

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPRESAS DE ALIMENTACIÓN, DE DETALLISTAS, DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.**

### **Capítulo I. Normas Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todas las Empresas de Alimentación de Detallistas, Ultramarinos. Supermercados y Autoservicios de la Provincia de Cádiz.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Cuanto se establece en este 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 art. 1, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de dos años y afectará al período comprendido entre 1 de Enero de 2.009 y el 31 de Diciembre de 2.010.

El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo a la fecha de su vencimiento.

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. Condiciones Más Beneficiosas.**

Todas las 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 5. 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 aquellas otras de tipo legal.

Igualmente las mejoras de todo tipo que no se fijan en éste Convenio tienen el carácter de absorbibles por las que en el futuro puedan establecerse como consecuencia de cualquier disposición. Queda exceptuada de esta absorción la cantidad fijada en el Plus de Transporte.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento,

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1º, - Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

2º. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación,

3º, - Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sito en Cádiz, Avda, Andalucía, Nº 6, 1ª y 5ª planta y sótano (Sedes de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO, UGT y CGT, respectivamente.)

#### COMPOSICIÓN

La Comisión Mixta se compondrá de seis 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 la 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, previstas 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 levantada 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 quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

### **Artículo 7. 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 ejercicios contables de 2.007 y 2.008.

En este caso se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán 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 salarial 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 de 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.

## **Capítulo II Clasificación Profesional.**

### **Artículo 8. Criterios Generales**

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, serán clasificados en los GRUPOS PROFESIONALES que, más adelante se establecen

En cuanto al personal que se contrate a partir de la vigencia de este Convenio, en virtud de las tareas a realizar, la idoneidad de su persona cuando no sea exigible el requisito de titulación oficial) y los conocimientos y/o experiencias que posea en relación a las funciones a ejercer, determinará su fijación en el contrato del GRUPO PROFESIONAL Y de la CATEGORÍA PROFESIONAL, de las en aquél comprendida.

La categoría profesional que se establece en cada grupo, pretende lograr una mejor disponibilidad de los Recursos Humanos en la estructura organizativa de la empresa conjugando la realidad de la jornada de trabajo efectiva con la de la remuneración que por ello aquí se conviene y fija, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores/as y sin que se produzca discriminación por razones de edad, sexo, o de cualquier otra índole.

En cuanto a las funciones de superior o inferior Categoría Profesional, se estará en todo momento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores Así mismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de superior Categoría, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre la Categoría Profesional de origen y la correspondiente a la

Categoría Profesional que efectivamente desempeñe.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo su retribución la determinada en el Anexo II.

### **Artículo 9. Factores De Valoración.**

Los factores que conjuntamente ponderados, se han tenido en cuenta para la inclusión de los trabajadores en su determinado grupo profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional son los siguientes:

I. Autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el



desempeño de las funciones ejecutadas.

2. Formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

3. Iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

4. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de inter-relación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

5. Responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

6. Complejidad: entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

#### Artículo 10. Clasificación Profesional.

En función de los criterios y factores de valoración reseñados en los anteriores artículos 8 y 9, se establecen los GRUPOS PROFESIONALES siguientes:

- GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO, DIRECTIVO Y DE JEFATURA.

- GRUPO 2.:

a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

b) PERSONAL MERCANTIL.

- GRUPO 3. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES VARIAS

Dentro de cada Grupo Profesional, los trabajadores serán asimilados a una determinada Categoría Profesional, en función del contenido de la prestación; laboral objeto del contrato de trabajo y el conjunto de funciones y especialidades profesionales, en su caso, que deban desempeñar.

#### GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO, DIRECTIVO Y DE JEFATURA.

El personal de este Grupo ejerce una o varias de las actividades de: planificación, organización, dirección y coordinación de las diversas facetas propias del desenvolvimiento de la empresa; sus funciones comprenden en general, la



ejecución de la política de la organización, objetivos, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la elaboración, orientación y control de las actividades de la organización el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas, llevándolas efecto en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructure en cada momento, la empresa, realizándolas con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control de tareas y/o personas.

Se comprenden en este Grupo y a título enunciativo, las CATEGORÍAS PROFESIONALES que siguen:

Técnico de grado Superior.

Director

Jefe de Sector

Titulado de Grado Medio

Jefe de Sección Administrativa

Jefe de Sucursales y/o Supermercados

Técnico Analista de Sistemas

Jefe de Sección

- Técnico de grado superior: Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias y con una gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

- Director: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

- Jefe de Sector: Es la persona que dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

- Titulado de grado medio: Es quien en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias y con una gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

- Jefe de sección administrativa: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de





una de las secciones administrativas en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

- Jefe sucursales y supermercados: Es la persona que está al frente de una sucursal o de un supermercado, ejerciendo por delegación funciones propias de la Empresa. Efectúa los pedidos y es responsable del correcto funcionamiento del establecimiento, tanto en lo relacionado con las existencias de los productos para la venta como por lo que respecta al buen orden de los mismos. Realiza el cuadro horario del personal del centro a su cargo y la apertura y cierre del centro.

- Técnico analista de sistemas: Es la persona que desarrolla un programa, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, documenta su trabajo y determina la técnica óptima a utilizar. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean aceptados.

- Jefe de sección: Es la persona que, pudiendo estar a las órdenes de un superior, dirige, organiza y coordina los diferentes trabajos de un equipo, ejerciendo funciones de mando.

## GRUPO 2.

### A) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Comprende al personal que con un adecuado nivel de conocimientos realiza su trabajo con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, aún cuando lo lleve a efecto bajo instrucciones; quedando comprendida en su funcionalidad laboral, la relativa a servicios de: administración, contabilidad, informática, telecomunicación, gestión empresarial, y en general de todas aquellas otras actividades que tengan o pudieran tener relación con las anteriores. En su cometido tienen acceso y empleo en confidencialidad de información básica de la empresa.

En este Grupo se integran, a simples efectos enunciativos, las Categorías Profesionales que siguen:

Oficial Administrativo

Ayudante de Programador.

Secretario/a.

Auxiliar Administrativo

Ayudante Operador

- Oficial administrativo: Es la persona que de forma cualificada y con iniciativa propia realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de



correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, conocimientos de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

- Ayudante programador: Prepara los datos para pruebas informáticas y supervisa los resultados.

- Secretario/a: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, posee conocimientos de ofimática, despacha la correspondencia, concierta entrevistas, atiende el teléfono, etc.

- Auxiliar administrativo: Es la persona que bajo la dependencia de un superior realiza trabajos de carácter administrativo, tales como redacción de correspondencia, gestión de contabilidad, etc.

- Ayudante operador: Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos.

## B) PERSONAL MERCANTIL

Comprende al personal que realiza su trabajo con un adecuado nivel de conocimiento que, aunque lo verifica bajo instrucciones que recibe, requiere autonomía, iniciativa y responsabilidad en su ejecución, disponiendo de acceso y empleo confidencial de información básica empresarial. Su funcionalidad incide en los servicios de: venta, atención y cobro al cliente; colocación, elaboración, manipulación y despacho de productos: recepción, almacenamiento, preparación, y transporte de mercaderías; en general, todas aquellas otras actividades no especificadas anteriormente y que tengan o puedan tener relación con las reseñadas.

En este Grupo se comprenden, a título meramente enunciativo las Categorías Profesionales que siguen:

Dependiente

Mozo especializado.

Empaquetador/a

Ayudante de Dependiente.

Conductor-repartidor.

Cajera

Cajera-controladora

- Dependiente: Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público del uso a que se destine, novedades, etc.; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

- Mozo especializado: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, utilizando habitualmente para su trabajo máquinas eléctricas y/o elevadoras. También puede realizar labores de embalado, reparto, pesaje u otras tareas semejantes

- Empaquetador: Es la persona dedicada a empaquetar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan y realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos y marcado de éstos.

- Ayudante dependiente: Es la persona que auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente.

- Conductor-repartidor: Es la persona que además de realizar las tareas de mozo, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características y efectúa el reparto"

- Cajera: Es la persona que tiene que efectuar" los cobros de mercancías o abono a clientes aplicando cualquier sistema establecido por la empresa. Realiza el conteo.

- Cajera-controladora. Es la persona que, sin ejercer funciones de mando, realiza las funciones propias de cajera y además realiza el control de las restantes cajas que existan en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que preste sus servicios; sólo cuando realice ambas funciones, percibirá la retribución establecida para esta categoría en la tabla salarial.

Aquel trabajador/a que en la actualidad viniera desarrollando la doble funcionalidad desempeñada y por ello recibiendo de su empleadora el salario de "Auxiliar de Caja" del anterior convenio colectivo y otra cantidad (cualquier que fuera su denominación) ésta quedará absorbida y/o compensada hasta el monto del salario ahora fijado para la cajera controladora; el exceso, de acontecer, continuará abonándosele por la empresa

### GRUPO 3. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES VARIAS.

Comprende al personal que desarrolla los servicios complementarios y auxiliares a la actividad principal empresarial, consistente en operaciones que siguen un

método de trabajo preciso, según instrucciones, en grado de dependencia jerárquica, que pueden requerir esfuerzo físico, con la responsabilidad de la tarea bien realizada.

En este Grupo se integran, enunciativamente, las Categorías Profesionales que siguen:

Rotulista

Profesional de Oficio de 1"

Profesional de Oficio de 2"

Recepcionista-telefonista

Personal de Servicio

Personal de Limpieza

Mozo

- Rotulista: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos y trabajos semejantes.

- Profesional de oficio 1ª: Es la persona que ejecuta con iniciativa propia trabajos que requieren un dominio total del oficio o profesión. Para el desarrollo de su trabajo pueden tener a su cargo ayudantes

- Profesional de oficio 2": Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje y que trabaja con iniciativa y responsabilidad propia. Se diferencian de los oficiales de la en el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento.

-Recepcionista-telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

- Personal de servicios: Es la persona que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajo de índole análoga.

- Personal de limpieza: Es el personal que tiene como misión el aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

- Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente

esfuerzo muscular.

### **Capítulo III Retribuciones**

#### **Artículo 11. Salario Base.**

Los salarios del personal afectados por éste convenio serán los que figuren como tales, para el año 2009 en el anexo y serán la base para el cálculo de los aumentos por antigüedad, teniendo efectos económicos desde el 1 de Enero de 2009

#### **INCREMENTOS:**

El incremento económico para el año 2.009 será del 0,5%.

El incremento económico para el año 2.010 será del 1,25%

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos excepto a los que se encuentran expresamente congelados y a los que tengan un incremento lineal específico.

#### **Artículo 12 Cláusula De Revisión Salarial**

Año 2.009: No obstante lo establecido en el anterior artículo 11, en el caso de que el Índice de Precio al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), exceda a 31 de Diciembre de 2.009 del 0,5% allí referenciado, se efectuará la revisión salarial de dicho exceso aplicable a la tabla salarial vigente ese año 2009 y así mismo a todos los conceptos económicos con excepción de lo establecido en el Artículo 14 (Antigüedad) y en la Cláusula Adicional II (complemento a la protección familiar); con carácter retroactivo desde el uno de Enero de 2009, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

Año 2.010: No obstante lo establecido en el anterior artículo 11, en el caso de que el Índice de Precio al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), exceda a 31 de Diciembre de 2.010 del 1,25% allí referenciado, se efectuará la revisión salarial de dicho exceso aplicable a la tabla salarial vigente ese año 2010 y así mismo a todos los conceptos económicos con excepción de lo establecido en el

Artículo 14 (Antigüedad) y en la Cláusula Adicional II (complemento a la protección familiar); con carácter retroactivo desde el uno de Enero de 2010, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento de próximo convenio.

#### **Artículo 13. Plus De Transporte.**



Queda fijado que las Empresas abonarán a sus trabajadores una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte de 57,45 €. Dicho Plus no será absorbible por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La consideración que el citado Plus pueda tener a efectos de Seguridad Social será la de Suplido, de conformidad con lo establecido en el a11. 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 al trabajo.

#### **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 tendrá en cuenta todo el tiempo servido ininterrumpidamente (con una diferencia entre contrato y contrato de menos de 1 mes) en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajado 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, así como el de prestación de servicio militar. 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, si posteriormente reingresare en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

4. 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 este 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 y teniéndose en cuenta a efectos del Complemento a la Protección, hasta el 31 de Marzo de 1.998 en virtud de la derogación del mismo, referido en la Cláusula Adicional II.

### **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

**Artículo 14, así como el complemento personal a que se refiere la cláusula adicional II, en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá:**

- a) Paga de marzo, que devengara el día 15 de Marzo. De acuerdo entre Empresa y trabajadores, podrá efectuarse el pago de esta, prorrateado mensualmente. Esta sustituye a la anterior Paga de Beneficios.
- b) Paga de Julio, que devengará el día 15 de Julio.
- c) Paga de Octubre, que se devengará el día 15 de Octubre.
- d) Paga de Diciembre, que se devengará el día 15 de Diciembre.

### **Artículo 16. 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% de su salario inicial.

### **Artículo 17. 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, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos ó 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 o, en defecto de éstos, con los



propios trabajadores 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 30% sobre el valor de la hora ordinaria.

### **Artículo 18. Dietas.**

El personal afectado por este convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de realizar cualquiera de las comidas fuera de su domicilio percibirá en concepto de dieta la cantidad de 11,91 € por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

### **Artículo 19. Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas. En las Empresas o centros de trabajo donde se desarrolle actividad dentro de este periodo, se negociará con los representantes de los trabajadores, las retribuciones por este concepto, siendo estas una base de mínimos.

## **Capítulo IV Jornada, Vacaciones, Permisos Y Licencias.**

### **Artículo 20. Jornada De Trabajo.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

### **Artículo 21. 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 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 este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica,

### **Artículo 22. Jornadas Especiales.**

Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de diciembre. Estas jornadas concluirán a las 20,00 horas.

No obstante, las empresas podrán negociar con sus trabajadores cerrar más tarde, con el límite de las 22,00 horas, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que hasta el momento presente vengan existiendo.





### **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, dando preferencia al personal por orden de antigüedad,

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 Retribuidas.**

El personal afectado por este 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 cónyuge: de 1 a 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.

Tendrán los mismos derechos que los matrimonios las parejas de hecho reconocidas legal y judicialmente, tanto homosexuales como heterosexuales. En lo no comprendido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el E.T.

### **Artículo 25. Excedencia.**

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, y preavisándolo con suficiente antelación, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años.

El trabajador en excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

El periodo de inicio solicitado podrá ser prorrogado a petición del trabajador sin exceder de los cinco años.

## Capítulo V Contratación Del Personal.

### Artículo 26. Periodo De Prueba.

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

- Dos meses para los trabajadores Titulados.
- Un mes para el resto de los 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 27. Modalidades De Contratación.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligadas a garantizar 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; 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.

Las Empresas están obligadas a preavisar por 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 tantos días como no hayan sido preavisados por la Empresa a razón de 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 consistente en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

### **Artículo 28. Contrato Para La Formación.**

Podrán celebrarse contratos de Formación de acuerdo con lo previsto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitándose a trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 20 años ambos inclusive, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, 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.

En ningún caso los mayores de 18 años percibirán menos de 761,03 €.

### **Artículo 29. Contrato Eventual.**

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 trabajo de duración determinada, por un periodo no inferior a 6 meses ni superior a 12 meses.

Transcurrido el primer período de contratación los contratos celebrados al amparo del presente artículo, podrán ser prorrogados hasta el límite de su duración.

El límite de esta modalidad de contratación en ningún caso podrá superar el cincuenta por ciento de la plantilla fija de la Empresa.

### **Artículo 30. Contrato A Tiempo Parcial.**

Los contratos a tiempo parcial que no superen 4 horas diarias serán realizados a jornada continuada. Para este tipo de contratos, se acuerda que en el centro de trabajo en el que preste sus servicios como trabajador fijo de plantilla a tiempo parcial, éste tendrá preferencia a optar a vacante a jornada completa en tanto ésta sea de la misma categoría profesional y funcionalidad que la de aquel. Si a tal opción concurrieren varios trabajadores tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

### **Artículo 31. Baja Voluntaria.**



Los trabajadores que causen baja voluntaria, tendrán que preavisar por escrito a la empresa con 4 días de antelación. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar tantos días como no haya sido preavisado por el trabajador, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se descontará en la liquidación

## Capítulo VI Aspectos Sociales

### Artículo 32. Enfermedad O Accidente.

En los casos de Incapacidad Temporal 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 el Anexo, más antigüedad, más el importe de la garantía personal, fijada en el artículo 14. Se dejará de abonar la misma cuando el productor pase a situación de Invalidez; en los casos de IT originada por accidente de trabajo, será abonado el Plus de Protección Familiar hasta la fecha de derogación del mismo establecida el 31 de Marzo de 1.998, al que se hace referencia en la Cláusula Adicional II.

### Artículo 33. 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.
- Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente;
- Incapacidad Permanente Total por Accidente o Enfermedad Profesional

El capital asegurado en estos supuestos será de 11.408,20 €, para el primer año de vigencia y de 11.636,37 €, para el segundo año de vigencia y a partir del 1 de Enero de 2010.

### Artículo 34. Compras En Establecimientos.

Las compras que el trabajador realice en el establecimiento donde trabaje, se verán beneficiadas de las siguientes deducciones:

Aquel productor que preste sus servicios en Supermercados Autoservicio o Detallistas, se beneficiará en sus compras en un 6% sobre los precios de venta al público, excepto los artículos cuyos precios estén controlados por el Gobierno los artículos que estén en Oferta y en los establecimientos en que se venda a precio

de costo.

### **Artículo 35. 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 estas obligaciones, podrá ser denunciada por los representantes del personal ante la Dirección Provincial de Trabajo.

## **Capítulo VII Salud Laboral**

### **Artículo 36. Salud Laboral**

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo con la eliminación o reducción de los riesgos han de aplicarse las medidas previstas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás disposiciones concordantes así como las que se dicten durante la vigencia de este convenio.

Las personas tienen derecho a una protección en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo que supone la existencia del deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales y la consiguiente obligación de los trabajadores de obedecer las órdenes en materia de seguridad y salud que reciban de la empresa y de los representantes, de su cumplimiento.

Las empresas cada año están obligadas a realizar un reconocimiento médico obligatorio a todos sus trabajadores, que se llevará a cabo dentro de la jornada laboral o en cualquier caso computará como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 37. Maternidad.**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Las trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El tiempo de este permiso será a elección de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto. En el



caso de que el padre y la madre trabajen y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta 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. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

En cualquier caso, las empresas velarán por la aplicación del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores

## **Capítulo VIII Cuestiones Sindicales**

### **Artículo 38. 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 39. 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:

- 1) Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa.
- 2) Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de Empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada.
- 3) Ser informado igualmente sobre la implantación de Primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 4) La empresa entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen visados por el INEM.



5) Ser informados por la dirección de la empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

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

7) 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 fomento de una política racional de empleo,

8) El Comité o Delegados de Personal tendrán 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 revocación 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 es despedido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delgados de Personal y el delegado 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 extinción 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, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5. Dispondrán 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 Colectivo en el que se vea afectado. Tampoco computarán las horas que los miembros de la comisión paritaria del convenio utilicen para las reuniones que por dicha comisión se convoquen.

#### **Artículo 40. Formación Profesional O Sindical.**



Las Empresas facilitarán a los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique, Sólo podrá hacer uso de este derecho hasta el 10% del personal de cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

### **Artículo 41. 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 la Seguridad e higiene.

#### CLAUSULAS ADICIONALES

##### I. Abono de atrasos y penalización.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio se abonarán antes de transcurrir tres meses desde la publicación del Convenio. Esta obligación también se dará en el incremento salarial del propio año así como en las revisiones que se produjeran; estableciéndose que la empresa, una vez superado ese plazo y no haya cumplido con esta obligación, deberá abonar al trabajador el 10% (como penalización y recargo) de las cantidades que le resten por pagar.

II- La cuantía que por el concepto COMPLEMENTO A LA PROTECCION FAMILIAR, derogado desde el 31 de Marzo de 1.998 se viniera percibiendo, continuará abonándose a los afectados a título individual mientras permanezca en la empresa, Este concepto se abonará igualmente en las Pagas Extraordinarias

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

IV. A la terminación de los contratos de la naturaleza prevista en el art. 30 de este Convenio, se abonará la indemnización establecida en el artículo 28.

#### ANEXO

##### TABLA SALARIAL AÑO 2.009 (+0,5%)

##### GRUPO I





TÉCNICO		GRADO
SUPERIOR.....	1.349,64	
DIRECTOR.....		
.1.237,72		
JEFE		DE
SECTOR.....	1.192,50	
TITULADO		GRADO
MEDIO.....	1.166,45	
JEFE	SUC	Y
SUPERMERCADO.....	1.058,32	
JEFE		SECCIÓN
ADMINISTRATIVA.....	1.058,32	
TÉCNICO	ANALISTA	DE
SISTEMAS.....	1.021,78	
JEFE DE SECCIÓN.....		
971,90		
GRUPO II		
A)		
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....		
897,53		
AYUDANTE PROGRAMADOR.....		
897,53		
SECRETARIO/A.....		
.. 860,73		
AUXILIAR		
ADMINISTRATIVO.....	780,83	
AYUDANTE		
OPERADOR.....	780,83	
B)		
DEPENDIENTE.....		
.. 867,52		





CONDUCTOR REPARTIDOR.....	
837,53	
MOZO	
ESPECIALIZADO.....	
837,53	
AYUDANTE DEPENDIENTE.....	
780,83	
EMPAQUETADOR	
.....	780,83
CAJERA.....	
....	780,83
CAJERA-CONTROLADORA.....	
894,75	
GRUPO III	
ROTULISTA.....	
....	837,53
PROF.	OFICIO
1ª.....	837,53
PROF.	OFICIO
2ª.....	780,83
RECEPCIONISTA-TELEFONISTA.....	
780,83	
MOZO.....	
.....	780,83
PERSONAL DE SERVICIOS.....	
780,83	
PERSONAL	DE
LIMPIEZA.....	780,83

