

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ**

### **Capítulo I. Normas generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio de Trabajo afectará a todas la Empresas de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Cádiz. Los firmantes acuerdan como aclaración, que cuando se refiere el vigente Convenio a Almacenistas y Mayoristas de Alimentación, se trata de Empresas que comercialicen y distribuyan al por mayor cualquier tipo de producto alimenticio o bebidas.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Cuanto se establece en éste Convenio es de aplicación a todos los trabajadores, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el Artículo 1, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1 de Enero de 2009 y el 31 de Diciembre de 2010. Igualmente establecen un período de denuncia del Convenio, consistente en dos meses antes de la terminación de la vigencia del mismo. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

#### **Artículo 4. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo, debe la Empresa consultar con los representantes legales de los trabajadores, sobre todo en lo referente a Seguridad e Higiene.

#### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.**

Todas la condiciones económicas de disfrute en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las Empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, pudiendo cada Empresa conceder a cada uno de sus

trabajadores beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas Empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores.

### **Artículo 6. Compensaciones.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la Empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellos otros de tipo legal. En lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7. Comisión mixta.**

La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual ésta pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
3. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A éstos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, n 6, 1ª y 3ª planta (Sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CC.OO y UGT).

COMPOSICION: La Comisión Mixta se compondrá de 4 vocales por cada una de ambas representaciones y en igualdad de miembros.

CONVOCATORIA: La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el Orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan.

ACUERDOS: Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la



Comisión Mixta del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse, en vía jurisdiccional, prevista en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de los Empresarios.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta enviará a los posibles interesados copia del Acta de la Comisión en el plazo de diez días desde la celebración de ésta, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

### **Artículo 8. Clausula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficits o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores a los que se pretende implantar esta medida. En este caso se traslada a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la Empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las Empresas. En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Comisión Mixta la documentación precisa (balance, cuenta de Resultados, y en su caso, informes de auditores o censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento diferenciado. Los miembros de la Comisión Mixta están obligados a tratar y a 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 por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional. En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo anterior solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

### **Artículo 9. Sistema de resolución de conflictos laborales.**

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril de 1996 y su reglamento



de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

## Capítulo II. Clasificación profesional

### Artículo 10. Categorías profesionales.

El personal a que se refiere este Convenio se clasifica de la siguiente forma:

#### I. PERSONAL TECNICO TITULADO:

Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio. Ayudante Técnicos - Sanitarios.

#### II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO: TECNICOS NO TITULADOS:

Jefe de División.

Jefe de Departamento.

Encargado General.

Jefe de Sucursal y de supermercados.

Jefe de Almacén.

Jefe de Grupo.

Jefe de Sección Mercantil.

Encargado de establecimiento.

Vendedor, Comprador y Subastador.

Intérprete.

#### PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:

Viajante.

Ayudante.



Corredor de plaza.

Aprendiz.

Dependiente.

III. PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO: PERSONAL TECNICO NO TITULADO:

Director.

Secretario.

Jefe de División.

Contable.

Jefe Administrativo.

Jefe de Sección administrativo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Contable - Cajero.

Auxiliar administrativo.

Oficial Administrativo.

Auxiliar de caja.

IV. PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:

Jefe de Sección de Servicios.

Ayudante de Cortador.

Dibujante.

Jefe de Taller.

Escaparatista.

Profesionales de Oficio.

Ayudante de Montaje.

Capataz.



Visitador.

Mozo especializado.

Rotulista.

Telefonista. Cortador.

Mozo.

V. PERSONAL SUBALTERNO:

Conserje.

Vigilante, Ordenanza, Portero.

Cobrador.

Personal de Limpieza.

### **Artículo 11. Repartidor-conductor.**

Serán clasificados en esta categoría profesional los productores que, por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

## **Capítulo III. Retribuciones**

### **Artículo 12. Retribuciones.**

SALARIO BASE:

El salario base es la parte de la retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo a este Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

INCREMENTO:

AÑO 2009: Para este año se acuerda incrementar los salarios en un 0,50%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio quedando conforme a la Tabla Salarial Anexa. En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara a 31 de Diciembre de 2.009, un incremento económico superior al que hubiera venido aplicándose durante el año 2.009, se efectuará una revisión salarial en el exceso resultante, con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de dicho año.



AÑO 2010: Para este año el incremento será el 1,25%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio .En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara a 31 de Diciembre de 2.010, un incremento económico superior al que hubiera venido aplicándose durante el año 2.010, se efectuará una revisión salarial en el exceso resultante, con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de dicho año.

### **Artículo 13. Plus de transporte.**

Queda fijado que las Empresas abonarán a sus trabajadores una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte; dicho Plus no será absorbible por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer. La cantidad será la reflejada en las Tablas de Salarios anexas. La consideración que el citado Plus pueda tener a efectos de Seguridad Social será la de Suplido, de conformidad con lo establecido en el Artículo 26. 2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/95, de 24 de Marzo; el citado Plus de Transporte no se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo ni vacaciones.

### **Artículo 14. Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (Cinco por ciento), 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 las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan: 1. Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrán en cuenta todo el tiempo servido 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 en cualquiera de sus factorías, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.2. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de 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.3. En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, sin posteriormente reingresase en la misma Empresa, el



cómputo de antigüedad se realizará a partir de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cuanto a los trabajadores que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador venía percibiendo en concepto de antigüedad y éste tope máximo.

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

Asimismo y para el cálculo de esta cantidad que se reconoce como garantía estrictamente personal, se incluirá en el Plus de antigüedad la parte proporcional que corresponda al cuatrienio que, cada trabajador, tenga en periodo de consolidación a la firma del presente Convenio. Para ello se realizará en cada Empresa el correspondiente estudio personal individualizado.

#### **Artículo 15. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad, así como el complemento personal a que se refiere el artículo anterior y la Cláusula Adicional IV en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá el día 20 de los meses de Marzo; Julio; Octubre; Diciembre. La paga de Marzo, de acuerdo Empresa y Trabajadores, podrá efectuarse a prorrata mensualmente.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas parte acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias Habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad. De común acuerdo entre Empresa y Representantes Legales de los Trabajadores o, de defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la composición de estas horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor hora ordinaria.

#### **Artículo 17. Nocturnidad.**

En aquellas Empresas en las que, se trabaje de noche, dentro del horario comprendido entre las 22.00 y las 06.00, se negociara entre la dirección de la





Empresa y los Representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores, el establecimiento de un Complemento de Nocturnidad.

### **Artículo 18. Trabajos tóxicos, insalubres o peligrosos.**

El personal que trabaja en Cámaras frigoríficas (entendiéndose por éste las Cámaras de Congelación), con permanencia en las mismas de dos o más horas de su jornada, con independencia de que sea dotado de prenda adecuada a su cometido, percibirá un Plus especial del 50% (cincuenta por ciento) de su salario inicial.

### **Artículo 19. Dietas.**

El personal afectado por este Convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 11,97€ por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

## **Capítulo IV. Jornada, vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 20. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

### **Artículo 21. Jornadas especiales.**

Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 16'00 horas.

### **Artículo 22. Descanso semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo. Todo ello sin perjuicio expreso de que por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas. También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y los trabajadores. Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos



como máximo.

#### **Artículo 24. Licencias.**

El personal afectado por éste Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge: 4 días naturales.
- Por enfermedad de padres, hijos y cónyuges: hasta 5 días naturales.
- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos: 3 días naturales.
- Por traslado de domicilio: 2 días.
- Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal. En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prorrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

#### **Artículo 26. Maternidad.**

Las empresas facilitarán a la mujer embarazada, siempre que las posibilidades de organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado y con los mismos derechos. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo se facilitará a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a una reincorporación a su destino original. 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 empresario y justificación

de su realización dentro de la jornada laboral. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se



disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto .En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto ,bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## Capítulo V. Contratación del personal

### Artículo 27. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Tres meses para los Técnicos Titulados.

Un mes para el resto de Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

### Artículo 28. Modalidades de contratación.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar la modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligadas a garantizarle las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen. Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto al trabajador como a los representantes legales de éste. Los representantes del personal podrán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; asimismo dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el



empresario y los organismos laborales competentes. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la Empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las cuatro gratificaciones extraordinarias, así como a las vacaciones.

#### CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

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 contrato de trabajo de duración determinada, por un período no inferior a 6 meses ni superior a 12 meses. En el caso de que el contrato inicial tuviera una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse por una única vez.

#### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, artículo 12 R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría en conjunto anual. En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

#### 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 con edades comprendidas entre los 16 y menores de 21, con duración no inferior a 6 meses, ni superior a dos anualidades, y cuya retribución será la fijada a la categoría profesional que desempeñe, según la Tabla Salarial Anexo de este Convenio. Los mayores de 18 años en ningún caso percibirán menos de 810,68 Euros./mes.

#### CONTRATO DE RELEVO:

Modalidad contractual establecida en el Artículo 12.4 del Texto Refundido del



Estatuto de los Trabajadores. Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1131/2002 de 31 de Octubre.

#### INDEMNIZACION Y PREAVISO:

Las empresas están obligadas a preavisar con escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tanto días como no hayan sido preavisados por la Empresa, en razón a un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación. Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistentes en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

#### **Artículo 29. Pluriempleo.**

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el Pluriempleo como regla general, y por ello aceptan lo establecido a las disposiciones legales y acuerdos que resulten de aplicación.

### **Capítulo VI. Aspectos sociales**

#### **Artículo 30. Enfermedad o accidente.**

En los casos de incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las Empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en la Tabla Salarial adjunta, más antigüedad, mas el importe de las garantías personales fijadas en el Artículo 14. 3 párrafo 2 y la Cláusula Adicional IV. Se dejará de abonar la misma cuando el productor pase a situación de Invalidez.

#### **Artículo 31. Ayuda por jubilación.**

Las Empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y no en curso en proceso de invalidez, que se jubilen durante la vigencia del Convenio; la cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: 8 mensualidades.

Por jubilación a los 65 años: 6 mensualidades.

Se pacta expresamente que en las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la jubilación será OBLIGATORIA para los trabajadores al cumplir los 65 años de edad. Se exceptúan de esta regla general aquellos casos en que el trabajador no tenga cubierto el período mínimo de carencia de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 14/2005.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el Salario real, para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad, solicitara la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador desempleado registrado en la oficina de Empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior a un año.

El presente concepto de Ayuda por Jubilación queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de ese mes de Julio de 2.003.

### **Artículo 32. Seguro colectivo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por Accidente.

Invalidez Absoluta por Accidente.

El Capital asegurado en ambos supuestos será de 12.099 durante el año 2.009  
Durante el año 2.010 el capital asegurado en ambos supuestos será 12.341

### **Artículo 33. Compras en establecimientos.**

En las compras que el trabajador realice en el establecimiento donde trabaje, se verá beneficiado en igual precio de venta que se efectúe al Detallista.

### **Artículo 34. Ropa de trabajo.**

Las Empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a sus trabajadores, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén, reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual las empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con éstas obligaciones, podrá ser denunciada por los representantes del personal ante la Delegación Provincial de Trabajo.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene**

### **Artículo 35. Seguridad e higiene.**

El Comité de Seguridad e Higiene o, el Vigilante de Seguridad comprobarán y vigilarán todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo (Almacén, Vestuarios y todo lugar donde exista riesgo de accidente. Las Empresa están obligadas a realizar un reconocimiento médico obligatorio a todos sus trabajadores/as cada año. Las Empresas igualmente están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, sobre temas de Seguridad e Higiene, en Cursos Homologados. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## **Capítulo VIII. Cuestiones sindicales**

### **Artículo 36. Cuestiones sindicales.**

A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, ingresando su importe en la central sindical que éste indique. Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar Asambleas dentro de los locales de la Empresa y siempre en horas fuera de trabajo. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación causará baja al reincorporarse éste.

### **Artículo 37. Representantes legales de los trabajadores.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o Delegados de Personal, las siguientes funciones:



Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa.

Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de la Empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas.

Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La empresa entregara al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen, visados por el INEM.

Ser informado por la Dirección de la Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomentos de un política racional de empleo.

El Comité o Delegados de Personal tendrá las siguientes Garantías:

1. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese - salvo que éste se produzca por renovación o dimisión -, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oídos, aparte del interesado, el Comité del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal de la empresa.

2. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extensión de contratos por causas tecnológicas o económicas.

3. No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la







Empresa y con la autorización de ésta, así como ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5. Dispondrán como mínimo de 25 horas mensuales acumulables no computándose dentro del máximo legal de estas horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del convenio en el que se vea afectado.

### **Artículo 38. Formación profesional o sindical.**

Las Empresa facilitarán a los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique. Sólo podrá hacer uso de éste derecho hasta el 10% del personal que cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación

Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

### **Artículo 39. Salario mínimo.**

Se establece un salario mínimo garantizado de Convenio de 810,68 €

### **Clausulas adicionales.**

I. La cuarta paga fijada en este Convenio Colectivo (Octubre), sustituye a la Bolsa de vacaciones, comprometiéndose los trabajadores a no reclamar en próximas negociaciones de Convenios, éste concepto.

II. La diferencia económica resultante de la aplicación del presente convenio, se abonará por las empresas a sus trabajadores antes del 31 de Enero de 2010.

III. En lo no previsto del presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación vigente en cada momento.

IV. Se crea un complemento económico de garantía personal, que será de aplicación única y exclusivamente a los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de Octubre de 2001.

Dicho complemento económico será del 2% de su salario base más antigüedad. (Para evitar interpretaciones incorrectas, se pone el siguiente ejemplo: Si un trabajador viene ganando 600€ de salario, y otros 60€ en concepto de antigüedad, el complemento se calcularía de la siguiente manera:  $600 + 60 = 660$  --> 2% de  $660 => 13.20$  €).



No será de aplicación a los nuevos trabajadores que se contraten a partir de la referida fecha.

Dicho complemento no computará a los efectos del cálculo de la antigüedad ni para ningún concepto, si bien si cotizará a la seguridad social y será abonado en 16 mensualidades.

Es un complemento que queda congelado desde su nacimiento y nunca podrá ser revisado ni aumentado por ningún motivo.

V. Respecto al premio de Jubilación establecido en el artículo 31 del convenio:

1. Tal y como se establece en el propio artículo, sus efectos desaparecen y queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de este mes de Julio de 2.003, y no siéndole aplicable a ningún contrato realizado a partir de entonces.

2. Las organizaciones firmantes entienden y declaran que los premios establecidos en dicho artículo por Jubilación, no tienen carácter de planes de pensiones y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

3. Las organizaciones firmantes así mismo declaran expresamente que en el caso de que en cualquier momento y por cualquier entidad, organismo, tribunal, etc, se exigiera o se requiriera a las empresas para su aseguramiento, el referido artículo quedaría inmediatamente suspendido en cuanto a sus efectos, reuniéndose inmediatamente la comisión paritaria para buscar una solución al problema.

### **Disposición final**

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, sobre Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose , las entidades , a velar por la no-discriminación en el trabajo , favoreciendo los permisos de maternidad , paternidad y por responsabilidades familiares , sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo , o las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad ,de mujeres y hombres.

### **Convenio comercio mayorista de alimentación tabla salarial 2009**

#\*1\*#

En Cádiz a dos de diciembre de 2009, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas y Almacenistas de Alimentación





y Bebidas de la Provincia de Cádiz, al objeto de subsanar el Artículo 25 Excedencia Voluntaria y adaptarlo a la legislación laboral vigente, tal como se nos solicita por parte de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en Cádiz, mediante escrito de referencia JGM/Relaciones Laborales/Subs.Convenio 34/09. Por todo ello el mencionado Artículo 25 Excedencia Voluntaria queda redactado en los siguientes términos: Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prorrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Las partes acuerdan remitir el presente Acta de subsanación a la Delegación Provincial del Empleo para su registro y posterior publicación en el BOP. Quedando la misma suscrita por toda la Comisión Negociadora.

