia 1 de Marzo de 2002 a 31 de Diciembre de 2002)

CATEGORÍA	SALARIO BASEMENSUAL		VALOR HORA EXTRAORDINARIA			GARANTÍA MES		GRUPO I
(Director Mercantil; Director Profesional)	183.296 pta	1.101,63 €	2.310 pta	13,89 €	5.041 pta	30,29 €		GRUPOS II y III (Jefe de División)
Mercantil; Titulado Superior)	179.135 pta	1.076,64 €	2.258 pta	13,57 €	4.926 pta	29,61 €		GRUPO IV (Jefe de Personal y Programador;
Jefe de Ventas, Jefe de Compras, Encargado General)	170.405 pta	1.024,15 €	2.148 pta	12,91 €	4.656 pta	28,18 €		GRUPO V (Jefe
Administrativo)	165.322 pta	993,60 €	2.054 pta	12,52 €	4.546 pta	27,32 €		GRUPO VI (Jefe Sucursal, Jefe de Almacén,
Jefe de Supermercado)	159.964 pta	961,40 €	2.016 pta	12,12 €	4.399 pta	26,44 €		GRUPO VII (Titulado Grado Medio)
154.453 pta	926,28 €	1.947 pta	11,70 €	4.247 pta	25,53 €			GRUPO VIII (Jefe de Sección Administrativa, Esparatista)
149.093 pta	896,07 €	1.879 pta	11,30 €	4.100 pta	24,64 €			GRUPO IX (Jefe de Grupo, Jefe de Sección, Jefe de Taller)
149.015 pta	895,60 €	1.878 pta	11,29 €	4.098 pta	24,63 €			GRUPO X (Encargado de Establecimiento, Operador, Vendedor-
Comprador, Subastador, Dibujante	141.871 pta	852,66 €	1.788 pta	10,75 €	3.901 pta	23,45 €		GRUPOS XI y XII (Intérprete
Bilingüe)	127.971 pta	769,12 €	1.613 pta	9,69 €	3.519 pta	21,15 €		GRUPO XIII (Dependiente, Cajero, Corredor Plaza, Viajante,
Delineante, Rotulista, Profesional 1º)	117.331 pta	705,18 €	1.479 pta	5,89 €	3.227 pta	19,39 €		GRUPO XIV (Mozo
Especialista, Auxiliar de Caja, Aux.Admin., Capataz, Ayte.Dependiente, Profesional 2º)	112.287 pta	674,86 €	1.415 pta	8,51 €	3.088 pta	18,56 €		GRUPOS XI y XII (Intérprete
GRUPO XV (Mozo, Peón, Telefonista, Empaquetador, Conserje, Cobrador, Vigilante y Sereno)	107.084 pta	643,59 €	1.350 pta	8,11 €	107.084 pta	643,59 €		GRUPO XIV (Mozo
2.945 pta	17,70 €							GRUPO XVI (CONTRATOS FORMATIVOS) (Art.8) Contrato en Prácticas..... 90.720 pta 545,24 €
Contrato de Formación								
	1º año	89.784 pta	419,42 €					
	2º año	75.601 pta	454,37 €					

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS	SIETE	OCHO	PTAS.	EUROS	PTAS.
EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.
131,54	27.358	164,42	32.829	197,31	38.301	230,19	43.772	263,08	16.415	96,66	21.886
32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294
224,14	42.621	256,16		III	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311
128,08	26.638	160,10	31.966	III	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311
30,20	10.051	60,41	15.076	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16		IV	5.025
211,42	40.204	241,63		90,61	20.102	120,82	25.127	151,02	30.153	181,22	35.178
117,07	24.349	146,34	29.219	V	4.870	29,27	9.740	58,54	14.609	87,80	19.497
28,33	9.426	56,65	14.138	V	4.870	29,27	9.740	58,54	14.609	87,80	19.497
198,27	37.702	226,59		175,61	34.088	204,87	38.958	234,14	28.277	169,95	32.989
109,38	22.749	136,72	27.299	84,97	18.851	113,30	23.564	141,62	28.277	169,95	32.989
26,40	8.784	52,79	13.176	VII	4.550	27,35	9.100	54,69	13.649	82,03	18.199
184,77	35.135	211,17		164,07	31.848	191,41	36.398	218,76		VIII	4.392
105,53	21.948	131,91	26.337	79,19	17.567	105,58	21.959	131,98	26.351	158,37	30.743
25,13	8.361	50,25	12.542	IX	4.390	26,38	8.779	52,76	13.169	79,15	17.558
175,88	33.444	201,00		158,29	30.727	184,67	35.116	211,05		X	4.181
90,62	18.848	113,28	22.616	75,38	16.722	100,50	20.903	125,63	25.083	150,75	29.264
22,65	7.538	45,30	11.307	XI	3.770	22,66	7.539	45,31	11.309	67,97	15.078
158,57	30.152	181,22		135,94	26.387	158,59	30.157	181,25		XII	3.769
83,08	17.280	103,85	20.735	67,96	15.076	90,61	18.845	113,26	22.614	135,91	26.383
19,89	6.618	39,77	9.927	XIII	3.456	20,77	6.912	41,54	10.368	62,31	13.824
139,21	26.471	159,09		124,62	24.191	145,39	27.647	166,16		XIV	3.309
75,97	15.768	94,77	18.921	59,66	13.235	79,54	16.544	99,43	19.853	119,32	23.162
				XV	3.154	18,96	6.307	37,91	9.461	56,86	12.641
				113,72	22.075	132,67	25.228	151,62		XVI	-
				-	-	-	-	-			-