

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

Código del Convenio: 11000115011982

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Ambito 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. Ambito 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 Art. 1º, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

Artículo 3. Ambito Temporal

La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1º de Enero de 2011 y el 31 de Diciembre de 2014.

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 Mas 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. Comision Mixta

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 ésta 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 sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6, 1ª y 3ª planta (Sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO 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.

Corredor de plaza.

Dependiente.

Ayudante.

Aprendiz.

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

PERSONAL TECNICO NO TITULADO:

Director.

Jefe de División.

Jefe Administrativo.

Secretario.

Contable.

Jefe de Sección administrativo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Contable - Cajero.

Oficial Administrativo.





Auxiliar administrativo.

Auxiliar de caja.

IV.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:

Jefe de Sección de Servicios.

Dibujante.

Escaparatista.

Ayudante de Montaje.

Visitador.

Rotulista.

Cortador.

Ayudante de Cortador.

Jefe de Taller.

Profesionales de Oficio.

Capataz.

Mozo especializado.

Telefonista.

Mozo.

V.- PERSONAL SUBALTERNO:

Conserje.

Cobrador.

Vigilante, Ordenanza, Portero.

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 2011: Para este año se acuerda, actualizar los salarios en un 0,50%, para todos los conceptos económicos; esta actualización significa que no tendrá efecto ni será de aplicación para las empresas, por lo tanto no generará atrasos y servirá únicamente como base de cálculo para el incremento pactado para el año 2012. Esta actualización no se aplicará a aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio quedando conforme a la Tabla Salarial Anexa.

AÑO 2012: Para este año el incremento será el 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.

AÑO 2013: Para este año el incremento será el 0,60%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

AÑO 2014: Para este año el incremento será el 1%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

REVISION SALARIAL:

Para los años 2012/ 2013/2014 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 3%. Esta revisión en lo que exceda del 3% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 3%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2012 a los solos efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente.

Esta cláusula de revisión operará de la misma manera para los años 2013 y 2014.



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 la Tabla de Salarios anexa.

La consideración que el citado Plus pueda tener a efectos de Seguridad Social será la de Suplido, de conformidad con lo establecido en el art. 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 reingresarse 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 reflejada en la Tabla de Salarios anexa 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 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.

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 el trabajador 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 FORMACION: Podrán celebrarse contratos de Formación de



acuerdo con lo previsto en el art. 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 Anexa de este Convenio.

Los mayores de 18 años en ningún caso percibirán menos de 841,68 Euros//mes.

CONTRATO DE RELEVO: Modalidad contractual establecida en el art. 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, mas antigüedad, mas el importe de las garantías personales fijadas en el Art. 14. 3 párrafo 2º 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 12.711 €, a partir del 01/07/2012 y para los años 2013 y 2014.



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 la 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 su puesta 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. FORMACION 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 845,68 € para el 2012.

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 Mayo de 2012.

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: $600 + 60 = 660 \rightarrow 2\%$ de $660 \Rightarrow 13.20 \text{ €}$).

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:

1º.- 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.

2º.- 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.

3º.- 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 PROVINCIAL DE COMERCIO DE ALIMENTACION PARA EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE CÁDIZ

TABLAS SALARIALES

ACTUALIZACION INCREMENTO

CATEGORIA	0,5% - 2011	0,5% - 2012
Técnico de Grado Superior	1459,16	1466,46
Titulado de Grado Medio	1260,28	1266,58
Ayudante Técnico Sanitario		1022,31
1027,42		
PERSONAL MERCANTIL TITULADO		
Director	1304,70	1311,22
Jefe de División	1287,38	1293,82
Jefe de Departamento	1260,25	1266,55
Encargado General	1260,25	1266,55
Jefe de Sucursal y Supermercado	1142,47	1148,18
Jefe de Almacén	1142,47	1148,18
Jefe de Grupo	1081,62	1087,03
Jefe de Sección Mercantil	1049,09	1054,34
Encargado de Establecimiento	1045,17	1050,40
Vendedor, Comprador, Subastador, Interprete	1016,51	1021,59
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	1008,51	1013,55
Corredor de Plaza	951,95	956,71
Dependiente de mayor	1003,91	1008,93
Dependiente	935,81	940,49
Ayudante	841,69	845,90
Aprendiz de 16 a 18 años	595,91	598,89
Aprendiz de 17 a 18 años	595,91	598,89
PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO		
Director	1290,20	1296,65
Jefe de División	1288,68	1295,12
Jefe Administrativo	1337,18	1343,87
Secretario	928,47	933,11
Contable	1103,26	1108,78
Jefe de Sección Administrativo	1142,58	1148,29
Contable, Cajero o Taquimecanógrafo, e Idioma	1065,57	1070,90
Oficial Admtvo	968,31	973,15
Auxiliar Admtvo, o Perforista	841,67	845,88



PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe de sección de Servicios	1016,67	1021,75
Escaparatista	1065,54	1070,87
Ayudante de Montaje	841,49	845,70
Visitador	874,86	879,23
Rotulista	874,86	879,23
Cortador	1028,99	1034,13
Ayudante de Cortador	874,86	879,23
Jefe de Taller	874,86	879,23
Profesional de Oficio de 1º	903,23	907,75
Profesional de Oficio de 2º	841,68	845,89
Conductor Repartidor	903,23	907,75
Capataz	895,07	899,55
Mozo Especializado	841,68	845,89
Recepcionista- Telefonista	841,68	845,89
Mozo	841,68	845,89
Preparador de 16 a 18 años	595,88	598,86
Empacador, envasador marcador	841,68	845,89
Auxiliar de Caja mayor 18	841,68	845,89
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	841,68	845,89
Cobrador	841,68	845,89
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal Limpieza	841,68	845,89
Personal de Limpieza	841,68	845,89

CONTRATO DE FORMACION

Aprendiz de 16 a 18 años	595,91	598,89
Aprendiz de 17 a 18 años	595,91	598,89
Aprendiz de 18 a 21 años	841,68	845,68
Plus de Transporte	81,20	81,61
Dietas	12,43	12,49
Salario Mínimo Convenio	841,68	845,89