

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO
DE ALIMENTACION DE BIZKAIA
AÑO 2005-2006-2007**

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

ARTICULO 1º - AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo Provincial afecta a todas las empresas y trabajadores dedicados a **COMERCIO DE ALIMENTACION**, tanto mayoristas como minoristas, así como a las empresas de Merchandisin, y sus trabajadores, entendiéndose por tales aquellas que tengan como actividad la promoción, y la exhibición, demostración, degustación y reposición de productos en empresas dedicadas total o parcialmente a la distribución de productos de alimentación.

También se aplicará a las empresas de vending de productos de alimentación, entendiéndose por tal aquellas que mediante máquinas expendedoras distribuyen mayoritariamente productos de alimentación (alimentos o bebidas, frías o calientes, preparados o envasados).

ARTICULO 2º - AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las empresas de la provincia de Vizcaya dedicadas a la referida en el artículo 1 y aquellas que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos o realicen su actividad dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a ellos.

ARTICULO 3º - AMBITO PERSONAL

Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

ARTICULO 4º - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Ambas partes acuerdan considerar denunciado el presente Convenio el 30 de septiembre de **2007**, iniciándose las negociaciones en el plazo no superior a 15 días, a contar desde la presentación del anteproyecto de revisión por la representación social.

CAPITULO II. RETRIBUCION SALARIAL Y EXTRASALARIAL.

ARTICULO 5º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

A) Conceptos Salariales.

Salario base Convenio
Antigüedad
Retribución de Vacaciones
Gratificaciones extraordinarias
Paga de beneficios
Horas extraordinarias

B) Conceptos extrasalariales.

Plus de distancia
Dietas, Viajes, Traslados
Plus complemento Incapacidad Temporal
Quebranto de moneda
Indemnización a la constancia

ARTICULO 6º - RETRIBUCIONES SALARIALES.

Los incrementos pactados son los siguientes:

Año 2005. La tabla salarial del año 2005 es el resultado de incrementar la del año 2004 en 4,55% (IPC 2004 + 1,35 puntos).

Año 2006. La tabla salarial del año 2006 es el resultado de incrementar la del año 2005 en 5,05% (IPC 2005 +1,35 puntos).

Año 2007. La tabla salarial del año 2007 será el resultado de incrementar la del año 2006 en el IPC real estatal de dicho año (2006) más 1,35 puntos.

Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional serán consideradas como mínimas.

ARTICULO 7º.- DESCUELQUE

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el BOB, notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

ARTICULO 8º - REPERCUSION EN LOS SALARIOS, CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado:

- a) Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente Convenio se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas, pudiéndose establecer convenios de empresa.
- b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años **2005-2006-2007**, respecto de los salarios percibidos respectivamente en sus años precedentes (**2004-2005-2006**), unos incrementos salariales mínimos - anuales equivalentes a los importes económicos resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio para dichos años sobre las tablas salariales de los respectivamente precedentes. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

ARTICULO 9º - PRIMAS, PLUSES Y COMISIONES POR ACTIVIDAD

Para la retribución de las primas, pluses o comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector, o que se establezca en un futuro por acuerdo entre las partes, y a falta de acuerdo, mediante el cumplimiento de los trámites legales.

ARTICULO 10º - RETRIBUCION DE VACACIONES

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario base Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquiera contraprestación en función de las ventas o compras.

ARTICULO 11º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, abonándose respectivamente los días 15 de julio y 15 de diciembre y

en las condiciones fijadas en la Ordenanza Laboral de Comercio, respetándose los derechos adquiridos.

La participación de beneficios consistirá en una mensualidad, abonándose en el mes de marzo de cada año, el día 15.

Con el objeto de conmemorar la festividad de San Miguel, los mayoristas de ultramarinos abonarán a los trabajadores una gratificación de quince días, el 15 de septiembre.

ARTICULO 12º - PLUS POR TIEMPO DE SERVICIO EN LA EMPRESA

El plus por tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores, se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que puede acumular cada trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio en su categoría profesional.
- d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) El cómputo de antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

ARTICULO 13º - PLUS DE TRANSPORTE

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán a todos los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros de su centro de trabajo, el importe íntegro en el medio de transporte público más económico de cuatro viajes, dos de ida y dos de vuelta, salvo para aquellos trabajadores que tengan jornada continuada o les sea de aplicación el párrafo 2º del artº 15 de este Convenio Colectivo, en cuyo caso la compensación del gasto de transporte será por dos viajes, uno de ida y otro de vuelta.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto, que partiendo del domicilio del trabajador conduzca al centro o lugar de transporte.

Cuando se utilicen dos vehículos de transporte se abonarán ambos si el trayecto de cada uno de ellos supera los 2 kms., si únicamente se superase en uno de ellos se abonará éste, y cuando no se supere en ninguno pero la distancia computada de ambos excediese de 2 kms. se abonará el de mayor recorrido.

En aquellos supuestos en los que devengándose por el trabajador/a el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como

consecuencia del horario de entrada o de salida no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa abonará a partir de la publicación del convenio un plus de 0,20 €/kilómetro para la utilización de su vehículo particular. Para el ejercicio 2007 esta cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio.

ARTICULO 14º - DIETAS Y KILOMETRAJE

A los viajantes, choferes y demás personal que se les confiera por la empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

	<u>2005</u>	<u>2006</u>
Día completo:	39,42€	41,41€
Desayuno:	2,90€	3,05€
Comida:	8,59€	9,02€
Cena:	7,53€	7,91€
Dormir:	20,39€	21,41€

Cuando el trabajador efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará **0,25 € en el año 2005 y 0,26€ en el año 2006**.

Estas cantidades serán revisadas, en su caso **en el año 2007** conforme a lo dispuesto en el art. 6 del Convenio.

ARTICULO 15º - TRASLADOS

En los casos de traslado de empresa, se compensarán los posibles perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará a cada caso con la empresa, y a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral.

Cuando deban efectuarse comidas, éstas se abonarán como mínimo a **6,01 €/día en el año 2005. En el año 2006, 6,31 €**. Estas cantidades **se incrementarán en 2007** conforme a lo dispuesto en el art. 6 del Convenio.

En Los traslados efectuados con anterioridad a 31/3/80, que establecieron compensaciones por comidas, el importe prestado será revisado anualmente, como mínimo en el IPC de la provincia de Bizkaia.

ARTICULO 16º - ABONO EN CASO DE ENFERMEDAD

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidentes, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador no perciba la prestación básica por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquella prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

ARTICULO 17º - QUEBRANTO DE MONEDA

Todos los trabajadores que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de **14,52 € durante el año 2005 y 15,26 € durante el año 2006**, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes.

Estas cantidades **serán incrementadas en 2007** conforme a lo dispuesto en el art. 6 del Convenio.

ARTICULO 18º- PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22.00 hasta las 06.00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 100 € mensuales, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2007 conforme a lo dispuesto en el art. 6 del Convenio.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22.00 a 06.00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO. LICENCIAS. EXCEDENCIAS.

ARTICULO 19º - JORNADA LABORAL

Primero

Se establece una jornada máxima anual de **1.750 horas en el 2005, 1.744 horas en el 2006 y 1.737 en el 2007**, cerrándose los sábados por la tarde durante los meses de mayo a septiembre.

Tal y como se venía desarrollando en este sector de comercio de alimentación la jornada se desarrollará de lunes a sábado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero sobre el cierre de los sábados, en los meses de mayo a septiembre los empresarios podrán proceder a la apertura de los sábados por la tarde, compensando a sus trabajadores la prestación de sus servicios en las horas necesarias mediante el abono de las mismas con un incremento del 75% o, en su caso, mediante la contratación de nuevos trabajadores en la modalidad de "a tiempo parcial", permitiéndose asimismo la citada apertura durante los meses de julio y agosto únicamente mediante la forma de contratación apuntada, siendo retribuidos éstos trabajadores en uno u otro caso a salario normal.

No teniendo las horas trabajadas los sábados por la tarde de los meses de mayo, junio y septiembre la consideración de horas extraordinarias, las empresas y trabajadores afectados deberán acordar el calendario laboral de tal manera que por este motivo no se supere la jornada anual, respetándose el descanso legal semanal.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en materia de jornada y horario, siempre y cuando primordialmente se respete la decisión adoptada en el párrafo tercero.

Las zonas que durante la época estival reciban una mayor afluencia de público por su condición de turísticas o veraniegas, podrán sustituir el cierre de los sábados de mayo a septiembre por los meses de enero a mayo ambos inclusive.

Segundo

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias, no podrán fraccionarse.

ARTICULO 20º.- CALENDARIO LABORAL

Se elaborará anualmente por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, y un ejemplar del mismo deberá exponerse en cada centro de trabajo en un lugar visible.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y festivos, en función de la jornada anual pactada.

ARTICULO 21º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias únicamente se realizarán en los casos de urgente necesidad y se abonarán, como mínimo, con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 200% de incremento para aquellas horas que se efectúen los

domingos y festivos, teniendo en cuenta que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que ya goce de éste o se encuentre en situación de jubilado o perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal o funcionario público, a excepción de personal de limpieza, contable y personal del servicio médico de empresa.

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales, se pacten por las partes en sus respectivos centros de trabajo. Para ello se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por empresa o Comité o Delegado de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de la hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales aquellas que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

ARTICULO 22º - VACACIONES

- a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de una duración de treinta días naturales consecutivos, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de fiesta.
- b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre (ambos inclusive).
- c) Las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores en turnos rotativos y deberán ser conocidos por los trabajadores antes del vencimiento del primer trimestre de cada año y en cualquier caso con dos meses de antelación a su disfrute, salvo que para el presente año estuviera fijado el calendario de vacaciones. La determinación de las fechas en que hayan de tener lugar las vacaciones, se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores, o, representantes de los mismos (Comité de Empresa o Delegados de Personal), si los hubiera.
- d) Cuando un trabajador cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Señaladas las fechas del disfrute de las vacaciones, si el trabajador antes de su inicio fuere dado de baja médica afectado por una incapacidad laboral transitoria determinante de su hospitalización, y la misma se extendiera al período vacacional previsto, la empresa dentro del mismo año natural le fijará un nuevo período, salvo que esta o el centro de trabajo permanezca cerrada con ocasión de las vacaciones. Si dentro del año natural el trabajador no pudiera disfrutarlas por continuar en IT, el derecho a su disfrute se entenderá caducado a todos los efectos.

Si una vez comenzadas las vacaciones y dentro de ese espacio de tiempo el trabajador permaneciese más de 2 días en situación de hospitalización, sin excepción alguna, prescrita por facultativo especialista de la Seguridad Social y motivada a su vez por IT derivada de enfermedad o accidente no laboral notificada a la empresa, mediante la entrega de los partes de baja y de confirmación en los plazos reglamentarios, el disfrute de las vacaciones quedará suspendido y la empleadora le señalará un nuevo período vacacional de tantos días como los que le quedasen pendientes de disfrutar, siempre que el trabajador en todo caso sea dado de alta médica dentro del año natural y pueda dentro del mismo disfrutarlas. En caso contrario tal derecho se entenderá caducado. No procederá sin embargo este nuevo señalamiento si la empresa o el centro de trabajo se cerrase por vacaciones. En ningún caso, en función de lo previsto en este artículo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar entre el período anterior y posterior a la hospitalización más de treinta días naturales de vacaciones.

ARTICULO 23º - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a licencia con sueldo en los casos:

- a) Matrimonio: 20 días.
- b) Muerte del cónyuge: 6 días.
- c) Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos y hermanos políticos: 1 día, ampliable a dos más, teniendo en cuenta los desplazamientos.
- d) Enfermedad o accidentes graves del cónyuge: 3 días, y si requiere hospitalización: 5 días. En ambos casos puede el trabajador solicitar licencia no retribuida.
- e) Nacimiento de hijos: 3 días **laborables**.
- f) Dos días en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo para hijos consanguíneos u adoptivos en que se estará a lo dispuesto en la letra g).

La hospitalización no será aplicable cuando el familiar en cuestión esté sujeto a un tratamiento médico que requiera periódicamente o cíclicamente su hospitalización.

- g) Por enfermedad o accidente graves de hijos por consanguinidad o adopción tres días naturales, ampliables a cuatro si requiriera hospitalización y tres días naturales por fallecimiento de hijos consanguíneos u adoptados.
- h) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, así como asistencia médica: todo el tiempo necesario, justificándolo debidamente.
- k) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores durante los exámenes del carnet de conducir, los permisos necesarios, sin necesidad de tener que retribuirlos, limitado a una convocatoria.
- l) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el art. 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

Este derecho puede ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen.

- ll) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras ll) y m) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá

preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras ll) y m) serán resueltas conforme a la normativa vigente.

- n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresarial y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

II.- Parejas de hecho.

A los solos efectos de licencias retribuidas, se equipara el matrimonio a las parejas de hecho con las siguientes limitaciones y condiciones:

a-1) Se deberá demostrar por medio fehaciente la existencia de la pareja de hecho así como la fecha de inicio de su convivencia. Por el momento y hasta su regulación normativa bastará con el correspondiente certificado municipal de convivencia.

a-2) Hasta la regulación normativa de las parejas de hecho y la instauración de los correspondientes registros no se disfrutará de la actual licencia por matrimonio

En el momento en que se regule normativamente las parejas de hecho y se instauren los registros, al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría o si la misma se ha producido para aquellos casos anteriores a enero de 2003.

a-3) Se respetará la Legislación Civil vigente en cada momento.

ARTICULO 24º - EXCEDENCIAS

Primero

- a) El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.
- b) Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta dieciocho meses, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente. Para optar a este derecho de excedencia deberá ser solicitada por

motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Si por imperativo legal se estableciese un período mínimo de excedencia, el plazo fijado en el párrafo anterior se incrementará hasta equipararlo al citado período mínimo.

Segundo

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPITULO IV. DERECHOS ASISTENCIALES.

ARTICULO 25º - PRENDAS DE TRABAJO

Todo trabajador afectado por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los trabajadores de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

Para la reposición de las prendas usadas, será obligación del trabajador la entrega de las anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco acolchado o prenda similar a aquellos trabajadores que presten su actividad en zonas ambientales del centro de trabajo que pudieran ser calificadas de frescas.

ARTICULO 26º.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Todo trabajador, al cumplir los 50 años de edad, o disminuido físicamente, si su puesto de trabajo requiere esfuerzo físico considerable, la empresa vendrá obligada a cambiarle de puesto, a petición del trabajador, sin perjuicio de las condiciones inherentes a su categoría profesional, siempre que, exista cualquier puesto de trabajo adecuado a sus facultades.

CAPITULO V. CONTRATACION, CESES Y CLASIFICACION PROFESIONAL.

ARTICULO 27º.- CONTRATOS DE FORMACION

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio, será con independencia de la edad de **539,25 € para 2005 y de 566,48 € para el año 2006** por cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artº 11 del Convenio.

ARTICULO 28º - PERIODO DE PRUEBA

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba, en el cual cabrá que cualquiera de las partes pueda rescindirlo sin derecho a indemnización alguna. Los tiempo de prueba son:

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
2. Resto de trabajadores: 3 meses, salvo personal no cualificado: 1 mes

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y este tiempo que ha transcurrido en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

CAPITULO VI. CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 29º - CLASIFICACION DEL PERSONAL

La clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio.

A partir de 1-1-2001, la categorías profesionales de auxiliar de caja de más de 18 años y la de reponedor de mercancías quedarán refundidas en una sola categoría profesional Aux. Caja/Reponedor mayor de 18 años que comprende ambas funciones, con un salario base mensual de 777,54 € para 2002 y de 800,87 € para 2003.

Los auxiliares administrativos, al cumplir los diez años en su categoría, dentro de la misma empresa, serán equiparados en salario base al oficial administrativo, no cubriendo dicha plaza en materia de categoría mientras no exista vacante, entendiéndose por vacante que existiese esa categoría con anterioridad en la empresa.

A los conductores de primera y segunda que efectúen labores de carga y descarga de mercancías, deberá abonárseles por las empresas un 8% sobre el salario base. El conductor denominado autoventista, que realiza carga y descarga de su vehículo, ventas y cobro de la mercancía servida, percibirá el 10% sobre el salario base.

Asimismo, se abonará un 10% sobre el salario base a los profesionales de oficio u otra categoría equivalente del sector "vending" que realice funciones similares a las del Autoventa entendiéndose por estas "cargar y descargar la mercadería, conducción de furgoneta o similar, reposición de bebidas y alimentos de las máquinas, recaudación y reparación de las mismas, control, mantenimiento y limpieza de las máquinas".

Se crean las categorías de informática siguientes:

Manipulador.- Encargado de realizar todas las tareas de explotación de información en el entorno de los procesos puramente informáticos.

Funciones incluidas: Manipulador, preparador material, codificador de documentos, acabador, auxiliar grabador. Equivalencia: auxiliar de caja.

Grabador.- Encargado de la conservación de la información que opera máquinas no programadas o rutinariamente programadas.

Funciones incluidas: Grabador, perforador, verificador, operador periférico. Equivalencia: auxiliar administrativo.

Operador.- Encargado de dirigir el trabajo de máquinas programadas, encadenando sus tareas según planes predeterminados.

Funciones incluidas: Operador, pupitrero, operador central, programador en formación, programador debutante, técnico de mantenimiento en formación. Equivalencia: oficial administrativo.

Programador.- Encargado de asimilar, organizar, codificar en lenguajes o sistemas de manipulación de máquinas y probar aplicación analizadas que le son transmitidas.

Funciones incluidas: Programador, programador de aplicaciones, programador coordinador, técnico de mantenimiento, analista en formación, administrador de estos, bibliotecario. Equivalencia: contable.

Analista.- Encargado de tomar contacto con el usuario y de estudiar delimitando sus problemas concretos, proponiendo soluciones alternativas en casos rutinarios y vigilando la terminación, idoneidad y entrega de las soluciones programadas.

Funciones incluidas: Analista, analista funcional, analista orgánico, analista programador, programador analista, programador responsable de aplicación, programador sistemas, programador Soft Ware, vendedor de máquinas contables, conceptos de información, técnico comercial. Equivalencia: jefe sección administrativa.

Conceptor.- Encargado de concebir, diseñar y proyectas soluciones complejas a partir de los análisis facilitados por el analista, responsabilizándose de su idoneidad y terminación.

Funciones incluidas: Conceptor, diseñador de sistemas, director proyecto, organizador informático, ingeniero comercial, vendedor de pequeños y grandes ordenadores, analista de sistemas, ingeniero de sistemas, director de equipo pequeño. Equivalencia: jefe administrativo.

Director.- Responsable del funcionamiento de todo el departamento o sección en sus aspectos técnicos.

Funciones incluidas: Director, jefe de organización informática, jefe de métodos, jefe de central contable o central de cálculo. Equivalencia: jefe de personal.

A partir del 1 de enero del 2002, el personal dedicado a vending quedará equiparado salarialmente al autoventa (similar al profesional de oficio).

CAPITULO VII. JUBILACIONES.

ARTICULO 30º.- JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Las empresas y trabajadores podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1194/85, que conlleva el derecho a una prestación del 100% de la pensión por jubilación, y la obligación de la empresa de contratar a otra persona desempleada en cualquier

categoría profesional a jornada completa y al menos por año, de acuerdo con las modalidades de contratación, vigente, exceptuada la de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cualquier caso será necesario el acuerdo entre el trabajador jubilable y la empresa, que de concurrir limitará sus efectos a las previsiones del Real Decreto citado.

ARTICULO 31º.- JUBILACION

En aras a posibilitar acceso del empleo se recomienda la jubilación a los 65 años.

Las bajas por jubilación, si se cubren, serán por nuevo personal, salvo la transformación de contratos a tiempo parcial a jornada completa. Prohibiéndose la contratación de personas jubiladas.

CAPITULO VIII. INDEMNIZACIONES.

ARTICULO 32º - PREMIO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa a sus trabajadores en las siguientes cuantías, que serán revisadas conforme al artº. 6.

	<u>2005</u>	<u>2006</u>
- al de 15 años:	270,24 €	283,89 €
- al de 25 años:	400,95 €	421,20 €
- al de 40 años	627,51 €	659,20 €

ARTICULO 33º - INDEMNIZACION A LA CONSTANCIA

Los trabajadores con al menos 20 años de servicios en la empresa que cesen en la misma plenamente, por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente, a razón de tres mensualidades al tiempo del cese y a una mensualidad por cada mes hasta cumplirse el pago total.

- A los 60 años: 15 meses.
- A los 61 años: 12 meses.
- A los 62 años: 9 meses.
- A los 63 años: 7 meses.
- A los 64 años: 4 meses.
- A los 65 años: 3 meses.

CAPITULO IX. DERECHOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 34º - GARANTIAS SINDICALES

- a) Los Delegados o Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo, que podrán acumularse entre los distintos representantes de la misma empresa, sin rebasar el máximo legal, salvo que por disposición legal le correspondiese un número superior.
- b) Los Delegados y Comités de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse. Al tablón tendrán acceso todos los trabajadores para temas laborales o sindicales, controlando la información la representación sindical.
- c) La empresa deberá informar con carácter previo a su ejecución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes a la representación sindical de la empresa.
- d) Asambleas. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea con 24 horas de antelación y acordar con la misma las medidas que se consideren oportunas.
- e) Excedencias sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que fuere el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

CAPITULO X. VARIOS.

ARTICULO 35º.- FOMENTO DEL EUSKERA

Todos los avisos y notas de la dirección de la empresa se redactarán en castellano y en euskera.

CAPITULO XI. CAMBIO DE LA CONDUCTA.

ARTICULO 36º.- REGIMEN DISCIPLINARIO

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.

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

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave..
- 1.2. 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 hacerlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2. La desobediencia a las ordenes o instrucciones de 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 incluidas

las de prevención y seguridad en el 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 de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

- 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 2.4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 2.5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.
- 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves.

- 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3. 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.
- 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- 3.5. 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.
- 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 3.10. 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.
- 3.11. 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.
- 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.
- 3.15. 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.

Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. 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.

Sanciones máximas

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

- 1ª Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- 3ª. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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.

CAPITULO XII. INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

ARTICULO 37º.- COMISION MIXTA Y OTRAS COMISIONES.

Primera.- La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de la Patronal.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, estableciéndose su domicilio en Bilbao, c/ Gran Vía, 50-5ª planta., CEBEK.

Segunda.- Las representaciones de la patronal y las centrales sindicales les conviene la iniciación de las oportunas negociaciones tras la firma de este Convenio, encaminadas a una mejor racionalización del sector de comercio en general y de las categorías profesionales inherentes al mismo.

Tercera.- Los firmantes de este Convenio Colectivo expresan su propósito y el compromiso de dedicar sus esfuerzos a la consecución de formular alternativas a las

previstas en el Laudo Arbitral de 9-6-95 (PRECO II) relacionadas con el trabajo en las tardes de los sábados de mayo a septiembre.

Cuarta.- Queda constituida una Comisión de estudio de la Clasificación Profesional del Sector de Alimentación y sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio de Alimentación.

Quinta.- Queda constituida una Comisión para analizar y en su caso acordar soluciones a lo previsto en el artº. 34 de este Convenio, en función de que por la interacción de modificaciones legales se haga más gravoso para las empresas el costo de las indemnizaciones previstas.

Sexta.- Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

ARTICULO 38º.- DERECHO SUPLETORIO Y TRANSITORIO

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1.971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2004, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.

CAPITULO XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTICULO 39º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

Primero.

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artº. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad

al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11-12-97.

Segundo.

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Tercero. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Las empresas estarán obligadas a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de la empresa, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Lo dispuesto en el artº 18.1 -Jornada Laboral- y artº 16 -Abono en caso de Enfermedades el resultado de la refundición de lo pactado en los Convenios Colectivos y lo decidido en el Laudo Arbitral de 9-6-95 de efecto integrador de Convenio, para los años 2000-2001.

Para la aplicación e interpretación de ambos artículos, en su parte conformada por el Laudo Arbitral se estará al contenido del propio Laudo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Contrato de Relevo. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma conforme prevé el artº. 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de noviembre, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

- Director
- Jefe de Personal
- Jefe de Compras
- Jefe de Ventas

- Jefe de Sucursal o Supermercado
- Jefe de Almacén
- Jefe de Sección Mercantil
- Jefe de Grupo
- Jefe Administrativo
- Jefe de Sección Administrativa

Grupo Profesional II.

- Encargado de Sección Supermercado
- Encargado Establecimiento
- Dependiente Mayor
- Dependiente
- Ayudante Dependiente
- Reponedor Mercancía.
- Auxiliar Caja 16-17 años
- Auxiliar Caja de 18 años o más edad.
- Auxiliar Caja Reponedor mayor de 18 años
- Oficiales Administrativos.
- Auxiliar administrativo.
- Contable.
- Cajero.
- Telefonista
- Viajante Visitador.
- Cobrador
- Prof. Oficio Primera
- Prof. Oficio Segunda
- Conductor Mecánico.
- Conductor Repartidor.
- Ayudante de Oficio
- Mozo Especialista
- Capataz.
- Envasador manipulador.

Grupo Profesional III.

- Mozo.
- Cosedor de sacos.
- Ordenanza.
- Vigilante nocturno.
- Vigilante diurno.
- Cocinera.
- Personal de limpieza.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las representaciones sindicales y empresariales en el sector de comercio de alimentación se obligan a negociar en el futuro sobre el desarrollo de la jornada prevista en este Convenio Colectivo de lunes a sábado (artº18) si se produjeran cambios en la regulación de apertura y horarios comerciales por parte de la Administración correspondiente de la Comunidad Autónoma el País Vasco.

Asimismo, si se diera el supuesto previsto en el párrafo anterior y las representaciones sindicales y empresariales no alcanzaran una solución negociadora en el término de un mes a partir de la publicación de la norma en el Boletín Oficial se obligan a someterse, en virtud de esta cláusula al Procedimiento de la mediación obligatoria del PRECO.