

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

462 Convenio Colectivo de Trabajo para Mayoristas de Alimentación de la Región de Murcia.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Mayoristas de Alimentación de la Región de Murcia, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 4 de diciembre de 1995, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19 de diciembre de 1995, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha 19 de diciembre de 1995 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 5 de enero de 1996.—El Director General de Trabajo, Federico Hernández Pérez.

TEXTO DEL CONVENIO REGIONAL DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE MURCIA. AÑO 1995

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º—Ámbito funcional.

Las presentes normas obligarán a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la actividad de "Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación" y estén comprendidas dentro del ámbito de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24 de junio de 1971.

Artículo 2.º—Ámbito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores que presten servicio en ellas y resulten afectadas por sus normas. Se exceptúan únicamente las actividades reseñadas en el artículo 1.º.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º—Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 4.º—Ámbito temporal.

4.1.—Vigencia:

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1995.

4.2.—Prórroga:

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia.

CAPÍTULO II

Revisión y denuncia

Artículo 5.º—Revisión y denuncia.

La denuncia del Convenio se hará con antelación de un mes a su vencimiento, remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Caso de no denunciarse, el Convenio será prorrogado de año en año en todos sus artículos, salvo en los salarios, que se revisarán, mediante negociación por la Comisión Paritaria. Como caso excepcional este Convenio y por este año con su aprobación se entiende denunciado entre las partes.

CAPÍTULO III

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 6.º—Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las mejores condiciones que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán ser absorbidas por los beneficios que el mismo concede, pero subsistirán las condiciones más beneficiosas que ahora existen en lo que rebase a lo acordado en el Convenio. Se respetarán las situaciones personales que globalmente sean del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 7.º—Absentismo.

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la reducción del absentismo laboral.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicha verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la empresa para dicha situación.

A los fines de un debido control del absentismo, las empresas remitirán trimestralmente a la Comisión Paritaria un parte donde se contengan las faltas al trabajo, incluso las justificadas, realizadas por los trabajadores.

El trabajador que no justifique su ausencia del trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada no percibirá la remuneración total correspondiente a la ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consultas médicas, etc., deberán estar acreditadas mediante parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado en la Ordenanza de Trabajo respecto a faltas y sanciones por ausencia injustificada al trabajo.

Artículo 8.º—Plantilla.

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas ante la Delegación Provincial de Trabajo y ante los Sindicatos aquí presentes, a remitir en el plazo de un mes contado a partir del día en que se publique el presente Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", relación del personal con expresión completa de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores.

A estos efectos, la Asociación Empresarial remitirá una circular recordatoria a sus asociados.

CAPÍTULO V

Comisión Paritaria

Artículo 9.º—Organización de la Comisión Paritaria.

La Comisión de interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberadora de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los empresarios, actuando como presidente la persona que las partes consignent. También se citará, para el caso de que sea necesario por ausencia de titular, los correspondientes suplentes.

Ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio provincial, previo acuerdo de sus miembros.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesario la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos, para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

Artículo 10.—Comisión Paritaria.

La Comisión elegida tendrá como misión específica la siguiente:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y en los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- f) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.
- g) Estudio y autorización, en su caso, sobre las solicitudes de descuelgue que sean interesadas por las empresas.
- h) Elaboración de planes de formación continua.

Artículo 11.—Funciones delegadas.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

Artículo 12.—Procedimiento.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación e interpretación, para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

CAPÍTULO VI

Duración del contrato

Artículo 13.—Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

El apartado b) del artículo quince del Estatuto de los Trabajadores quedará cumplimentado por la siguiente cláusula: Los contratos realizados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses, dentro de un periodo de veinticuatro meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

La duración máxima de dieciocho meses estará dividida en tres periodos. El primero comprenderá hasta los seis primeros meses. El segundo abarcará de seis a doce meses; a su finalización el trabajador tendrá derecho a una indemnización del tres por ciento del salario base correspondiente a su categoría de la tabla salarial. El tercer periodo se extenderá entre los doce y los dieciocho meses y a la terminación del contrato, el trabajador que no sea elevado a la condición de fijo percibirá una indemnización del seis por ciento del referido salario base.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 14.—Jornada.

La jornada laboral será la semanal de 40 horas, equivalente a 1.802 horas al año de trabajo efectivo realizado de lunes a sábado en jornada partida.

Cada dos sábados los trabajadores tendrán derecho a descansar la mañana de un sábado, sin disminución de la jornada actual antes mencionada. Para ello, los empresarios, de acuerdo con sus trabajadores, establecerán los turnos a realizar para que la mañana del sábado sea trabajada y los trabajadores disfruten del descanso de la mañana del sábado cada dos de éstos. De esta forma, habrán semanas en que se trabaje 38 horas que serán compensadas con otras en que la jornada será de 42 horas.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre salario base.

Artículo 15.—Licencias.

En los supuestos taxativamente previstos en el artículo 58 de la vigente Ordenanza de Trabajo de Comercio, el trabajador percibirá durante su ausencia, dentro del margen que para éstas señala dichos preceptos, su salario de Convenio, compuesto de salario base, antigüedad y pluses.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Durante 17 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos; si se trata de hermanos la licencia será de un día, prorrogable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la Región.
- c) Durante tres días hábiles por alumbramiento de esposa y prorrogable a dos días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- d) Para el resto de los familiares, o sea, abuelos, nietos, padres, hijos y hermanos políticos por muerte o en-

fermedad gravísima de los mismos, un día y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, dos días.

e) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El tiempo empleado en consulta a médico de cabecera tendrá la misma consideración que la Ley establece para consultas a médico especialista.

Artículo 16.—Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacaciones retribuidas de 30 días naturales en dos periodos de quince días ininterrumpidos, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección, debiéndose hacer dicha programación antes del 31 de marzo de cada año; las vacaciones se disfrutarán preferentemente los meses de verano.

Los trabajadores tendrán conocimiento del periodo de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se habrán de programar y disfrutar dentro del año natural que corresponda y si algún trabajador no las disfrutara en dicho periodo tendrá derecho a disfrutarlas en el siguiente año junto a una bolsa de vacaciones de 5.564 pesetas.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 17.—Incremento económico.

Este Convenio ha sufrido un incremento consistente en el tres y medio por cien respectivamente de las condiciones económicas contenidas en el anterior Convenio. La actualización de salarios se efectuará en la nómina del mes de diciembre de 1995 que se cobra en los primeros días del mes de enero siguiente y los atrasos se abonarán en la nómina del mes de enero que se percibe en el mes de febrero.

Artículo 18.—Salario base.

Es la retribución que se establece por el presente convenio y que se refleja en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 19.—Promoción económica o premio por antigüedad.

Con efectos desde el día 1 de julio de 1994, la percepción por promoción económica también llamada premio por antigüedad quedará regulada de la forma siguiente:

Será respetada y reconocida por las empresas el importe de las cantidades que hasta el día 30 de junio de 1994 vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto de premio de antigüedad.

A partir del día 1 de julio de 1994, los trabajadores fijos percibirán 5.000 pesetas por cada ocho años de servicio en la empresa y hasta un máximo de tres plazos o periodos de ocho años.

Artículo 20.—Gratificación extraordinaria.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán abonadas por las empresas los días 10 de julio y 20 de diciembre y consistirán en treinta días del salario base más antigüedad.

Artículo 21.—Gratificación por beneficios.

Las empresas establecen en favor de su personal un régimen de gratificación por beneficios, que consistirá en treinta días de salario base de Convenio más antigüedad, siendo abonada antes del 15 de marzo.

Artículo 22.—Expoliación.

La indemnización por quebranto de moneda se pactará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de promotores de ventas, autoventas y personal que asiduamente realice gestiones de cobro por las empresas, se suscribirá una póliza por expoliación que cubra la recaudación en efectivo de 533.957 pesetas por día.

Artículo 23.—Dieta y kilometraje.

El personal que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone 1.204 pesetas diarias por media dieta y 2.485 pesetas por dieta completa. Caso de que los gastos excedan de la media o dieta completa, el exceso será abonado por la empresa previa justificación. Esto sin perjuicio de que los trabajadores se acojan a su empresa a cualquier otra forma que les resulte más beneficiosa.

Las empresas y trabajadores, a través de sus representantes legales afectados por este artículo, negociarán directamente el precio del kilómetro del vehículo propio, garantizándole un mínimo de 20 pesetas por kilómetro. Dicho mínimo absorberá los gastos del vehículo que hasta la fecha se satisfacía por la empresa. Si en el transcurso del vigente Convenio hubiera una alteración en los precios del carburante, tanto en alza como en baja, se reunirá la Comisión Paritaria para la negociación de dichas altas o bajas.

Artículo 24.—Plus de trabajo penoso.

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se registrarán por las disposiciones legales en tal materia y serán objeto de regulación en los reglamentos de régimen interior.

El personal que trabaje en cámaras de congelación por permanencia en las mismas por un tiempo mínimo del 25 por ciento de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 45 por 100 de su salario convenio.

Artículo 25.—Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incre-

mento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente a descanso retribuido, dentro de los quince días siguientes a su realización.

Artículo 26.—Otras retribuciones.

Todo aquel trabajador que realice además de su trabajo otro de categoría profesional distinta a la suya, pactará con la empresa la retribución a percibir por la realización de dichos trabajos.

CAPÍTULO IX

Definición de categorías profesionales

Artículo 27.—Grupos profesionales.

Se reconocen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.—Personal técnico titulado.

Grupo 2.—Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Grupo 3.—Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Grupo 4.—Personal de servicios y actividades auxiliares.

Artículo 28.—Definición de las categorías profesionales.

Grupo 1.—Personal titulado:

Titulado grado superior: Es el empleado que en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su titulación, pero sin sujeción a aranceles.

Titulado de grado medio: Es el empleado que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su titulación, en las condiciones ya especificadas para el título de grado superior. Se incluye en este apartado el ayudante técnico sanitario que, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta, al servicio del personal de la empresa y bajo dependencia de ésta.

Grupo 2.—Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Director: Es el empleado que a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la finalidad de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de personal: Es el empleado que, dependiente de la Dirección y siguiendo las directrices de la misma, está

al frente del personal de la empresa, desarrolla las normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia y seguimiento le corresponde, en cualquiera de los centros que ésta tenga, así como la selección de personal, análisis del rendimiento del mismo, concesión de licencias y vacaciones, propuestas de premios y sanciones, etc.

Jefe de división: Es el empleado que, a las órdenes del director, coordina y ejecuta, bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

Jefe de compras o ventas: Es el empleado que, dependiente de la Dirección, siguiendo las órdenes de sus jefes superiores y con el grado de conocimiento suficiente, realiza funciones de gestión de compra y venta seleccionando artículos, asesoramiento comercial sobre mercancías o servicios que son objeto de la actividad de la empresa.

Jefe de sucursal o supermercado: Es el empleado que está al frente de un centro de trabajo, ejerciendo por delegación funciones de dirección y responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas dictadas por sus superiores para el funcionamiento de dicho centro sucursal.

Jefe del almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Encargado. Es el empleado que, a las órdenes de sus superiores, dirige, coordina, organiza y se responsabiliza de las actividades de una parte de la división o sucursal a la que pertenece. Podrá ejercer como jefe de establecimiento si la entidad y características lo exigen.

Personal mercantil propiamente dicho:

Viajante: Es el empleado que al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Autoventas: Es el trabajador responsable de la venta directa de la mercancía que transporta, facturando y cobrando a la misma.

Dependiente mayor: Es el empleado mayor de 25 años con una experiencia de cinco años en categoría de nivel inferior, encargado de realizar las ventas y su cobro con conocimientos prácticos de los artículos que le están confiados, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Cuidará el recurso de mercancías para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y limpieza. Poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil para efectuar las ventas. Informará a sus superiores de las incidencias en la venta. Podrá ostentar mando por delegación sobre un grupo de

dependientes, así como orientar la actividad mercantil en un área reducida de la sala de ventas.

El dependiente mayor con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Dependiente de más de 22 años: Es el empleado mayor de 22 años que, cumpliendo el requisito de haber realizado un periodo máximo de dos años, bien como aprendiz, bien como ayudante de dependiente, participa en las operaciones de venta, orientando a los clientes en los sistemas de libre elección, podrán realizar funciones de empaquetado y cobro de los artículos vendidos y colaborará en el recuerdo de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos, informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta.

El dependiente de más de 22 años con más de cinco años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Ayudante: Es el empleado mayor de 18 años, que auxilia al dependiente en la realización de la función de ventas.

Aprendices y aspirantes de 1.º y 2.º año: Son los empleados de nuevo ingreso en la empresa que realizan funciones complementarias y de aprendizaje propias de un grupo profesional y las categorías del mismo que le sean asignadas. La labor de aprendizaje no supondrá la ejecución de tareas marginales o discriminatorias.

El periodo de aprendizaje durará hasta los 18 años. Clasificándose aprendiz de 1.º año, de 16 a 17 años, y de 2.º, de los 17 a 18 años.

Grupo 3.—Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:

Jefe administrativo: Es el empleado que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa que las tenga organizadas y distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etcétera.

Secretario: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un superior, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, archiva, etc.

Contable, cajero y taquimecanógrafo: Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las categorías profesionales del grupo administrativo, así como el taquimecanógrafo en idiomas que tome 100 palabras por minuto, traduciéndolas directa y correctamente en 6 minutos.

Oficial administrativo: Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa para desarrollar las funciones de administración general, preparación de estudios económicos, registros contables, redacción de correspondencia, liquidación de seguridad social, confección de nóminas, etc.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que con más

de 18 años, que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses o impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a velocidad exigida a la categoría de taquimecanografía, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en 6. El auxiliar administrativo con más de cinco años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Operador de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar de caja: Es el empleado mayor de 18 años, en posesión de conocimientos teóricos y prácticos necesarios, similares a los de auxiliar administrativo, realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes. El auxiliar de caja con más de cinco años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Operador: Es el administrativo cuya actividad principal en la jornada laboral es la de introducir datos, aun cuando no tenga titulación.

El operador con más de cinco años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10% sobre el salario del convenio.

El auxiliar administrativo que sea promovido a la categoría de operador no perderá el 10% que ostentara por el transcurso de cinco años en la condición de auxiliar administrativo.

Programador: Es el empleado que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptica a utilizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por la empresa.

A efectos salariales se le asimila a la categoría de jefe de sección.

Grupo 4.—Personal de servicio y actividades auxiliares:

Escaparatista: Es el empleado que con el máximo grado de especificación en su profesión, tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, pudiendo ser auxiliado en su trabajo por uno o varios ayudantes.

Cortador: Es el empleado que, en posesión de los conocimientos precisos corta toda clase de prendas y artículos incluso por medidas directas del cliente.

Jefe de taller: Es el empleado que, a las órdenes directas de un encargado superior, está al frente de un gru-

po de profesionales de oficio con mando sobre los mismos y que dispone convenientemente el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar a su personal en las funciones de su cometido y trasladar a su superior el informe sobre las particularidades técnicas que sean necesarias.

Profesional de oficio: Es el empleado que, con una experiencia al menos de tres años en el puesto de profesional, ejecuta trabajos que por su grado de perfección y responsabilidad, requieren un completo conocimiento de su oficio, así como una práctica depurada adquirida en el desarrollo de su labor.

Se comprende en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se exceptúan los conductores de vehículos de motor, los cuales se considerarán oficiales de primera cuando tuvieran conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de segunda, en caso contrario.

Se adscribirán a la categoría de 1.ª o de 2.ª quienes, respectivamente, trabajen o no en iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

Mozo especializado: Es el trabajador mayor de 22 años que se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando y sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo: Es el trabajador mayor de 18 años que efectúa el transporte, carga y descarga de las mercancías dentro o fuera del establecimiento y por procedimientos manuales o mecánicos hace o deshace los paquetes.

Los mozos de almacén a los cuatro años de antigüedad en la categoría, pasarán a la de mozo especializado y percibirán un 6 por 100 del salario a los cuatro años de antigüedad en dicha categoría.

Telefonista: Es el trabajador que, en una centralita telefónica, establece las comunicaciones con el interior y el exterior anotando y transmitiendo cuantos mensajes reciba.

Cobrador: Es el trabajador mayor de edad que tiene como ocupación principal realizar cobros y pagos fuera del establecimiento, pudiendo ser dedicado a otras tareas administrativas del departamento de caja, cuando no realice la habitual de cobrar.

Ordenanza: Es el trabajador mayor de 18 años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos de oficina rudimentales, tales como franqueo, cierre de correspondencia, copia de las cuentas, ayudas a apuntar partidas, etc.

Vigilante: Es el trabajador mayor de edad que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias de la empresa. En general, tendrá las mismas obligaciones que el vigilante jurado, pero sin las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

Personal de limpieza: Son los trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de los locales.

CAPÍTULO X

Acción social

Artículo 29.—Enfermedad y accidentes.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirá, con cargo a la empresa y por periodo máximo de doce meses, el salario que le corresponda por el presente convenio, con los incrementos a que hubiera lugar con razón al mismo.

La empresa descontará de los mismos, durante dicho periodo, las prestaciones que correspondan por el Régimen General de la Seguridad Social.

El trabajador dará cuenta a la empresa de aquellas influencias que hubieran ocurrido y pudieran dar lugar a accidente laboral.

Artículo 30.—Muerte o invalidez derivada de accidente.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores, para asegurar los riesgos de invalidez absoluta, gran invalidez y muerte derivada de accidente, tenga éste o no el carácter de laboral, de alguno de sus trabajadores por una cuantía de 3.406.806 pesetas. Este artículo entrará en vigor a los 90 días de estar firmado el presente convenio.

Artículo 31.—Ayuda por deficientes psíquicos.

Los trabajadores que tengan a su cargo a padres, hijos o cónyuges deficientes psíquicos, invidentes o sordomudos que no tengan instrucción y así lo acrediten, sin perjuicio de las prestaciones que tengan fijadas o establezcan las empresas, percibirán una ayuda mensual de 8.484 pesetas.

La subnormalidad amparada en este artículo, será la que venga derivada por una situación de debilidad mental y oligofrenia causante en el paciente de un estado de invalidez absoluta para toda clase de trabajos.

Artículo 32.—Complemento de jubilación.

Las empresas concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores con quince años de antigüedad a su servicio, se jubilen durante la vigencia del presente convenio.

Su cuantía se determinará en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria:

- A los 60 años: 10 mensualidades.
- A los 61 años: 9 mensualidades.
- A los 62 años: 8 mensualidades.
- A los 63 años: 6 mensualidades.
- A los 64 años: 6 mensualidades.
- A los 65 años: 5 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre base más antigüedad y pluses de la tabla salarial.

La percepción de este complemento habrá de ser solicitada en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad reglamentaria y haber cesado en el trabajo.

Las empresas podrán fraccionar el abono de este premio en varias entregas hasta un máximo de seis meses siguientes al de la jubilación.

Artículo 33.—Reposición de prendas.

Según el artículo 86 de la Ordenanza, a los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de dos juegos de prendas de verano y dos juegos de prendas de invierno, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, en el número indicado que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, al menos, en la mitad de las mismas.

Artículo 34.—Compra de producto en la empresa.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las compras de productos que comercializan con un máximo de 55.134 pesetas mensuales por trabajador, según costo escandallo real y de acuerdo entre ambas parte en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora.

Artículo 35.—Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador con tres años de antigüedad en la empresa, ésta queda obligada a satisfacer a su esposa o los representantes legales de sus hijos menores el importe de tres mensualidades, integradas por el salario base más antigüedad y pluses de la tabla salarial.

Artículo 36.—Retirada de permiso de conducir.

Los conductores o viajeros que debido a alguna infracción estando al servicio de la empresa les retiren el carnet de conducir, las empresas estarán obligadas a darles un puesto de trabajo adecuado, respetándole su categoría profesional durante el tiempo que tenga el carnet retirado.

Se exceptúan aquellos casos en que la sanción de retirada de permiso de conducir lo sea por plazo superior a seis meses y en aquellas sanciones en que la retirada del permiso estén motivadas por causas de alcoholismo o drogadicción.

Artículo 37.—Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores afectados por este convenio, con la aceptación y acuerdo previo de sus empresas, podrán hacer uso de los derechos que son establecidos por el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto, y Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, sobre jubilación especial a los 64 años.

Para ejercitar este derecho, los trabajadores habrán de obtener, previamente, de sus empresas, la aceptación de esta especial forma de jubilación, la que deberá constar por escrito en las dos disposiciones mencionadas, especialmente los que hacen referencia a la sustitución del trabajador por otro, titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

CAPÍTULO XI**Acción sindical****Artículo 36.—Acción sindical.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezcan.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes, pudiéndose señalar entre otras:

- Intervenir en la programación de vacaciones.
- Ser informados de despidos y sanciones impuesta a los trabajadores.
- Intervenir en las deliberaciones sobre cuantía de horas extraordinarias.
- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla y proceder al respecto.
- Intervenir en la firma de contratos laborales cuando así lo soliciten los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Ser informados de las plantillas y escalafones.
- Intervenir en la negociación colectiva.
- Podrán intervenir en la modalidad del personal en las condiciones dispuestas en la Ordenanza Laboral.
- Dentro de los órganos de trabajo, los responsables de cada sección podrán recibir sugerencias del personal a su cargo por mediación de sus representantes legales para el mejor funcionamiento de la empresa.
- En cuanto a las horas sindicales se podrán acumular dichas horas de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes correspondientes a la misma central sindical, pudiendo

quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 39.—Mujer trabajadora.

La mujer trabajadora en la situación de parto tendrá derecho a una suspensión por baja de 16 semanas distribuidas conforme a su criterio.

Artículo 40.—Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados por el Ministerio de Educación, tendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada.

Esta licencia sólo podrá afectar al 20% de la plantilla.

La empresa podrá exigir justificantes de esta asistencia durante la duración del curso.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo que sea compatible con sus estudios.

Artículo 41.—Cláusula de descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior.

Aquellas empresas que se encuentren en estas circunstancias, solicitarán este derecho de la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en el plazo de quince días y resolverá en otro mismo plazo sin posibilidad de recurso.

CAPÍTULO XII**Disposiciones finales****Primera.**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Comercio vigente y demás legislación aplicable.

Segunda.—Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros advierten a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, comoquiera que este convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, al sentenciarse su modificación en todo o en parte, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Deliberadora.

Disposición derogatoria.—De conformidad a las

facultades reconocidas en el artículo 2.º de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, ambas partes acuerdan derogar los artículos 16 del Convenio Colectivo del que es objeto esta revisión, así como el 84 de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24-7-1971, quedando sin efecto, por tanto, lo relativo a la percepción de gratificaciones durante el cumplimiento del servicio militar.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones adicionales

Primera.

En cumplimiento a lo dispuesto en el número 5 del artículo 25 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para las distintas categorías profesionales vinculadas por este Convenio es la siguiente, en función a las 1.826 horas y 27 minutos de trabajo:

<i>Categoría profesional</i>	<i>Pesetas</i>
Mozo especializado	1.526.715
Corredor de plaza	1.614.510
Oficial administrativo	1.614.510
Conductor 1.ª	1.614.510

Segunda.—Adhesión a este Convenio.

Las empresas mayoristas de alimentación que, a su vez, tengan establecimientos de venta al detalle que lo deseen, podrán adherirse, al presente convenio previo acuerdo con sus trabajadores mediante escrito a la autoridad.

Tercera.—Composición de la Comisión Paritaria.

Titulares de la Comisión por parte empresarial: Don Antonio Martínez Barba, don Juan Antonio Pellicer y don Serafín Franco Alcantud.

Titulares de la Comisión por las Centrales Sindicales: U.G.T., don Juan José García Martínez.

TABLA SALARIAL

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>
Director	170.097
Jefe de Personal	130.009
Jefe de Compras y Ventas	130.009
Jefe de Sucursal	125.262
Jefe de Almacén	117.400
Encargado General	123.250
Viajante y Promotor de Ventas	109.631

Autoventas	109.631
Corredor de Plaza	107.634
Dependiente Mayor	107.634
Dependiente de más de 22 años	103.729
Ayudante	99.828
Conductor con carnet de 1.ª	107.634
Conductor con carnet de 2.ª	103.729
Mozo Especializado	101.781
Mozo	99.828
Limpiador/a	99.928
Jefe Administrativo	123.250
Contable	115.448
Jefe de Sección	113.492
Taquimecanógrafa en idiomas	109.631
Oficial Administrativo	107.634
Auxiliar Administrativo	99.828
Operador	103.392
Cobrador	99.828
Aspirante de 16 años	48.461
Aspirante de 17 años	65.171
Auxiliar	99.986
Auxiliar de Caja	99.888
Guarda	101.781

Contratos de formación:

De 16 a 17 años	36.449
De 17 a 18 años	48.047
De 18 a 20 años	76.837

Contratos en prácticas:

Se le aplicará la remuneración atribuida en la categoría profesional en razón a la cual esté realizando las prácticas.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las trece horas del día que encabeza la presente, que firman los asistentes en prueba de conformidad de su contenido.