

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

CADIZ

CODIGO CONVENIO: 1103542

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE GLORIA GESTION S.L. Y TODO SU PERSONAL

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa GLORIA GESTION, S.L., tanto fijos como eventuales, en todas y cada una de las actividades propias de su objeto social.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectara a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores dentro del ámbito provincial de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El texto normativo del presente Convenio, tendrá una vigencia de TRES AÑOS, entrando en vigor el 1 de Enero de 2.004 y concluyendo el 31 de Diciembre de 2.006.

Salvo denuncia expresa de algunas de las partes firmantes, y comunicación a la Autoridad Laboral competente, realizada con un plazo de anticipación de dos meses a la fecha de su vencimiento, en la que se indique dar por vencido éste, el presente Convenio se prorrogará tácitamente con el incremento del I.P.C. del año anterior.

Capítulo II. Régimen de jornada de trabajo, festivos, vacaciones y licencias.

Artículo 4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, equivalente a 1.800 horas de trabajo efectivo, de las cuales 45 horas estarán destinadas a formación del personal, en la forma y en los programas establecidos por la Empresa.



En el caso de las personas que presten servicio a jornada completa, y cuando esta sea continuada por más de siete horas, se podrá interrumpir durante un periodo de 20 minutos para tomar el bocadillo.

La jornada de trabajo se ajustará a los tumos que figuran en el cuadro horario existente. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa.

Artículo 5. Calendario laboral.

A principio de cada año se elaborará el Calendario Laboral, el cual estará expuesto en sitio visible para los trabajadores en cada centro de trabajo, y recogerá la distribución de la jornada semanal, la jornada anual, las vacaciones anuales de cada empleado, así como las festivas tanto nacionales, autonómicas, como locales.

Artículo 6. Festivos.

Las fiestas incluidas en el Calendario Laboral en las que el trabajador preste servicio a la Empresa, podrán compensarse, por decisión empresarial, del modo siguiente:

- a) Abonándose con un incremento del 150% de la jornada ordinaria, pagadera junto con la mensualidad.
- b) En tiempo libre, adicionándose a las vacaciones anuales, un día, por cada festivo trabajado.

Artículo 7. Vacaciones.

El período de vacaciones tendrá una duración de 30 días naturales, disfrutadas en un sólo bloque o, mediante acuerdo con la Empresa, en dos partes. Estas vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural.

Aquellos trabajadores que se incorporen en el transcurso del año, tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional que le corresponda, a razón de 2,5 días de vacaciones por cada mes completo trabajado; dicho disfrute deberá también realizarse antes de la finalización del año de referencia.

El trabajador que cese en la Empresa por motivos voluntarioso por excedencia voluntaria, habiendo disfrutado el periodo completo de las vacaciones anuales, en la liquidación final, se le deducirá los días disfrutados en exceso.

La Empresa de mutuo acuerdo con los trabajadores, confeccionará el calendario de vacaciones en el primer mes de cada año.

Artículo 8. Bolsa de vacaciones.



Se establece una Bolsa de vacaciones, siendo más alta en los tres meses menos elegidos para disfrute de vacaciones.

Dichas cantidades serán el resultado de aplicar respectivamente, el 24%, el 18%, el 12%, y el 6% del salario base establecida, para los periodos trimestrales que en el momento de adjudicación de vacaciones, resulten más o menos solicitadas.

Artículo 9. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación a la Empresa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de enfermedad o intervención grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, hasta el 2º grado de consanguinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.





Una vez finalizado el año, se abonará a cada empleado que no hubiera utilizado los días enumerados en los apartados anteriores tres días de Salario convenio más, la parte proporcional del complemento "ad personam". Quienes hubieren utilizado menos de tres días percibirán tantos salarios como días falten hasta completar esta cifra.

Artículo 10. Excedencias.

Los empleados con contrato indefinido, afectados por este Convenio y que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a una situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco. La Empresa resolverá la petición dentro de los 30 días siguientes a la solicitud.

Igualmente el excedente solicitará el reingreso con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento del período de excedencia y la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, estará supeditada a la existencia de vacante de la misma categoría en dicho momento en la Empresa.

La excedencia estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando, el empleado, baja en la Empresa durante su vigencia, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.

b) La persona excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad y ámbito territorial del presente Convenio, según dispone el arto 21 del Estatuto de los Trabajadores, durante esta situación.

De esta manera, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 150 euros por una sola vez, como compensación económica.

Si infringiera esta prohibición, se entenderá rescindida totalmente su relación laboral sin que exista posibilidad de reclamación.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 11. Estructura del salario.

La retribución económica para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, consistirá en un Salario Base aplicado a las distintas categorías profesionales, al que se le sumaran los Complementos que se pacten. Dicho Salario Base será el que se refleja en el Anexo II de este Convenio para todo el año 2.004. Salario base será el que, para cada categoría profesional figura como tal en las tablas salariales, que se acompañan como anexo del presente convenio.





El recibo de salarios detallara por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador, así como las deducciones.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del siguiente a aquella mensualidad de que se trate.

Artículo 12. Clausula de revisión.

Para el segundo añade vigencia de este Convenio, 2.005, se acuerda una subida exclusivamente para los conceptos salariales fijados en el Anexo II del Convenio, del I.P.C. resultante al 31-12-2004. La clausula de revisión para el tercer año, es decir, para el 2006, será del I.P.C. al 31/12/2005.

Complemento "AD PERSONAM". Dentro de la vigencia del presente convenio, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad. No obstante, los trabajadores mantendrán la cantidad consolidada como antigüedad al 31-03-2002. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de Complemento "AD PERSONAM", no siendo absorbible ni compensable, ni siendo objeto de revisión quedando congelada dicha cuantía durante toda la vigencia de la relación laboral.

Artículo 13. Plus transporte y de puntualidad.

Se establece un Plus de Transporte y de Puntualidad, para todo el personal afectado por este convenio, de 40 euros mensuales de trabajo efectivo, durante todo el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 14. Plus de calidad en el servicio.

Para estimular al buen trato, corrección y agrado con el cliente tanto externo como interno y cuidado de todas las instalaciones, se establece este Plus, consistente en 70 euros para cada mes efectivo de trabajo.

Artículo 15. Plus de rentabilidad.

Aquellos trabajadores que tengan la categoría de Titulados, según el Anexo I de Grupos y Categorías Profesionales descrito en este Convenio, percibirán un Plus de rentabilidad de 160 euros por mes efectivo trabajado.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y de Marzo, abonables el día 15 de su propio mes, que consistirán cada una en la cantidad correspondiente a 30 días de salario base más el complemento Ad Personam.

Queda determinado en este convenio, que a estos efectos, las gratificaciones extraordinarias de Marzo y Julio, se prorratearán anualmente, de manera que se



percibirán proporcionalmente durante los doce meses, a razón de doceavas partes.

El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso del año, devengará la parte proporcional de cada una de las gratificaciones que le corresponda.

El personal que desee el cobro prorrateado de la restante paga extraordinaria establecida en este convenio, podrá solicitarlo a la Empresa.

Asimismo, se podrá solicitar anticipo a cuenta de la gratificación extraordinaria de Navidad.

Capítulo IV. Otros complementos.

Artículo 17. Ayuda escolar.

La Empresa se compromete a abonar, por cada hijo en edad escolar y matriculado en alguna de los siguientes etapas:

Educación Primaria, E.S.O., F.P. o Estudios Universitarios, la cantidad de 60 euros para ayudar a la adquisición de libros de texto, la cual será pagadera en el mes de Agosto. Esta cantidad se dejará de percibir cuando la gratuidad sea efectiva.

Para tener derecho al percibo de esta Ayuda Escolar, el trabajador deberá haber ingresado en la Empresa, como mínimo desde el uno de Enero del año de que se trate.

Artículo 18. Plus extrasalarial grupo empresa.

Para colaborar a la elevación del nivel cultural y personal de todos los empleados y sus familiares, así como cubrir satisfactoriamente los ratos de ocio, la Empresa GLORIA GESTION, S.L., y todo su personal, se adhieren al uso y mantenimiento del local, "GRUPO DE EMPRESA LA GLORIA", local éste, debidamente dotado y condicionado para biblioteca, cafetería, espectáculos, reuniones, etc.

Para colaborar al sostenimiento y mantenimiento del mismo, la Empresa abonara mensualmente a cada empleado, socio del grupo, la cantidad de 15 euros como ayuda a la cuota mensual. Esta cantidad se percibirá en proporción a la jornada laboral de cada trabajador y siempre con una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.

La comisión negociadora del Convenio, siempre de mutuo acuerdo, podrán modificar el importe de ésta cuota, siempre que lo estimen oportuno.

Artículo 19. Ropa de trabajo.





La Empresa facilitará al personal el uniforme que deberá vestir, dependiendo de la época del año. Por tanto, el uso de la uniformidad será obligatorio, el cual deberá mantenerse siempre limpio y en buen estado.

El uniforme será entregado al personal, al inicio de la relación laboral. Si el trabajador causara baja en la Empresa antes de amortizar su valor en ese año, se le descontará la diferencia en la liquidación. De esta manera, pasará a ser propiedad del empleado, prohibiéndose, en caso de uso con fines personales, llevar distintivos de la Empresa.

Artículo 20. Complemento por incapacidad temporal.

En los supuestos de baja de los trabajadores en el servicio laboral por causa de enfermedad o accidente, se aplicarán las siguientes normas:

- a) En caso de Accidente de Trabajo, la Empresa abonará al trabajador hasta completar el 100% del salario real desde el primer día de la baja en el trabajo.
- b) En caso de Enfermedad o Accidente no laboral, complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja en el trabajo cuando exista hospitalización. Cuando la enfermedad no precise hospitalización, el complemento se hará efectivo desde el noveno día de la baja.

Artículo 21. Seguro de vida.

La Empresa concertará una póliza de Seguro para sus trabajadores, la cual cubrirá las siguientes contingencias:

- 6.000 euros de capital para el caso de fallecimiento por muerte natural.
- 12.000 euros de capital en caso de ser el fallecimiento por accidente.
- 18.000 euros de capital en caso de ser el fallecimiento por accidente de tráfico.
- 6.000 euros de capital en el supuesto de Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta, cualquiera que fuese su causa.

La póliza concertada cubrirá a todos los trabajadores, que lleven incorporados en esta Empresa más de seis meses, y sin más limitaciones que las que pueda imponer la Entidad Aseguradora por razón de edad, imposibilidad técnica-aseguradora u otra circunstancia ajena a la empresa concertante.

Artículo 22. Indemnización por jubilación anticipada.

Atendiendo a los efectos positivos de esta medida, de cara a paliar el actual nivel de desempleo, se establece un premio por Jubilación voluntaria, de acuerdo con los siguientes baremos:

- a) La jubilación del trabajador a los 60 años de edad, se premiará con el pago 360 de euros por cada año de antigüedad en la empresa, con un máximo de 9.000 euros.
- b) La jubilación a los 61 años, se premiará con 300 euros por año de antigüedad, con un máximo de 7.500 euros.
- c) La jubilación a los 62 años, se premiará con 210 euros por año de antigüedad, con un máximo de 5.250 euros.
- d) La jubilación a los 63 años, se premiará con 120 euros por año antigüedad, con un máximo de 3.000 euros.
- e) La jubilación anticipada a los 64 años, se premiará con 60 euros por año de antigüedad, con un tope máximo de 1.500 euros.

La jubilación se hará efectiva obligatoriamente a los 65 años, salvo que no reúna algunos de los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación.

Capítulo V. Régimen de contratación. Permanencias y ceses.

Artículo 23. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas;

1. Se podrán celebrar contratos de Formación con trabajadores de 17 a 20 años, ambos inclusive, que carezcan de la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
3. Lo no previsto en el presente artículo, se regirá por lo establecido en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según redacción dada por R.O. 488/98, de 27 de marzo.

Artículo 24. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial se regularan según lo establecido en el R.O. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según redacción dada por R.O. Ley 15/1998 de 27 de noviembre.

Artículo 25. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.



Los contratos por circunstancias de la producción previstos en el art. 15.1 b), del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte un periodo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 26. Contratos en prácticas.

Esta modalidad contractual, destinada a la creación de empleo y en especial para los jóvenes, queda regulada por el R.D. Legislativo 1/95, del 24 de marzo.

Artículo 27. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores y cualquiera que sea su modalidad de contratación, de acuerdo con el art. 14 del E.T., de:

- Seis meses para los técnicos titulados,
- Dos meses para el resto del personal.

Durante el periodo de prueba tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a rescindir el contrato de trabajo sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

La empresa podrá trasladar de centro de trabajo a sus empleados, por razones económicas, técnicas, organizativas o de servicio, a su criterio, cuando ello contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda. En todo caso, se actuará con lo dispuesto en el art. 40 del E.T.

Artículo 29. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma y por escrito, al menos con un antelación de 30 días para las categorías de los grupos I y II, y de 20 días para las del los grupos III y IV.

La omisión del preaviso queda penalizada con la deducción en la liquidación que corresponda, tantos días de salario real como días falten para cubrir el preaviso establecido.

Artículo 30. Formación.



La empresa podrá desarrollar acciones de perfeccionamiento y actualización a sus trabajadores, siendo una formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso.

Con el objeto de favorecer la profesionalidad y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmante se ratifican en los objetivos orientados a :

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.
- b) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológicas, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- e) Contribuir con la formación profesional continua, a propiciar el desarrollo y la innovación en el sector.

La formación se realizará a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, que responderán a criterios de continuidad.

El tiempo de formación para cada trabajador, excepto para los que estén sujetos a contratos de trabajo temporal, que lo prevea específicamente será de 45 horas anuales, de las cuales, las que excedan de la jornada laboral serán abonadas al término de cada año.

Artículo 31. Empleo preferencial.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, siempre que cumplan las condiciones legales para ello, los trabajadores que:

- a) Hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato de temporada.
- b) No obstante lo anterior, se conviene que la empresa podrá, cuando así lo estime oportuno, incorporar empleados procedentes de otros canales.

Artículo 32. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados dentro de un grupo profesional, a efectos de su polivalencia funcional, de acuerdo con el contenido básico de la prestación laboral objeto del contrato establecido, según el ANEXO I.

Los grupos y categorías profesionales referidos en el ANEXO I, son meramente enunciativos, sin que la Empresa se vea obligada a establecer cada una de ellas.

Se podrá individualmente acordar la polivalencia funcional, es decir, la realización





de labores propias de dos o más categorías.

Capítulo VI. Organización del trabajo.

Artículo 33. Poder de dirección.

La organización, funcionamiento, desarrollo de cada una de las actividades sociales y régimen de trabajo, son facultades reservadas a la dirección de la Empresa, sin otras limitaciones que las derivadas de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 34. Absentismo.

Cuando el absentismo en la empresa, sobrepase el 3% anual, la Comisión Mixta, negociará fórmulas para tomar medidas de reducir dicha situaciones.

Artículo 35. Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora de la eficacia del sistema productivo, consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden en la productividad. Parella y sin perjuicio del estudio que realice la Comisión Paritaria del Convenio, se concretan los siguientes objetivos:

1. - Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
2. - Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.
3. - Maximizar la política de Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

1. La política de inversiones.
2. La racionalización de la organización productiva.
3. El clima y la situación laboral.
4. Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
5. La política salarial y de incentivación material.
6. La cualificación y adaptación negociada de la mano de obra.
7. El absentismo laboral.





8. La falta de puntualidad.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso de negociación que permita alcanzar los objetivos señalados.

El Jefe de Sección responsable irá corrigiendo las conductas que impliquen un bajo rendimiento, dando cuenta de ello a la Dirección de la Empresa y a los interesados afectados.

Artículo 36. Partes de trabajo.

A la finalización de cada jornada de trabajo, cada trabajador, deberá haber cumplimentado su Parte de Trabajo diario, el cual será entregado al Jefe de Sección del centro junto al listado de Control de Asistencia.

Capítulo VII. Salud laboral.

Artículo 37.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre, obliga el nombramiento del DELEGADO DE PREVENCIÓN el cual recaerá sobre el Delegado de Personal en la Empresa, con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38.

Tanto la Dirección de la Empresa como el resto del personal, colaborarán eficazmente en la programación y cumplimiento de cuantas medidas se estimen convenientes para la obtención de los máximos niveles de seguridad y prevención de accidentes.

Todos los trabajadores están obligados a poner en conocimiento de la Empresa o del Delegado de Prevención, a fin de adoptar las medidas adecuadas, toda deficiencia o peligro observado.

La Empresa de acuerdo con la normativa vigente, adoptará los oportunos sistemas de prevención, seguridad y sanidad, que aminore al máximo los riesgos que pudieran derivarse para sus empleados.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

Con carácter obligatorio, se establece la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, por medio de Reconocimientos médicos, como lo determina la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII.





Artículo 40.

En cuanto a las faltas que puedan cometer los empleados de esta empresa, así como sus sanciones a imponer, se estará a los establecidos en las normas vigentes del ordenamiento jurídico.

Artículo 41. Legislación supletoria.

En las materias no reguladas en el presente convenio, serán de aplicación el R.D. Legislativo 1/95, el cual regula el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación.

Artículo 42.

En materia de derechos sindicales y de reunión, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Comisión mixta del convenio.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales.

La Comisión estará formada por un representante de los trabajadores que integraron la Comisión negociadora del Convenio y otro representante de la Empresa.

Caso de no llegar a acuerdo la Comisión, sobre las controversias que puedan surgir en la aplicación e interpretación del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el art.91 del E.T.

Cádiz, a quince de enero del dos mil cuatro.

Anexo I. Grupos y categorías profesionales.

Grupo profesional I: Gerente. Apoderado.

Grupo profesional II: Titulado. Jefe Administrativo. Jefe de Personal. Jefe Comercial Jefe de Tiendas. Técnico informático

Grupo profesional III: Oficial 1º Administrativo. Oficial 2º Administrativo. Auxiliar Administrativo

Grupo profesional IV: Personal de Limpieza

Definiciones de categorías: Las categorías profesionales previstas anteriormente, tendrán como tareas fundamentales las siguientes:



Gerente: Es el personal de alta dirección que ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directamente emanadas de la Junta General de Socios.

Apoderado: Es el personal de Dirección que sustituye al Gerente en caso de ausencia o por delegación de éste, atendándose siempre a las atribuciones que la han sido confiadas en el poder de otorgamiento suscrito y delegado por el Gerente.

Titulado: Es el que se halla en posesión de un título de Licenciado, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para lo que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o un tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Jefe administrativo: Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa, y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio. Mantendrá informado puntualmente a la Gerencia de los cambios o novedades que se produzcan o introduzcan. Actuará de adjunto a la Gerencia, efectuando todo aquello que le sea delegado.

Jefe de personal: Es quien, al frente de todo el personal de la empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la selección del personal, contratación, propuestas de sanciones, etc. Actuará de adjunto a la Gerencia efectuando todo aquello que le sea delegado y le mantendrá informado de todo lo que acontezca respecto al personal.

Jefe comercial: Es quien realiza de modo permanente, bien en los centros de producción o en otros establecimientos las gestiones generales de las compras obteniendo márgenes sobre las mismas, así como marcar y lograr los objetivos de venta con el seguimiento en las áreas en su cometido.

Actuará de adjunto a la Gerencia efectuando todo aquello que le sea delegado y le mantendrá informado de todo lo que acontezca respecto a su cometido.

Jefe de tiendas: Es quien teniendo conocimientos tanto teórico como prácticos de todas las operaciones y funciones que se realiza en las distintas tiendas que tiene a su cargo, debe dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de dichas tiendas, supervisando las tareas realizadas por el personal adscrito a su sección.

Así mismo, debe cooperar con los demás Jefes de otras áreas, bajo las órdenes de



la Gerencia. De los asuntos que conjuntamente pueda afectar para el perfecto funcionamiento.

Técnico informático: Es el técnico que tiene a su cargo la planificación y puesta en marcha de equipos informáticos, así como la responsabilidad de análisis de aplicaciones y programación.

Oficial primero administrativo: Es el empleado que a las ordenes del Titulado o Jefe Administrativo, con iniciativa y responsabilidad propia de su categoría, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta cualquier tipo de trabajo administrativo, de control, elaboración de estadísticas, con capacidad analítica, resúmenes, y opera en ordenadores, conociendo programas y redactando correspondencia.

Oficial segundo administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad propia de su categoría, a las órdenes de sus Jefes u Oficiales de primero si los hubiere, efectúa operaciones de control, integra datos en ordenadores, organiza archivos y ficheros, correspondencia con iniciativa y además trabajos similares.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad propia de su categoría se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, esta a las órdenes de un oficial o directamente del Jefe Administrativo.

Personal de limpieza: Su cometido es encargarse de manera profesional de las tareas de aseo y limpieza de locales.

Deberá preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de áreas públicas e internas.

Así mismo, realizará todas las funciones encomendadas por el Encargado.

Todas las categorías profesionales tienen una tarea y obligación común de proteger los datos de carácter personal, así como de mantener los ficheros, locales, programas o equipos que contengan datos de carácter tanto personales, como propiamente intrínseco de la empresa, con las medidas de seguridad que por vía reglamentaria se determinen.

Anexo II. Tabla salarial para 2.004

Grupo I

Gerente	1.108,43
Apoderado	1.108,43

Grupo II

Titulados	906,08
-----------	--------

Jefe administrativo	858,61
Jefe de personal	858,61
Jefe comercial	858,61
Jefe de tiendas	858,61
Técnico informático	774,32
Grupo III	
Oficial 1º administrativo	774,32
Oficial 2º administrativo	721,95
Auxiliar administrativo	666,72
Grupo IV	
Personal de limpieza	622,14

