

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA MAYORISTAS Y MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE SEVILLA**

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre “registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo”, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales” los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector “Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas), suscrito por la Patronal F.E.I.C.A.S.E. y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., con vigencia desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016.

Segundo.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 1 de octubre de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA MAYORISTAS Y MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE SEVILLA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

## **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio es de aplicación y obligado cumplimiento para todas las empresas cualquiera que fuera la residencia de su sede social, Mayoristas y Minoristas de alimentación que radiquen y ejerzan comercialmente en la Provincia de Sevilla, y cuya actividad exclusiva o principal consista en la venta al detal o al por mayor de cualquier clase de artículo o producto de alimentación, así como para el personal a su servicio, sin más excepciones que las previstas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 2. Vigencia**

Entrará en vigor el día 1 de Enero de 2013, cualquiera que fuere la fecha de su publicación oficial.

## **Artículo 3. Duración**

Su duración será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, desde el 1 de Enero de 2013 al día 31 de Diciembre de 2016.

Considerándose prorrogado automáticamente por iguales periodos de tiempo, si no fuera denunciado ante la otra parte negociadora, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre otro nuevo sustitutorio, se mantendrá en vigor su texto articulado, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo 8.1.f).

La negociación del nuevo Convenio no se iniciará hasta el mes de Febrero siguiente a la finalización de sus plazos de vigencia.

## **Artículo 4. Vinculación**

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral, en aplicación del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores se estimará que algunos de los contenidos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y remitiera de oficio, en dicho orden, a la Jurisdicción competente y ésta resolviera en la inaplicabilidad de algunos de sus conceptos reguladores, la Comisión Paritaria constituida conforme lo determina el art. 82.3 del Estatuto de



los Trabajadores, vendrá, si legalmente es posible, en negociar y sustituir aquellos ajustándolos a derecho.

### **Artículo 5. Derecho Supletorio**

Para todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido, en cada momento, en la Legislación vigente de aplicación.

### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, en Salario Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias, no serán objeto de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

### **Artículo 7. Efecto Derogatorio y Sustitutorio**

El presente Convenio deroga, dejando sin valor y efecto al anteriormente habido, al que sustituye, sin que en ningún caso puede entenderse que los actuales preceptos, ya aislados, ya en conjunto, lo menoscabe o contradiga, dada la prioridad y preponderancia que se atribuye a la derogación pactada.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria o Mixta**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación, mediación, arbitraje y consultiva del presente Convenio Colectivo cuyas funciones serán las establecidas en la Ley y cuantas otras le son aquí atribuidas:

I. Funciones y Procedimientos de la Comisión relativos al presente Convenio Colectivo:





- a. Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones pudieran originarse en relación con su interpretación.
- b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de sus artículos.
- c. La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo en él establecido.
- d. La resolución en los procedimientos de interpretación, mediación y, en su caso, arbitraje con carácter previo y obligatorio, en la vía administrativa y judicial, en los conflictos colectivos que se suscitaren sobre la interpretación o aplicación del Convenio; en los supuestos de descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; en los casos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en su texto (en este particular si la Comisión Paritaria no consiguiera acuerdo entre las partes que la integran, cualquiera de ellas podrá someter la divergencia a mediación y, ambas de común acuerdo, a arbitraje); en los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos fijados al efecto en su articulado.

De igual forma, conocerá en mediación o intento conciliatorio, a instancia de alguna de las representaciones, Sindical o Empresarial, o por acuerdo de ambas, en solicitud, y en cuantas ocasiones lo hicieran de los restantes conflictos de carácter colectivo, que puedan suscitarse.

- e. Dada la constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo, como de la situación y contingencias de la actividad sectorial, junto con los cambios normativos que pudieran producirse por Convenio Estatal, Autonómico y/o Acuerdos Interprofesionales, de aplicación prevalente en las relaciones de trabajo, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las pertinentes funciones de adaptación del Convenio a la realidad social y económica imperante junto con los cambios normativos que pudieren producirse.

En tal sentido, de darse cualquiera de dichas circunstancias que la hagan necesario, la Comisión llevará a efecto las adaptaciones requirentes del Convenio.

- f. Si fuere necesario realizará la modificación del Convenio durante su vigencia, en cuyo caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio, salvo aquellos que expresamente y así se acreditare, no pudieren hacerlo o hubieran renunciado a continuar como tales.

Situación en la que permanece en exigencia los requisitos de legitimación previstos en los artículo 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos modificadores que se adopten comporten eficacia general.



También realizará la adopción de acuerdos parciales en modificación de contenidos del Convenio Colectivo prorrogado, con la finalidad de acomodarlos a las condiciones en las que, tras el agotamiento de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad sectorial, estableciendo en dicho orden su aplicación.

g. En el supuesto de que, tras el correspondiente periodo de consulta referida en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se lograra acuerdo en la empresa, en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulada en el ordinal 6 de dicho precepto, deberá remitirse por la Comisión Paritaria, el expediente completo, dentro de los cinco días siguientes al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), en sometimiento a los procedimientos de mediación, arbitraje o conciliación; y si aún así persistiese la falta de solución a la discrepancia, cualquiera de las partes podrá acudir a la vía judicial.

h. Intervendrá en los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuando exista acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores de la sustitución de la pertinente consulta por la mediación o el arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), asumiéndola la Comisión Paritaria y resolviendo en los plazos respectivamente prevenidos en los aludidos preceptos.

i. De haberse pactado revisión salarial, acorde con lo así establecido, determinará las retribuciones, y si procede, las cuantificará, fijando sus efectos.

j. Ejercerá las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter, y que incidan en materia comprendida en el texto articulado del Convenio.

k. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo o se deriven de lo estipulado en su texto articulado.

l. En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, la representación de éstos se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del Sector, que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla de personal empresarial atribuya su representación a una comisión designada conforme a lo fijado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ll. Las partes signatarias del Convenio y las comprendidas en su ámbito de aplicación, artículo 1, vendrán en la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria, en tanto fuere de su competencia, cuantas discrepancias y conflictos de carácter general de hecho se plantearen y conozcan, en relación con la aplicación e interpretación del Convenio, para que actúe en la forma prevista, y en su caso

emita la resolución, dictamen o informe pertinente.

## II. Compondrán la Comisión Paritaria.

Un máximo de ocho miembros, que serán designados de por mitad, por cada una de las partes, sindical y empresarial.

En cada una de las reuniones que celebre, estará presidida por uno de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de edad de los asistentes.

Los Acuerdos, se adoptarán por unanimidad; en su defecto, por mayoría simple, y serán reflejados en el Acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión a su finalización.

Para la validez de los Acuerdos se requerirá la presencia física en la reunión de al menos dos miembros de cada representación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces lo estime necesario para la buena marcha de la cuestión en la que haya de ocuparse, y ella, determinará en cada caso sus normas de funcionamiento. Cada parte integrante podrá valerse, a su cuenta y cargo, de asesor que libremente designe, el que en su intervención, en ningún caso tendrá derecho a voto.

Cuando la cuestión que se someta a la Comisión Paritaria la formule una empresa, si no estuviere afiliada a la representación empresarial del Convenio (FEICASE), deberá abonar el canon, que se fija en 250,00 euros, y si fuere afiliada en 125,00 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal (FEICASE) en la Comisión Paritaria, la que percibirá el referido canon. Imperando la gratuidad para Sindicatos y Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Sevilla Capital, indistintamente en:

Sindicato CC.OO.: Calle Trajano, nº 1, 3ª planta, Sevilla (CP 41002).

Sindicato U.G.T.: Avenida Blas Infante, nº 4, 2ª planta, Sevilla (CP 41011).

FEICASE: Avenida de Hytasa, nº 38, edificio Toledo 1, 1ª planta, módulo 6, Sevilla (CP 41006).

## III. Proceso.



Tendrán legitimación para convocar la Comisión Paritaria o Mixta, indistintamente, cualquiera de las dos partes Sindical y Empresarial que la constituyen, ya a propia petición, o como consecuencia de la verificada por solicitud de los trabajadores o empresas afectados por este Convenio y por las materias que refiere su articulado.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán ajustarse a las reglas siguientes:

Presentarse de forma escrita, siendo expuesto su contenido con enumeración clara y concreta sobre los hechos y/o artículos del

Convenio Colectivo que verse la pretensión. De forma que sea el necesario para su examen, análisis, enjuiciamiento y resolución, y en su consecuencia, su contenido mínimo obligatorio contendrá:

1. Exposición sucinta en claridad y concreción del asunto.
2. Partes implicadas, señalándose su identidad con domicilio y, de ser posible, teléfonos.
3. Razones y fundamentos que entiende asiste el proponente.
4. Propuesta o petición concreta que se formula en pronunciamiento resolutorio a obtener de la Comisión Paritaria.

Al escrito de consulta se adjuntará cuantos documentos se entiendan necesarios, para la más exacta y completa comprensión a la finalidad resolutoria a dictarse. Sin perjuicio de ello, la Comisión podrá recabar, por vía ampliatoria, cuanta información y/o documentación estime pertinente para una más perfecta información de la cuestión a resolver, a cuyos efectos concederá un plazo máximo al proponente de cinco días hábiles, durante el que si también lo considera necesario, conferirá audiencia a la parte o partes interesadas.

Reunida la Comisión, salvo los plazos establecidos en Ley, a efectos procedimental y resolutorio, a partir de la fecha de recepción formal del escrito-cuestión que se le plantee, acompañado de la documentación correspondiente y/o completada la información requerida, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para, en caso de acuerdo resolver lo suscitado emitiendo la correspondiente resolución.

Si no se alcanzara acuerdo, a la mayor brevedad, sin que en caso alguno se demore de los citados quince días hábiles, se emitirá un informe en el que brevemente cada parte integrante de la Comisión reseñará las condiciones que le hayan determinado en su posición, y por lo tanto, en la discrepancia final. Tesitura en la que la Comisión Paritaria hará figurar en el Acta que levante y de la que dará traslado a los interesados para que si a su derecho conviniere acudiere



al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y de no alcanzarse solución en éste pudiere recurrir a la Jurisdicción Social.

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con las limitaciones establecidas legalmente, es facultad de la empresa sin perjuicio del deber de información reglamentariamente previsto hacia la representación unitaria de los trabajadores.

### **Artículo 10. Ingreso y Periodo de Prueba**

Los ingresos de personal, cualquiera que fuere la modalidad contractual utilizada, se considerará sometida a un periodo de prueba, no interrumpible por causa legal de suspensión del contrato de trabajo, de los siguientes plazos: de seis meses para el personal técnicos y titulados, y de dos meses para el resto, que será de tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores.

El periodo de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo que se formalice, y durante su trascurso las partes podrán rescindir el contrato sin necesidad de preaviso ni de indemnización.

### **Artículo 11. Cese Voluntario**

El trabajador que determine cesar voluntariamente la relación laboral, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, debiendo mediar un preaviso de al menos quince días para que la empresa pueda organizar el puesto de trabajo que quedara vacante.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo de incumplimiento que deducirá de la liquidación, por todo concepto, a abonar al trabajador.

### **Artículo 12. Movilidad Funcional**

La empresa está facultada para verificar los cambios de puestos de trabajo que estime precisos, sin otras limitaciones que las derivadas de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral y





la dignidad del trabajador, así como las restantes comprendidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la modificación de funciones sea de carácter sustancial, deberá atenerse la empresa a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 13. Uniformidad**

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

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

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

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

También se les proporcionará a los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de mozo repartidor y autoventa, ropa de agua que les preserve de las inclemencias del tiempo.

## **Capítulo II. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 14. Contratación**

La contratación de personal es facultad de la empresa dentro de la extensión y con los límites establecidos en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo; determinando en cada momento la modalidad de la contratación a realizar, que siempre se formalizará por escrito, procediéndose, en todo caso con



veinticuatro horas de antelación a la incorporación al trabajo, al alta del trabajador en la Seguridad Social y Accidente de Trabajo.

Sin menoscabo alguno de la facultad que en esta materia corresponde a la empresa, la misma cumplimentará a la representación legal unitaria de los trabajadores entregando copia básica de las contrataciones de personal que formalice, de sus renovaciones y modificaciones.

Informándole de los puestos de trabajo a cubrir empresarialmente de nuevo ingreso, de las amortizaciones de las vacantes, de los procesos de contrataciones externalizadas de obras y/o servicios propios de la actividad empresarial, así como de la modificación de la estructura y modalidad de la propia empresa.

La empresa vendrá obligada, cuando así lo exija la legislación vigente, a solicitar del Organismo Público de Empleo de su circunscripción geográfica, los trabajadores que necesite. Institución a la que a su vez, comunicará en el plazo de diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos que celebre y, en su caso, de las prórrogas de los mismos.

En los casos de vacantes de puestos de trabajo que libremente la empresa no amortice, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, y lo publicará en el oportuno tablón de anuncios social del centro de trabajo de que se trate, durante un plazo no inferior a una semana.

Quienes voluntariamente se presten a cubrir la vacante o vacantes anunciadas, y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo, lo comunicarán por escrito en dicho plazo a la empresa. Si el número de solicitudes fuera superior a las necesidades producidas, la selección para su cobertura será por riguroso orden de antigüedad en la prestación ininterrumpida de sus servicios en la empresa dentro del mismo grupo profesional.

La contratación de trabajadores se ajustará a la normativa de tal naturaleza y vigencia, y a las específicas de las distintas modalidades previstas, y asimismo a los particulares, que en cada caso, se prevén seguidamente:

**Contrato por tiempo indefinido.**

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

**Contrato por obra o servicio.**





Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

La duración del contrato, en cada caso será por el tiempo exigido para la realización de la obra o la consecución del servicio. En los demás supuestos en los que el objeto del concierto fuere susceptible de fijar su temporalidad, su duración no podrá ser superior a tres años, requiriendo el preaviso extintivo con quince días de antelación a la finalización, que no de cumplirse empresarialmente le comportará la obligación indemnizatoria al trabajador en cuestión equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

La indemnización por finalización de estos contratos, se fija en doce días de salarios por año de trabajo efectivo.

Esta modalidad contractual formalizada por escrito, requiere para su efectividad la especificación e identificación racionalmente suficiente, en precisión y claridad.

Se identifican como trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse por este tipo de contratos, los siguientes:

- Las promociones de productos. Entendiendo la tarea específica, la de promotor o promotora.
- Los aniversarios y otras tareas comerciales, que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, dedicados a dichos eventos.

Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos

Este contrato tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación, para los períodos definidos de ventas, situados en las distintas campañas (Navidad-Reyes, Veranos, etc).

La duración máxima de esta modalidad contractual será de doce meses en un período de referencia de dieciocho mensualidades, para todas las categorías profesionales.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por

una sola vez, sin que la duración total supere la máxima referida.

A la finalización del mismo la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a con una indemnización de doce días de salarios por año de trabajo efectivo.

### Contrato de formación

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años.

Finalizada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato para la formación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a la actividad formativa, no podrá ser superior al 75% para el primer año, y de un 85% para el segundo y tercer año.

Los trabajadores así contratados no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente no podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

La retribución del trabajador, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser inferior al 60% durante el primer año de vigencia de contrato y del 75% en el segundo año, respectivamente, del salario fijado para el trabajador que desempeñe en la empresa el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El incumplimiento por parte de la empresa de los porcentajes de formación mínimos previstos en este apartado, conllevaría a la conversión automática del trabajador a indefinido.

## **Artículo 15. Formación**

Será de aplicación el Acuerdo Nacional de Formación Continua de vigencia.

Los cursos de formación organizados por la empresa, serán en horas de trabajo, cuando ello fuere posible por causas organizativas.

La asistencia de los trabajadores será obligatoria cuando tenga lugar dentro de su horario laboral.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 16. Criterios Generales**

Los trabajadores serán clasificados profesionalmente en atención a sus titulaciones, formación, aptitudes y contenido general de las prestaciones a ejercer.

Clasificación en Grupos Profesionales que se realizará por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle. Implantándose en aplicación jerárquica en el oficio o profesión, con todo lo cual se persigue una mejor interpretación de los recursos humanos, sin merma de la dignidad y oportunidad tanto de promoción como de formación y justa retribución, excluyendo situaciones discriminatorias.

La empresa en su atribución organizativa práctica del trabajo, establecerá el contenido de las prestaciones laborales objeto del contrato de trabajo, independientemente de la categoría profesional que asigne, por cuanto el trabajador deberá asumir todas las tareas incluidas en el Grupo Profesional correspondiente.

En este orden, dentro de cada Grupo Profesional, los trabajadores deben desarrollar todas las tareas que el mismo comprenda, salvo las relativas a Técnicos de Grado Superior o Medio, si no detentaran dicha titularidad.

Se tendrán en cuenta para la inclusión del trabajador en un determinado Grupo Profesional, ponderando conjuntamente las valoraciones que, respectivamente se señalen de los factores siguientes:

— Conocimiento, en el que se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia ya adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

- Iniciativa, entendida en el grado de seguimiento a normas y/o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía, o grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones a desarrollar.
- Responsabilidad, o grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando o grado de ordenación y supervisión de los trabajos y, capacidad de interrelación, referentes a las características del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce la autoridad.
- Complejidad, o grado de integración de los factores precedentes en la tarea o puesto de trabajo encomendado.

Dentro de cada Grupo Profesional será clasificada y asignada al trabajador una determinada Categoría Profesional, encuadrándosele en una concreta área funcional, y ello, sin menoscabo de que ha de realizar todas las tareas incluidas en dicho Grupo Profesional, con la salvedad antecedida al efecto.

Sin perjuicio de lo dicho, cada uno de los Grupos Profesionales contemplados en este apartado, estará subdividido por cuatro Áreas diferenciadas a las cuales quedarán adscritas los distintos puestos de trabajo referenciados en los mismos.

Las Áreas funcionales están configuradas por el conjunto de actividades laborales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función de iguales características de la organización del trabajo y así, el trabajador será encuadrado en alguna de las Áreas funcionales siguientes:

- Mercantil, que comprende servicios de venta, reparto, atención y cobro al cliente; colocación, elaboración, manipulación y venta al público. Y cualquier otro inherente a los referidos, así como la coordinación y organización de las diferentes actividades de este hito.
- Administración, servicios propios de administración, informática y gestión en general, así como de coordinación y/o organización de las diversas actividades comprendidas en este ámbito.
- Logística, en la que se integra la recepción, almacenamiento, y preparación de mercancías, y su distribución. E igualmente cualquier otro concordante con los referidos; así como la coordinación y organización de las diversas actividades de este apartado.
- Auxiliar, comprendiéndose en su seno al personal prestatario de servicios y



actividades de tal naturaleza, entre otros, mantenimiento, control, vigilancia, limpieza, y en general cualquier trabajo complementario de actividad principal, así como la coordinación y/o organización de las distintas actividades de este apartado.

Con independencia de la respectiva funcionalidad, asignada a cada categoría profesional, el trabajador vendrá obligado a mantener en estado de limpieza su puesto de trabajo, entendiéndose ésta como el mantenimiento normal del puesto concreto, y nunca como la limpieza general que se debe realizar por el personal de limpieza recogido en el Grupo 10 del Área Auxiliar.

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, esto es, pertenecen al mismo Área funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos idénticos factores del encuadramiento profesional.

Los Grupos Profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente Convenio son enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa los que aquí se recogen, u otros distintos.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 12 de este Convenio, y a lo preceptuado en los artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 17. Categorías Profesionales. Definiciones**

**Técnico de Grado Superior.** Es la persona con titulación a nivel de Escuela Superior que con responsabilidad y alto grado de autonomía realiza actividades complejas propias de su función, con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, con gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

**Director.** Es la persona que a las órdenes inmediatas de la empresa, participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de la ejecución por el personal a sus órdenes de las actividades a su cargo.

**Supervisor Gestor.** Es el trabajador que con dependencia directa de la empresa, que coordina y vigila, para su cumplimiento, las actividades de los

establecimientos o centros de venta de las mismas, a la finalidad del mejor y cumplido funcionamiento operativo de ellos.

Jefe de Personal; Administración; Compras; Ventas; Almacén; y Sucursal. Es la persona que está a cargo de un departamento de la empresa y asumiendo su responsabilidad dirige, ejecuta, coordina y vigila el cumplimiento de las actividades al mismo inherentes así como del personal a su cargo.

Jefe de Grupo o Sección. Es la persona que bajo la dependencia directa del Jefe de Departamento o Sección, o en su caso, del superior jerárquico, está a cargo de una parte de determinado Departamento o Sección de la Empresa, y asumiendo su responsabilidad dirige, ejecuta, coordina y vigila el cumplimiento de las actividades al mismo inherentes así como del personal a su cargo.

Encargado de Establecimiento. Es la persona responsable de un establecimiento comercial de la empresa, de su apertura y cierre y, del correcto funcionamiento del mismo, dirigiéndolo operativamente tanto en lo relacionado con el adecuado abastecimiento y el buen orden de los productos para la venta, hallándose facultado para efectuar los pedidos pertinentes en función de las existencias, como del desarrollo y orden de la prestación de los respectivos servicios del personal del centro a su cargo.

Titulado de Grado Medio. Es la persona con titulación a nivel de Escuela de Grado Medio que con responsabilidad y alto grado de autonomía realiza actividades complejas propias de su función, con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, con gran aportación de los conocimientos personales técnicos.

Autoventa. Es el trabajador que debidamente habilitado para la conducción de vehículos, furgonetas y/o camiones, realizan los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer los artículos que se le encomiendan, tomen nota de los pedidos que consignan, tramitan los encargos recibidos, cuidan de su cumplimiento y cobro y practican al finalizar la jornada la oportuna liquidación de lo vendido y arqueo y entrega de aquellos productos sobrantes.

Oficial de 1ª Conductor. Es el trabajador que debidamente habilitado para



conducir vehículos a motor de carga a partir de 3.500 Kg, lleva a efecto el reparto y cobro, en su caso, de las mercancías y pedidos efectuados a la empresa; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo.

Oficial de 2ª Conductor. Es el trabajador que debidamente habilitado para conducir vehículos a motor de carga máxima de hasta 3.500 Kg, lleva a efecto el reparto y cobro, en su caso, de las mercancías y pedidos efectuados a la empresa; prestando el mismo servicio cuando no se requiere el uso de aquel vehículo.

Dependiente-Reponedor-Cajero. Es la persona que cuida del recuento de mercancías para solicitar su reposición en el tiempo oportuno, disponiéndolo y reponiéndolo en sus expositores o similares, previo al marcaje de los precios de venta, y con el conocimiento de las mercancías-artículos que le está confiado, orienta al público en sus compras, realiza las ventas, y verifica los cobros de las que lleva a efecto, en defecto de Cajero, y con la funcionalidad propia de éste.

Cajero. Es la persona que realiza el cobro de las ventas al contado, manejando las cajas existentes en el centro de trabajo, efectúa el arqueo y cuida y controla la mercancía que el cliente factura por su terminal, colaborando en su empaquetado y en la información de las promociones existentes por las compras realizadas.

Oficial Administrativo. Es la persona que realiza trabajos administrativos, redacta documentos, facturas, elabora estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros y apuntes de contabilidad y cualquier tipo de función inherente con la actividad administrativa.

Auxiliar Administrativo. Es la persona que ayuda a los oficiales y jefe administrativos en sus funciones y realiza trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía en medios informáticos, etc.

Recepcionista-Telefonista. Es la persona que atiende a las visitas y a la centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones y transmitiendo los avisos que reciba.

Carretillero. Es el trabajador que con formación y debido conocimiento de



carretillas mecánicas y elevadoras, la conducen, realizando labores de acondicionamiento, carga y descarga siéndole de inexcusable observancia las reglas de prevención y medidas de seguridad a adoptar en la realización de su labor, acorde con lo establecido para su puesto de trabajo en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Mozo Especialista. Es aquel trabajador capacitado para conducir carretillas mecánicas y elevadoras no superior a 3 metros de altura, y efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, disponiéndolas en su ubicación, como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para todo ello los medios a su alcance.

Mozo. Es el trabajador que efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, disponiéndolas en su ubicación, como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para todo ello los medios a su alcance.

Personal de Vigilancia. Es el trabajador que realiza el control diurno o nocturno de las distintas dependencias de la empresa, controlando la entrada y salida de personal, así como de todos los bienes patrimoniales de la empresa y sus instalaciones.

Personal de Limpieza. Es aquel trabajador que realiza la limpieza general de la empresa y de sus centros de trabajo.

## **Artículo 18. Grupos y Categorías Profesionales por Áreas de Funcionamiento**

Área funcional	Grupo profesional	Categoría profesional
----------------	-------------------	-----------------------



Mercantil	1º	Director/Técnico de Grado Superior
	2º	Jefe de Personal/Supervisor-Gestor
	3º	Jefe de Compras/Ventas/Sucursal
	4º	Titulado Grado Medio / Encargado de Establecimiento
	5º	Jefe de Sección
	6º	
	7º	Autoventa
	8º	Dependiente-Reponedor-Cajero
	9º	
	10º	Mozo Ayudante
Administrativo	1º	
	2º	Jefe Administrativo
	3º	
	4º	Titulado Grado Medio
	5º	
	6º	Cajero
	7º	Oficial Administrativo
	8º	
	9º	
	10º	Auxiliar Administrativo Recepcionista-Telefonista
Logística	1º	
	2º	Jefe Almacén
	3º	
	4º	Titulado Grado Medio
	5º	Jefe de Sección
	6º	Autoventa
	7º	Oficial de 1ª Conductor
	8º	Carretillero - Oficial 2ª Conductor
	9º	Mozo Especialista
	10º	Mozo

Auxiliar	1º	
	2º	
	3º	
	4º	
	5º	
	6º	
	7º	
	8º	
	9º	
	10º	Vigilante-Limpieza

## Capítulo IV. Tiempo de Trabajo

### Artículo 19. Jornada Laboral

Su duración máxima anual será de 1800 horas de trabajo efectivo para los años 2013, 2014, 2015 y 2016, que se corresponden, en contraprestación, con la retribución establecida en este Convenio.

Tiempo efectivo de trabajo que se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y en disposición de prestarlo.

La distribución de dicha jornada anual, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se referirán respectivamente, en el calendario que anualmente confeccionará la empresa y que comunicará a la representación legal de los trabajadores y publicará en el tablón de tal naturaleza de los que estarán dotados sus centros de trabajo.

En función de la distribución de la fijada jornada anual, 1800 horas, las empresas podrán establecer Jornada Ordinaria y Jornada Irregular.

Por Jornada Ordinaria ha de entenderse aquella en la que el trabajo efectivo a realizar por el trabajador se computa semanalmente (cual, la de duración promediada de cuarenta horas/semana). Habiéndose pues de dividir semanalmente las 1800 horas anuales de trabajo.

Se entenderá Jornada Irregular aquella en la que el trabajador lleve a cabo la prestación de su trabajo efectivo, todas o parte de las semanas del año durante





un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o en periodos superiores computables dentro de la anualidad, con el límite preestablecido de las 1800 horas.

En el supuesto de que la empresa se decidiese por la implantación de la Jornada Irregular, la misma se negociará de buena fe, con la Representación Legal de los Trabajadores, o, en su caso, con las Secciones Sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o, entre los Delegados de Personal; y, en el supuesto de que en la empresa no existiera Representación Legal de los Trabajadores, éstos podrán atribuir su representación, para la precitada negociación, a su elección a una de las Comisiones a las que se contrae el artículo 41.4, párrafo cuarto, del Estatuto de los Trabajadores.

Se iniciará dicho proceso mediante la comunicación de la empresa a la correspondiente Representación de los Trabajadores o a éstos mismos según los supuestos que anteceden. Comunicado, que comprenderá el proyecto de la Jornada Irregular a implantarse, acorde con los criterios que seguidamente se concretarán. El plazo para tal negociación, comprendiéndose en el mismo el de la determinación de la Representación de los Trabajadores, será de quince días ininterrumpidos. De no alcanzarse acuerdo, las partes lo someterán a la Comisión Mixta o Paritaria de este Convenio, tanto si ésta alcanza acuerdo como si no, podrá acudir en disconformidad con ello, ante la Jurisdicción Social, para su resolución definitiva, sin perjuicio de que la empresa concluida la actividad de la mencionada Comisión Mixta o Paritaria, impondrá su proyecto con plena efectividad y sin perjuicio de la Resolución Judicial que definitivamente recayese, con las consecuencias a ello inherente.

Regirán como criterios para la implantación de la Jornada Irregular de trabajo los siguientes:

1. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive.
2. La jornada irregular podrá establecerse durante el total decurso de la anualidad, o bien parcialmente en diversas mensualidades, tanto en reducción como en ampliación de la jornada diaria.
3. El descanso de la jornada partida será al menos de dos horas, no computables como de trabajo efectivo, y si cualquiera de sus tramos excediera las seis horas de duración se establece en ese periodo un descanso de veinte minutos como de trabajo efectivo
4. La jornada de trabajo se realizará de Lunes a Sábado, ambos inclusive.
5. El periodo mínimo de descanso diario entre el final de una jornada y el



comienzo de la siguiente será al menos de doce horas, y el mínimo de descanso semanal será de un día y medio.

6. De implantarse la jornada irregular durante el total decurso de la anualidad, la duración de la jornada laboral semanal no deberá exceder de 48 horas de promedio en cómputo cuatrimestral, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Europea 93/104 sobre ordenación del tiempo de trabajo, no obstante ello, se podrá superar dicha jornada de nueve horas diarias en los periodos de máxima actividad comercial y/o en los de ilimitación horaria de la actividad comercial en el enclave geográfico del centro de trabajo.

En la semana siguiente a la finalización de cada cuatrimestre (30 de Abril, 31 de Agosto y 31 de Diciembre), empresa y trabajador llevarán a cabo, documentalmente, la verificación de las 600 horas de trabajo efectivo al mismo correspondiente, que de no haberse alcanzado, comportará el cuantificar el número de horas y minutos que restaren de trabajo, los que para su recuperación, se sumarán a las horas de trabajo del nuevo y siguiente cuatrimestre y así sucesivamente. Caso contrario, cual el que el trabajador hubiere sobrepasado las 600 horas de trabajo efectivo en el cuatrimestre vencido, el exceso de horas y minutos cuantificadas, serán compensadas empresarialmente con descansos equivalentes en el cuatrimestre de iniciación aplicándose dicha regla en lo sucesivo.

7. La reducción de la jornada diaria será como máximo de cuatro horas.

Para aquellos casos en los que la empresa no cuente con trabajo suficiente a realizar, para emplear a la totalidad de la plantilla de la misma, o de cada uno de sus centros de trabajo, con una antelación mínima de cinco días naturales, lo comunicará al trabajador o trabajadores afectados. Las horas no trabajadas por dicho personal, que en todo caso tendrán que cumplimentar, podrán ser contempladas en el cómputo de las precitadas, del 10% de horas anuales.

8. Las ampliaciones y reducciones de la jornada, no podrán realizarse en fracciones de horas, sino por horas completas.

9. Atendiendo a la estacionalidad de la actividad u otras circunstancias del mercado en el que se comprende, la empresa excluirá del cómputo de la jornada irregular, y por ende de las 1800 horas anuales, el tiempo del disfrute anual de las vacaciones.

10. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

11. Caso de producirse despido por causas objetivas o disciplinarios declarados o reconocido como improcedente, el salario a tener en cuenta en orden a la indemnización legalmente prevenida, por nada resultará afectado por

la prestación de servicios en jornada irregular.

Si a la terminación de la relación laboral, cualquiera que fuera su causa, y como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, el trabajador se encontrara en situación de débito de horas de trabajo, la empresa descontará las resultantes al valor de la hora ordinaria de trabajo. Igual criterio se seguirá, caso contrario, a favor del trabajador cuyo saldo de horas trabajadas hubiere sido superior, abonándose las al indicado valor de la hora ordinaria de trabajo.

No serán computables y por ende no minorarán la duración de las 1800 horas anuales de trabajo efectivo, los supuestos relativos a Fiestas, tanto las previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, como las consignadas en el artículo 24, punto 1º (Fiestas) de este Convenio, esto es, Jueves y Viernes Santo, y sí, por el contrario, el tiempo trabajado a los que se contrae el precepto en el punto 2º, apartados a), b) y c) y punto 3º. Y en los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo lo establecido en contrato de trabajo, las horas comprendidas entre las 22 y las 06 horas de la mañana siguiente, tendrán el recargo del 30% sobre el importe de la hora ordinaria, del Salario Base correspondiente.

En cuanto a la jornada del personal de vigilancia, conductores de vehículos y personal de reparto, se ajustará a lo dispuesto en el R.D. de 21 de septiembre de 1995 («BOE» 26/09/1995), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso

## **Artículo 20. Reducción de jornada por cuidado de familiar**

Ambas partes consideran que para un equilibrio organizativo adecuado, las concreciones horarias en turnos de mañana, no deben sobrepasar el 30% de los trabajadores de cada centro de trabajo.

## **Artículo 21. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida, o parte proporcional, en el caso de contratos de duración inferior al año natural.

En caso de jornada ordinaria, se estimarán horas extraordinarias las que superen las horas diarias o semanales establecidas en el correspondiente Calendario Laboral. En el supuesto de jornada Irregular se considerarán extraordinarias las que superen al cuatrimestre la cantidad de 600 horas.



La prestación en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente atención, y asimismo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cada hora extraordinaria que no se descansa en compensación, será abonada a razón del valor de la hora ordinaria de trabajo, del salario base correspondiente, incrementada en 80%.

Se considerarán horas estructurales, las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción (cual el cierre por límite horario del establecimiento con clientes pendientes de atender), ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

A los efectos previstos en el artículo 7 del R.D. 9/1991 de 11 de enero, sobre cotizaciones adicionales por horas extraordinarias, se pacta expresamente que tendrán la consideración de horas estructurales, las 80 horas extraordinarias anuales permitidas por la legislación vigente.

## **Artículo 22. Descanso Semanal**

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del Sábado, o en su caso la mañana del Lunes (salvo que sea festivo y por traslado al Lunes de fiestas intersemanales), y el día completo del Domingo.

Pudiéndose establecer una segunda modalidad, cual la denominada de “descanso no continuado”, que consiste en el disfrute de dos días completos a la semana, uno de ellos necesariamente habrá de ser el Domingo y el otro cualquier otro día. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de Lunes a Sábado, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento, en un ciclo no superior a cuatro semanas.

La coincidencia del día de descanso con festivo no dará lugar a compensación económica, ni en descanso ni en retribución. La opción entre una y otra



modalidad, será facultativa de la empresa, que la hará pública al principio de cada anualidad, fijándola en el Calendario Laboral.

### **Artículo 23. Vacaciones Anuales**

Se establece el disfrute de un periodo anual, computable del 1 de Enero al 31 de Diciembre, ambos inclusive, de treinta y un días naturales siguientes y sucesivos de vacaciones retribuidas, nos sustituibles por compensación económica.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, que podrá ser asistido por la representación legal o sindical si así lo determinará, se podrá establecer la división del disfrute vacacional en dos bloques. Uno de dieciséis días, entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, y el otro, de quince días, en el resto del año. De no llegarse a acuerdo, preponderará el disfrute ininterrumpido vacacional.

El personal que se incorpore con una permanencia en la empresa inferior a la citada anualidad, lo disfrutará por el tiempo proporcional correspondiente al de la duración de la prestación laboral.

El calendario anual de vacaciones será confeccionado por la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de forma tal, que el trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación a la del disfrute, la fecha que le corresponde.

Antes de comenzar el disfrute del periodo vacacional será obligatorio haber suscrito documentalmente por empresa y trabajador, el comunicado de tal orden en el que se hace constar la fecha de su inicio y finalización.

En el supuesto de que el trabajador quede incurso en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o en el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, al inicio o durante el periodo preasignado del disfrute vacacional, tendrá derecho a que la empresa, una vez finalizados tales eventos, le fije dentro de la misma anualidad y de no ser posible cronológicamente, en la siguiente, nuevo periodo vacacional por el tiempo que le restare disfrutar o del inicialmente asignado.

En el caso de que el periodo de vacaciones anual prefijado y comunicado coincidiera al comienzo o durante el disfrute con situación de incapacidad temporal del trabajador, por contingencias distintas a las anteriormente señaladas, durante el año natural a que corresponda podrá retomarla de nuevo total o parcialmente, según el caso, una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir de final del año en que se hayan originado.



## Artículo 24. Fiestas

Acorde con la prevalencia establecida de las 1800 horas de trabajo efectivo anual, en el precedente artículo 19.a) -Jornada Laboral-, tendrá la consideración de festivos del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El Jueves y Viernes Santos, no recuperables en jornada completa.
2. Se considerarán festivos y no recuperable en Jornada de tarde:
  - a) Miércoles y sábado santos.
  - b) Martes, miércoles, jueves, viernes y sábado de Feria de Abril de Sevilla capital, y en la provincia, las de las respectivas ferias locales (en analogía a la de abril de Sevilla capital).
  - c) Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, este último salvo cuando coincida con día que sea viernes o sábado de la semana de que se trate, la jornada de trabajo será de 9.00 a 15.00 horas. En los centros de trabajo donde la jornada sea por turnos, dichos días, un turno trabajará el día 24 y el otro turno el día 31, rotándose anualmente.
3. Si las empresas incluidas en este convenio, decidieran ejercer su actividad, en todos o cualquiera de sus centros de trabajo durante la media jornada de la tarde de los días señalados, compensarán cada una de estas tardes trabajadas por el personal del centro de trabajo, con el descanso de otra media jornada laboral, que disfrutarán obligatoriamente en el plazo de los cuatro meses siguientes al de la prestación de dichos servicios.

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

## Artículo 25. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, en los casos que siguen:

- a) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) Se facilitará el permiso en días alternos, no acumulables a vacación, descanso,



finde de semana, vísperas de festivos o de otros permisos, siendo siempre el primer día de disfrute del permiso, el día del hecho causante que lo justificare.

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

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

d) Por asuntos propios, dispondrá el trabajador de dos días, los que en todo caso, no serán acumulables con disfrute de vacación, descanso, víspera de festivo y de otros permisos, sin que pueda superar el 10% de la plantilla del centro de trabajo en el que preste su servicio o de la sección a la que pertenezca, cuando se trate del centro de trabajo de almacén.

## **Artículo 26. Acumulación de Lactancia**

La trabajadora, a continuación de la baja maternal, podrá acumular el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses disfrutando en el caso de determinarse por esta opción, de dieciséis días de descanso ininterrumpidos.

## **Capítulo V. Régimen Económico**

### **Artículo 27. Salario Base**

Se fija el mismo en contraprestación de las 1800 horas anuales de trabajo efectivo, en los términos que siguen:

1. Para salvar equívocos, se hace constar el que en el periodo comprendido del 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2013, ambos inclusive, al que por categoría profesional se fijaba en la Tabla Salarial para el año 2011 del Convenio ahora derogado. Siendo esta la que se hace figurar como Anexo I "Tabla salarial del 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2013".

2. Desde el 1 de julio al 31 de diciembre, ambos inclusive, del año 2013, el que se refiere en el Anexo II "Tabla salarial del 1 de julio al 31 de diciembre del año 2013", resultante de incrementar un 0,82% la del anterior Convenio figurado en el citado Anexo I.

3. Para el año 2014 el que se reseña en el Anexo III "Tabla salarial para el

año 2014”, resultante de incrementar un 1,4% la del Anexo II.

4. El salario base para los años 2015 y 2016 será revisado y cuantificado, en cada anualidad, por la comisión mixta o paritaria de este convenio, en un arco de incremento previsto entre un 1,5% a un 3%.

### **Artículo 28. Antigüedad**

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

a) Para el computo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias, o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

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

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

### **Artículo 29. Pagas Extraordinarias**

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

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



corresponda.

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

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

### **Artículo 30. Enfermedad y Accidente**

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

### **Artículo 31. Carga y Descarga**

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

### **Artículo 32. Carretilleros**

El conductor de carretillas mecánicas y elevadoras de más de 3 metros de altura, cobrará la misma retribución que el oficial de 2ª Conductor.

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

### **Artículo 33. Trabajadores en Cámaras de Frío**

El personal que trabaje en Cámaras Frigoríficas de Congelación, con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25% de la jornada laboral, con





independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 25% de su

Salario Base. El personal que lo haga en Cámaras de Frío Positivo (hasta 5 °C), por el mismo tiempo y, en su caso, con el vestuario correspondiente, devengará también un plus del 5% de su Salario Base.

### **Artículo 34. Ayuda Social y Asistencial**

Las empresas concederán a los trabajadores que contraigan matrimonio, y acreditándolo, un premio en metálico de doscientos cuarenta y nueve euros con veintinueve céntimos (249,29 €), por una sola vez; y por cada hijo que nazca o se adopte en el periodo de vigencia del presente Convenio, la cantidad de ciento veinticuatro euros con sesenta céntimos (124,60 €).

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

### **Artículo 35. Seguro Complementario**

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

A partir del 1 de enero de 2014 el capital asegurado será de veinte mil euros (20.000,00 €) para los mismo supuestos que anteceden.

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

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





### **Artículo 36. Descuentos en Compras**

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

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

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

### **Artículo 37. Plus de Transporte Urbano**

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

### **Artículo 38. Ayudas para hijos/as discapacitados/as**

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

## **Capítulo VI. Régimen Sancionador**

### **Artículo 39. Normas Generales**

Los trabajadores podrán ser sancionados por las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

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





La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

La enumeración de faltas que se contienen en este Capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

#### **Artículo 40. Tipificación de Faltas**

##### A) Faltas leves.

Se consideran, entre otras, faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

##### B) Faltas graves.



Se consideran, entre otras, como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes, así como la ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

C) Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las así reputadas por el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina judicial que lo desarrolla, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave computada a partir de la primera producida en término de una anualidad.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.







4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta de respeto o consideración al público, debidamente constatado.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como los compañeros de trabajo y al público en general, debidamente constatado.
10. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos y causen o pongan en peligro su integridad física, o la de los compañeros, jefes o público.
15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a





la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### **Artículo 41. Régimen de Sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato

de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **Artículo 42. Prescripción de Faltas**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo cabal conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido y conocido.



## Capítulo VII. Disposiciones Finales

### Artículo 43. Horas Sindicales

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

1. Hasta cien trabajadores, 20 horas
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 25 horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 35 horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 40 horas
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 45 horas.

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

### Anexo I. Tabla salarial del 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2013

Categoría	Cuantía salarial (€/mes)
Ingeniero	949.54
Ayudante	929.20
ATS	915.66
Director	949.54
Jefe de Personal	915.66
Jefe de Ventas	895.29
Jefe de Compras	895.29
Encargado General	854.61
Jefe de Supermercado	847.81
Jefe de Almacén	847.81
Jefe de Sucursal	847.81
Jefe de Grupo	766.43
Jefe de Sección	766.43



Encargado de Establecimiento	847.81
Viajante	759.65
Corredor de Plaza	756.24
Dependiente Mayor	759.65
Dependiente	753.37
Ayudante	725.74
Ayudante de Tienda 16 Años	665.35
Ayudante de Tienda 17 Años	665.35
Jefe Administrativo	793.52
Jefe Sección Administrativa	786.75
Contable	775.41
Cajero	779.98
Oficial Administrativo	766.43
Auxiliar Administrativo	759.65
Aspirante Administración 16 Años	665.35
Auxiliar de Caja 17 Años	665.35
Auxiliar de Caja Mayor	725.74
Dibujante	820.71
Escaparatista	820.71
Roturista	820.71
Cortador	786.74
Jefe de Taller	793.52
Oficial de 1ª Conductor	752.85
Oficial de 2ª Conductor	746.11
Ayudante de Oficio	725.74
Capataz	766.43
Mozo Especializado	732.52
Telefonista	725.74
Mozo	725.74
Envasadora	725.74
Conserje	725.74
Cocedora	725.74
Vigilante	725.74
Cobrador	725.74
Limpiadora	725.74

**Anexo II. Tabla salarial del 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2013**

Grupo profesional-Área funcional	Categoría profesional	Cuantía salarial €/mes
Mercantil	Director-Técnico Grado Superior	957,33
	Jefe Personal-Supervisor-Gestor	923,17
	Jefe Compra-Venta-Sucursal	902,63
	Titulado Grado Medio-Encargado Establecimiento	854,76
	Jefe de Sección	772,71
	Autoventa	765,88
	Dependiente-Reponedor-Cajero	759,55
	Mozo Ayudante	731,69
Administrativa	Jefe Administrativo	800,03
	Titulado Grado Medio	793,20
	Cajero	786,37
	Oficial Administrativo	772,71
	Auxiliar Administrativo	765,88
	Recepcionista-Telefonista	731,69
Logística	Jefe de Almacén	854,76
	Titulado Grado Medio	772,71
	Jefe de Sección	772,71
	Autoventa	765,88
	Oficial de 1ª Conductor	759,02
	Oficial de 2ª Conductor	752,23
	Carretillero	752,23
	Mozo Especialista	738,52
	Mozo	731,69
Auxiliar	Vigilante - Limpieza	731,69

**Anexo III. Tabla salarial del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014**



Grupo Profesional-Área Funcional	Categoría profesional	Cuantía Salarial €/mes
Mercantil	Director-Técnico Grado Superior	970.73
	Jefe Personal-Supervisor-Gestor	936.09
	Jefe Compra-Venta-Sucursal	915.27
	Titulado Grado Medio-Encargado Establecimiento	866.73
	Jefe de Sección	783.53
	Autoventa	776.60
	Dependiente-Reponedor-Cajero	770.18
	Mozo Ayudante	741.93
Administrativa	Jefe Administrativo	811.23
	Titulado Grado Medio	804.30
	Cajero	797.37
	Oficial Administrativo	783.53
	Auxiliar Administrativo	776.60
	Recepcionista-Telefonista	741.93
Logística	Jefe de Almacén	866.73
	Titulado Grado Medio	783.53
	Jefe de Sección	783.53
	Autoventa	776.60
	Oficial de 1ª Conductor	769.65
	Oficial de 2ª Conductor	762.76
	Carretillero	762.76
	Mozo Especialista	748.86
	Mozo	741.93
Auxiliar Vigilante - Limpieza	741.93	