



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN DE SEVILLA

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas que se dediquen al comercio de ventas al por mayor de productos alimenticios, asimismo para las dedicadas al comercio minorista de alimentación, que con anterioridad venían rigiéndose por la Ordenanza de Comercio de fecha 24 de julio de 1971.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores/as de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con excepción de las comprendidas en el Artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. **Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

Artículo 4. **Duración y vigencia.**

La duración del presente Convenio será de cuatro años, contando desde el 1 de febrero de 2008 al 31 de enero de 2012, ambos inclusive, con independencia de la firma y su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 5. **Prórroga.**

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas si no es denunciado por alguna de las partes, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de expiración del período de vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio se considera ya denunciado con la firma del mismo.

Una vez denunciado, las partes se comprometen a iniciar las oportunas deliberaciones el 1 de febrero de 2012.

Artículo 6. **Normas subsidiarias.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, y de forma especial, en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas que lo desarrollan y complementan.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para las empresas encuadradas en este Convenio será de 40 horas semanales y de duración de 1.800 horas anuales, entendiéndose en todos los casos de trabajo efectivo.

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Ley 1/1995, de 24 de marzo de 1995, y R.D. 1.561/1995, de 21 de septiembre de 1995, en lo que se refiere al descanso semanal se establecen dos modalidades para su disfrute, cualquiera de las cuales puede ser implantada libremente por la empresa, sin sujeción a condición alguna, una la constituye el descanso ininterrumpido del día y medio, que como regla general comprenderá toda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo; la otra es la que denominamos descanso no continuado, que consiste en el disfrute de dos días completos a la semana, uno de ellos, necesariamente, habrá de ser el domingo y el otro cualquier otro día. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso en festivo no dará lugar a compensación ni en descanso ni en retribución.

La opción referenciada será hecha efectiva por cada empresa a principios de cada año y para toda la anualidad, fijándose así en el calendario laboral.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento, en un ciclo no superior a cuatro semanas.

En los días de preparación de ventas especiales, de primera quincena de julio, última de diciembre y de balance o inventario de primera quincena de enero, la jornada laboral se podrá prolongar como máximo en dos horas diarias, compensándose dichas horas como de descanso, que se disfrutarán en las fechas que acuerden mutuamente empresa y trabajador/a, no siendo posible su compensación económica.

Los trabajadores/as que realicen jornada continua, tendrán derecho a veinte minutos diarios de descanso, considerándose como tiempo efectivo de trabajo, y ello con vigencia del 1 de enero de 2009.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas



extraordinarias habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador/a, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores/as o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores/as afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 80% sobre el valor de la hora ordinaria respectiva, calculada acorde con la fijada en el concepto «salario base» recogido en la Tabla Salarial de los distintos periodos de incremento del salario base.

Artículo 9. Horas nocturnas.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas, se abonarán incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria, y del 30% a partir del 1 de febrero de 2011, siendo de aplicación el resto de lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, que se disfrutarán en dos períodos al año. Uno de 16 días entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y el otro, de 15 días, en el resto del año. El comienzo de su disfrute no podrá coincidir con día de descanso, domingo o festivo. El calendario de vacaciones que se confeccionará por la empresa, con la antelación de dos meses a la del disfrute, observará, en su aplicación, lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la rotación en los turnos que establezca. Las trabajadoras que suspendan su contrato de trabajo por maternidad, cuando así lo acrediten, tendrán derecho a disfrutar de la vacación anual, pendiente de su disfrute, inmediatamente después de finalizar tal situación, siempre que así lo soliciten por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del período de maternidad.

Artículo 11. Fiestas.

1. Se considerará festivo y no recuperable en jornada completa: El Jueves y Viernes Santos.
2. Se considerará festivo y no recuperable en jornada de tarde:
 - a) Miércoles y Sábado Santos.
 - b) Martes, miércoles, jueves, viernes y sábado de Feria de Abril de Sevilla capital, y en la provincia, las de las respectivas ferias locales



(en analogía a la de Abril de Sevilla capital).

- c) Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, este último salvo cuando coincida con día que sea viernes o sábado de la semana de que se trate, la jornada de trabajo será de 09.00 a 15.00 horas. En los centros de trabajo donde la jornada sea por turnos, dichos días, un turno trabajará el día 24 y el otro turno el día 31, rotándose anualmente.

Si las empresas incluidas en este Convenio decidieran ejercer su actividad, en todos o cualquiera de sus centros de trabajo durante la media jornada de la tarde de los días señalados en el punto 2 de este artículo, compensarán cada una de estas tardes trabajadas por el personal del Centro de Trabajo, con el descanso de otra media jornada laboral, que disfrutarán obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dichos servicios.

Los/as trabajadores/as que lo soliciten, acumularán dicho descanso al disfrute de las vacaciones anuales.

Artículo 12. Distribución permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

- a) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A partir del 1 de enero de 2009, se facilitará el permiso en días alternos, no acumulables a vacación, descanso, fines de semana, vísperas de festivos o de otros permisos, que se consumirán en el transcurso de los treinta días naturales siguientes al del hecho causante consensuado con la empresa y siendo siempre el primer día de disfrute del permiso, el día del hecho causante.

Artículo 13. Acumulación de lactancia.

La trabajadora, a continuación de la baja maternal, podrá acumular el permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses (del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) disfrutando en el caso de determinarse por esta opción, de 16 días de descanso ininterrumpidos.

Artículo 14. Asuntos propios.

Por asuntos propios, disponiendo de un día a partir del 1 de enero de 2009, que



serán dos días en total desde el 1 de enero de 2010, los que, en todo caso, no serán acumulables con disfrute de vacación, descanso, víspera de festivo y de otros permisos, sin que puedan superar el 10% de la plantilla del centro de trabajo en el que preste su servicio o de la sección a la que pertenezca cuando se trate el centro de trabajo de almacén.

Para su disfrute el trabajador preavisará necesariamente con una antelación de diez días.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

Con el fin de evitar perjuicio al personal que se dedique a la manipulación de mercancías por el deterioro que puedan sufrir sus indumentarias particulares, las empresas, anual-mente, proporcionarán al personal prestatarios de servicios en almacén y tiendas al público (quedando pues, excluidos, el personal administrativo de oficinas), de dos pares de uniformes de trabajo (un par para verano, y el otro para el resto del año), o le abonará el importe para la adquisición de tales prendas.

Se entenderá por uniforme de trabajo, el conjunto constituido por las prendas de falda ó pantalón y camisa; o, por bata y pantalón o falda (esta última modalidad será de aplicación o exigencia en aquellas empresas que con anterioridad a este Convenio, así la tuvieran implantado). Uniformes, cuya elección quedará al arbitrio de la empresa y que en todo caso, se adecuaran a la necesidad de la mujer embarazada.

A la retirada del nuevo uniforme o bata, en su caso, el trabajador/a vendrá obligado a la entrega a la empresa del uniforme anteriormente recibido.

Tales prendas de trabajo, de uso obligatorio en la jornada laboral, no podrán ser utilizadas fuera de la misma, y sólo podrán ser llevadas al domicilio del trabajador/a para su limpieza y reparación.

También se les proporcionará, a los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de "repartidores", ropa de agua que les preserve de las inclemencias del tiempo.

Artículo 16. Período de prueba.

Las admisiones de personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la categoría laboral de cada trabajador/a, que en ningún caso podrá exceder de la que se detalla en el Estatuto de los Trabajadores;



si bien, a partir del 1 de enero de 2009, en los contratos de trabajo que se celebren por tiempo indefinido para trabajadores de primera contratación, el período de prueba será de tres meses de trabajo efectivo.

Artículo 17. Transporte de mercancías.

En el transporte de mercancías se estará a las normas establecidas, para cada respectivo puesto de trabajo, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones que la desarrolle.

Artículo 18. Reparto y venta.

Los trabajos de esta naturaleza se regularán por las normas que puedan resultarles de aplicación, a tenor de la derogada Ordenanza Laboral.

Artículo 19. Contrato de trabajo sectorial.

Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente. En razón a ello, podrán celebrarse contratos de trabajos de duración determinada por un período no inferior a seis meses ni superior a doce meses; transcurrido el primer período de contratación, los contratos celebrados al amparo del presente artículo, podrán ser prorrogados, por una única vez, hasta el límite de su duración. A la finalización de su contrato, el trabajador/a tendrá derecho al percibo de una indemnización cifrada en ocho días de salario por una anualidad, prorrateable por tiempo inferior.

El límite de esta modalidad de contratación, en ningún caso podrá superar el 50% de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 20. Contrato de formación.

Podrán celebrarse contratos de formación de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitándonos a trabajadores/as con edades comprendidas entre los 16 y 20 años, ambos inclusive (con las excepciones que para los desempleados establece la Ley 12/2001, de 9 de julio), con duración no inferior a seis meses, ni superior a dos anualidades, y cuya retribución será la fijada a la categoría profesional que desempeñe, según la Tabla Salarial, Anexo I, de este Convenio, cuantificándose en el 90% de su importe, para el primer año de vigencia, y en el 100% de su cuantía para el segundo y último año.

Capítulo III. Régimen económico

Artículo 21. Salario base.

El Salario convenido para:

- a) El primer período de vigencia, del 1 de febrero de 2008 al 31 de enero de 2009, será el resultado de incrementar el monto que suponga el IPC real del año 2008, del que para cada categoría profesional figuraba en el Anexo I de las Tablas Salariales del Convenio anteriormente habido y de aplicación, que ahora queda derogado, por imperio del artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores. La cuantificación así resultante, es la que aparecerá en la Tabla Salarial, que como Anexo I, del presente, formará parte integrante del mismo.
- b) El segundo período, del 1 de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010, las retribuciones figuradas en el antes mencionado Anexo I, experimentarán el incremento que suponga el IPC real del año 2009, minorado en 0,50%, que figurará en sustitución de aquél como Anexo II.
- c) El tercer período, del 1 de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011, las cantidades comprendidas en el antes referido Anexo II, se incrementarán en el aumento que suponga el IPC real del año 2010, que figurará en sustitución de aquél como Anexo III.
- d) El cuarto período, del 1 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2012, el Anexo III de la Tabla Salarial precedentemente establecido, se aumentará en un 5% del Salario Base del figurado en el Anexo III anterior, siendo revisable al alza en lo que supere el 3% del IPC real del año 2011, que figurará en sustitución de aquél como Anexo IV.

Las Tablas Salariales correspondientes a los Anexos I, II, III y IV, una vez conocido el IPC real respectivo, se procederá a cuantificar cada uno de ellos por la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 22. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para su fijación, se aplicarán las normas que siguen:

- a) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la misma empresa,

considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias, o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

- b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias cada año, consistentes en el abono de una mensualidad más la antigüedad, que percibirán los días 15 de julio y 22 de diciembre. Dichas pagas se corresponden con las del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se establece una gratificación de beneficios a favor del personal afectado por el presente Convenio, variable en relación a las ventas o beneficios del modo que mejor se adapte a la organización específica del establecimiento, sin que los ingresos de los trabajadores/as, por ese concepto, puedan ser inferiores, en ningún caso, al importe de una mensualidad más la antigüedad que corresponda.

La mencionada gratificación de beneficios se abonará anualmente, salvo que por ser costumbre inveterada, estuviese establecido su abono en el plazo más breve, y, en todo caso, habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Se consolida la Paga de Octubre, consistente en el importe de una mensualidad, más la antigüedad, que se abonará el día 15 del mes de octubre, y cuyo importe será equivalente, a partir del 1 de enero de 2009, a lo que se viniera percibiendo en las anteriores pagas (julio, diciembre y beneficio).

Artículo 24. Enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones con el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 25. Carga y descarga.

El personal que tenga reconocido un porcentaje sobre el tonelaje de mercancías movidas, le será respetado, además del salario, cuantas mejoras se acuerden en el presente Convenio.

Artículo 26. Conductores de carretillas mecánicas y elevadoras.

El mozo especializado que conduzca carretillas mecánicas y elevadoras, cobrará la misma retribución que el personal de oficio (Oficial de 2.ª del personal de oficio) y vendrá en ostentar la categoría profesional de Oficial de 2.ª, cuando lleve seis meses realizando dicha función.

En el desempeño de tales servicios será de inexcusable observancia lo dispuesto para el puesto de trabajo, acorde con la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. Trabajos en cámaras de frío.

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas de Congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de la jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su Salario Base, que a partir del 1 de enero de 2010 será del 25%. El personal que lo haga en cámaras de frío positivo (hasta 5 C), por el mismo tiempo y, en su caso, con el vestuario correspondiente, devengará también desde el 1 de enero de 2010 un plus del 5% de su salario base.

Artículo 28. Ayuda social y asistencial.

Las empresas concederán a partir del 1 de febrero de 2009 a los trabajadores que contraigan matrimonio, y acreditándolo, un premio en metálico de doscientos cuarenta y cuatro euros con cuarenta céntimos (244,40 €), por una sola vez; y por cada hijo que nazca o se adopte en el primer período de vigencia del presente Convenio, la cantidad ciento veintidós euros con dieciséis céntimos (122,16 €).

Las parejas de hecho legalmente inscritas y así acreditándolo, percibirán el mismo premio antes referenciado para caso de matrimonio y el permiso retribuido previsto en el precedente artículo 12.a).

Este premio experimentará respectivamente, en cada uno de los períodos de vigencia del presente Convenio, el mismo incremento de los fijados en el artículo 21., para el salario base.

**Artículo 29. Permiso recuperable.**

El empleado/a que desee asistir, en día laboral, a la celebración matrimonial, bautizo, o primera comunión de padres, hijos y hermanos, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación.

Si con anterioridad a la mencionada solicitud no la hubiera sido también interesada, a dicha finalidad, por personal del mismo centro de trabajo, en el porcentaje de hasta un 10% de la plantilla del mismo, la empresa concederá el permiso.

Dicha jornada de ausencia al trabajo, no obstante ser retribuida por la empresa, habrá de ser recuperada en efectividad por el trabajador/a, en la distribución horaria que, al efecto, le sea señalada, la que sumada a la jornada ordinaria habrá de respetar en su duración total los límites establecidos en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Seguro complementario.

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a formalizar una póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte; la de invalidez permanente total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o, gran invalidez, que tenga lugar con ocasión de la prestación del trabajo, de todo el personal en alta o situación asimilada y que sea legalmente asegurable. El capital asegurado será de diecinueve mil euros (19.000,00 €) para cada una de tales contingencias (sin que puedan acumularse) que así hayan sido declaradas por resoluciones firmes del INSS o Tribunales de la Jurisdicción Laboral.

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador/a hubiera designado o en su defecto los llamados por orden legal de la sucesión "ab intestato".

Las empresas sólo vendrán obligadas a la formalización de la correspondiente póliza de seguro y al pago de la prima pertinente.

Artículo 31. Descuentos en compras.

El trabajador incurso en este Convenio queda autorizado a comprar en el centro comercial en el que preste sus servicios con un descuento del 6% sobre precio de venta al público a partir del 1 de enero de 2009; que será del 7% desde el 1 de febrero de 2010 y en cualquier centro comercial que tenga la empresa en la provincia de Sevilla, con un tope de compra, en todo caso, de cuatrocientos euros (400,00 €) mensuales.

Tales compras tendrán como destinatario al trabajador y su unidad familiar.

No obstante lo anterior, se respetarán, a título personal, las condiciones más beneficiosas que al particular existieran.

Artículo 32. Plus transporte urbano.

Con la finalidad de compensar, en todo o en parte, al trabajador por los gastos que le ocasione el desplazamiento habitual desde su domicilio al lugar de trabajo, se establece a partir del 1 de febrero de 2011, un plus extrasalarial de un euro por día efectivo de trabajo en contrato de jornada completa; en los de jornada reducida, la cuantía será la proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 33. Ayuda a estudios

Las empresas concederán, con carácter extrasalarial por ayuda de estudio para hijos discapacitados inscritos en centros especiales acreditados y mientras permanezcan en los mismos, lo que en todo caso habrá de justificarse, al trabajador que detente la patria potestad del mismo, la suma de doscientos euros (200,00 €) por hijo y año, a partir del 1 de febrero de 2010.

Capítulo IV. Disposiciones finales

Artículo 34. Absorción.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, en salario base, antigüedad y pagas extraordinarias no serán objeto de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las condiciones contenidas en este Convenio tienen la consideración de mínimos necesarios, por lo que se respetarán las condiciones más beneficiosas que, de manera individual o colectiva, se hayan pactado con anterioridad entre las empresas y sus trabajadores, o en su caso, con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 35. Rendimiento en el trabajo.

Los trabajadores/as afectados por estas estipulaciones, sin excepción alguna, se comprometen formalmente a extremar, en lo posible, su diligencia y celo en el trabajo, procurando por todos los medios a su alcance, que reine en la empresa la máxima compenetración y unidad.

Artículo 36. Comisión Mixta.

Se establece una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y



vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará integrada por cuatro miembros pertenecientes a las Centrales Sindicales negociadoras de este Convenio y otros cuatro correspondientes a la parte empresarial aquí interviniente, las que respectivamente podrán utilizar los servicios de asesores designados libremente al efecto.

Los asuntos sometidos a Comisión Mixta, que directamente le sea instado por trabajadores o empresarios, antes de acudir a la vía judicial, deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días naturales desde su recepción; si no se pronunciase en dicho término, habrá de entenderse rechazada la cuestión a ella sometida.

Artículo 37. Indivisibilidad del Convenio.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdiccional estime que el presente Convenio conculca la legalidad vigente y procediera a adoptar las medidas oportunas para subsanar las supuestas anomalías, se entenderá a tal efecto que el presente pacto representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus efectos, se considerará invalidado el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse, en dicho supuesto, las deliberaciones.

Artículo 38. Cláusula de descuelgue.

No será de aplicación el régimen salarial pactado en este Convenio cuando las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación acrediten, objetivamente, situación de déficit o pérdidas mantenidas durante los dos años anteriores a la vigencia de este Convenio.

El citado descuelgue deberá ser previamente autorizado conforme al procedimiento que se establece seguidamente:

1. La empresa dirigirá escrito a la Comisión Mixta, con domicilio a tales efectos en el que es propio de FEICASE, sito en la calle García de Vinuesa número 22, 2. A, de Sevilla capital, solicitando la inaplicación del régimen salarial.

De esta comunicación se dará cuenta por la propia empresa a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiera, o en su defecto, a los propios trabajadores/as.

2. No se podrán aplicar como consecuencia del descuelgue, salarios por debajo de los vigentes en el Convenio anterior. Es decir, que autorizado el descuelgue, será de aplicación el régimen salarial establecido antes de este Convenio. Para casos excepcionales, la Comisión Mixta estudiará otras soluciones, ayudas o apoyos especiales.

3. El plazo para solicitar el descuelgue será el de treinta días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente.
4. A la solicitud de descuelgue se acompañará, tratándose de sociedades, copia de las declaraciones del Impuesto sobre Sociedades correspondiente a los dos últimos ejercicios.

En el caso de empresarios individuales, se acompañarán las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido y la de la Renta de las Personas Físicas correspondientes al mismo período.

En supuestos excepcionales, se presentará por los solicitantes, además, escrito razonado en el que se exponga con claridad las causas que puedan justificar un tratamiento diferenciado.

5. Recibida la solicitud de descuelgue en FEICASE, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, convocará a los miembros de la Comisión Mixta, dirigiendo para ello fax o telegrama a los Sindicatos firmantes y poniéndolo en conocimiento de las Asociaciones de Empresarios, para que comparezcan a la reunión que habrá de celebrarse antes de los diez días de recibida la solicitud.
6. Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría absoluta. Constatadas las circunstancias objetivas de pérdidas antes aducidas, autorizará la inaplicación del régimen salarial.
7. En todo caso, la Comisión Mixta deberá resolver sobre la solicitud presentada por las empresas, en un plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde la primera reunión.

En caso de que no comparezca ninguno de los miembros de la parte empresarial componentes de la Comisión Mixta, se entenderá denegada la solicitud de descuelgue; por el contrario, no compareciendo ningún miembro de la parte social de la susodicha Comisión, se entenderá autorizada la inaplicación salarial.

8. En el acuerdo definitivo, accediendo al solicitado, y en aquellos casos antes citados en los que se produzca el mismo efecto, el descuelgue no tendrá nunca una vigencia superior a la de este Convenio.

Artículo 39. Horas sindicales.



A partir del 1 de enero de 2009 dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores, 20 horas.
2. De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
3. De 251 a 500 trabajadores, 35 horas.
4. De 501 a 750 trabajadores, 40 horas.
5. De 751 en adelante, 45 horas.

Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de Personal, los créditos de horas sindicales que les confiere el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, sin rebasar el máximo total.

Artículo 40. Pagos de los atrasos por retroactividad.

Las diferencias económicas resultantes de la aplicación de este Convenio serán hechas efectivas por las empresas a sus trabajadores en el trimestre siguiente a la firma del Convenio, por cuanto el carácter retroactivo de las mismas no se hace depender ni de la firma del Convenio ni de la de su publicación, sino como se postula en el precedente artículo 4., desde el 1 de febrero de 2008.

Anexo IV

TABLAS SALARIALES DESDE 1-2-2007 AL 31-1-2008

Categorías	Cuantía salarial (€/mes) con cláusula revisoria
INGENIERO	888,67
AYUDANTE	869,63
ATS	856,95
DIRECTOR	888,67
JEFE DE PERSONAL	856,95
JEFE DE VENTAS	837,89
JEFE DE COMPRAS	837,89
ENCARGADO GENERAL	799,82
JEFE SUPERMERCADO	793,46
JEFE ALMACÉN	793,46
JEFE SUCURSAL	793,46
JEFE DE GRUPO	717,29
JEFE DE SECCIÓN	717,29
ENCARGADO ESTABL.	793,46
VIAJANTE	710,95



CORREDOR DE PLAZA	707,76
DEPENDIENTE MAYOR	710,95
DEPENDIENTE	705,08
AYUDANTE	679,21
AYUDANTE TIENDA 16 AÑOS	600,00
AYUDANTE TIENDA 17 AÑOS	600,00
JEFE ADMINISTRATIVO	742,64
JEFE SECC. ADMTVA.	736,30
CONTABLE	725,70
CAJERO	729,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO	717,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	710,95
ASPIRANTE ADMÓN. 16 AÑOS	600,00
AUXILIAR DE CAJA 17 AÑOS	600,00
AUXILIAR DE CAJA MAYOR	679,21
DIBUJANTE	768,09
ESCAPARATISTA	768,09
ROTULISTA	768,09
CORTADOR	736,29
JEFE DE TALLER	742,64
OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	704,59
OFICIAL 2.ª CONDUCTOR	698,27
AYUDANTE DE OFICIO	679,21
CAPATAZ	717,29
MOZO ESPECIALIZADO	685,55
TELEFONISTA	679,21
MOZO	679,21
ENVASADORA	679,21
CONSERJE	679,21
COSEDORA	679,21
VIGILANTE	679,21
COBRADOR	679,21
LIMPIADORA	679,21





Almacenistas y Detallistas de Alimentación

BOP , 25 de febrero del 2009

Página 16 de 16

