

3079 Convenio Colectivo de trabajo para Hijos de Jesús Castellar, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Hijos de Jesús Castellar, S.L., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 31-1-96, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12-2-96 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 20-2-96 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.

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

Murcia, a 20 de febrero de 1996.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez.**

Texto del Convenio de Trabajo para la empresa "Hijos de Jesús Castellar, S.L." dedicada a la actividad de Comercio de Materiales de Construcción

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, afectará a la Empresa Hijos de Jesús Castellar, S.L., dedicada a la actividad de Comercio de Materiales de Construcción y a los trabajadores de su plantilla.

Artículo 2. Vigencia y revisión.

La vigencia de este Convenio, será de dos años a partir del día uno de enero de mil novecientos noventa y seis.

Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, si cualquiera de las partes que lo pacten no formularan solicitud de revisión con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Salvo en la tabla salarial, que se verá incrementada en el porcentaje de incremento experimentado por el I.P.C. en el año anterior.

Artículo 3. Absorción de mejoras y derecho supletorio.

Las mejoras acordadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidas por la Empresa en las mejores condiciones que actualmente puedan tener establecidas para su personal, pero subsistirán las condiciones más beneficiosas que existan actualmente en lo que rebasen a lo aquí acordado.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral general y en el Convenio General del Sector de la Construcción, firmado el día 10 de abril de 1992, y publicado en el B.O.E. de 20 de mayo de 1992.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Jornada, descanso y licencias

Artículo 5. Jornada y horario.

La jornada ordinaria anual para 1996 será de 1.768 horas de trabajo efectivo, según calendario recogido en el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia para el año 1996.

El horario será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a sábado. En los meses de julio y agosto, la jornada semanal se distribuirá de lunes a viernes.

En cuanto a la jornada, turnos de trabajo y recuperación de horas, se estará a lo dispuesto en los artículos 72, 73 y 74 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 6. Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones, los cuales se podrán disfrutar durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre, de mutuo acuerdo por ambas partes. La cuantía de la paga de vacaciones es la que figura en el Anexo IV del presente convenio. A dicha cuantía, se adicionará la antigüedad que corresponda según la correspondiente tabla.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho en este año al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese, por cualquier causa, tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de dos días y medio por mes o fracción de mes trabajado.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 7. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día por matrimonio de hijos.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona con el que conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días naturales por enfermedad grave del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal,

tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

Artículo 8. Retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en la columna primera de la tabla salarial, Anexo I, para cada uno de los niveles y categorías, y se devengará durante todos los días naturales.

Artículo 10. Beneficios asistenciales y suplidos.

Este plus extrasalarial, tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, Anexo I, para cada nivel y categoría.

Se concede este plus por día efectivo de trabajo, y que se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57.3 y 65 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Se consideran comprendidos en esta columna, como beneficios asistenciales y suplidos, los conceptos extrasalariales de plus de estancia, kilometraje, ropa de trabajo y locomoción o transporte urbano (se valora el concepto de ropa de trabajo en 40 pesetas diarias). Cuando el kilometraje o la distancia rebasa la cuantía diaria del plus fijado en la segunda columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa.

Artículo 11. Pago del salario.

En lo referente al pago del salario, se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 12. Antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio, por tal concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo II.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y

diciembre será la establecida en la tabla que al efecto figura como Anexo III al presente Convenio. A dicho importe se sumará la antigüedad que corresponda según la cuantía fijada en la tabla de antigüedades.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previsto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 62 del Convenio General del Sector de la Construcción.

La cuantía de la anterior paga de beneficios, se encuentra prorrateada en las dos pagas extras señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de ochenta al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles son los que se determinan en la tabla anexa V correspondiente.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el caso de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el punto segundo de este artículo.

Artículo 15. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que la Confederación Nacional de la Construcción edita y provee de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales, incluida la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia, tendrá validez únicamente dentro de los quince

días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo del finiquito.

Artículo 16. Servicio Militar.

Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar, se reservará la plaza que venía desempeñando, hasta un máximo de dos meses desde la fecha de su licenciamiento, estando obligada la empresa a darles trabajo y de alta en Seguridad Social, en los permisos oficiales acreditados fehacientemente.

Artículo 17. Jubilación.

Se reconocen tres clases distintas de jubilación.

A) Jubilación voluntaria anticipada.

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

Antigüedad en la empresa	Edad	Meses indemnización
2 a 5 años	63	2
6 a 10 años	63	3
11 a 20 años	63	4
21 a 30 años	63	5
Más de 30 años	63	6
2 a 5 años	64	1
6 a 10 años	64	2
11 a 20 años	64	3
21 a 30 años	64	4
Más de 30 años	64	5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo,

de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda, en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento, por la legislación vigente y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre la empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B) Jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo.

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

C) Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

CAPÍTULO III Condiciones sociales

Artículo 18. Indemnización por muerte o invalidez.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente ab-

soluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 4.500.000 pesetas para los años 1996 y 1997.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

Artículo 19. Movilidad.

En cuanto a la movilidad funcional y geográfica, se estará a lo dispuesto en los artículos Noveno y Décimo del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 20. Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de las dietas serán:

a) Dieta completa: 3.850 pesetas.

b) Media dieta: 926 pesetas.

Artículo 21. Faltas y sanciones.

Se estará en esta materia a lo dispuesto en el capítulo duodécimo, artículos 101 a 106 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 22. Representantes de los trabajadores.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse, además, en cuenta las siguientes estipulaciones:

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro del trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Responsabilidad de los sindicatos

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por su órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

**CAPÍTULO IV
Disposiciones adicionales**

Artículo 23. Comisión Mixta de arbitraje.

Para la interpretación del cualquier problema que la aplicación de este Convenio suscite, ambas partes acuerdan crear una Comisión Mixta constitutiva por la empresa y un representante legal de los trabajadores firmantes del Convenio, y presidida por aquella persona que ambas partes designen en su caso.

Las funciones de la Comisión Mixta de Arbitraje serán las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio.
 - Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia a que este aspecto corresponda a las autoridades laborales.
 - Cualesquiera otras atribuciones que le encomienden las partes o que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes en un plazo no superior a 72 horas, desde la citación por escrito de la misma.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION, CON VIGENCIA DESDE 1/1/96 AL 31/12/96

CATEGORIA Y NIVEL	SALARIO BASE	BENEFICIOS ASISTENCIALES Y SUPLIDOS
GRUPO I.- PERSONAL TECNICO TITULADO		
Titulado de Grado Superior	101.634	572
Titulado de Grado Medio	92.741	572
GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL Y TECNICO NO TITULADO		
Director-Gerente	116.877	572
Encargado General	88.930	572
Jefe de Sección	78.768	572
Encargado Establecimiento	78.768	572
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	72.414	572
Dependiente de 25 años	69.873	572
Dependiente menor de 25 años	68.604	572
GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable	82.577	572
Oficial Administrativo	76.226	572
Auxiliar Administrativo	68.604	572
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Profesional de Oficio de 1ª. Chofer	73.685	572
Profesional de Oficio de 2ª	72.414	572
Profesional de Oficio de 3ª.	69.873	572
Capataz	76.226	572
Mozo Especializado	68.604	572
Mozo	67.333	572
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO		
Vigilante	69.873	572
Personal de limpieza (por hora)	289	---

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDADES, CON EFECTOS 1/1/96 AL 31/12/96

CATEGORIAS	Base Cálculo	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios 1 Quin.	2 Bienios 2 Quin.	2 Bienios 3 Quin.	2 Bienios 4 Quin.	2 Bienios 5 Quin.	2 Bienios 6 Quin.
Titulado Grado Superior	92.020	4.061	9.202	15.643	22.085	28.526	34.968	41.409	47.850
Titulado Grado Medio	83.968	4.198	8.397	14.275	20.152	26.030	31.908	37.786	43.663
Director-Gerente.	105.823	5.291	10.582	17.990	25.398	32.085	40.213	47.620	55.028
Encargado General.	80.518	4.026	8.052	13.688	19.324	24.961	30.597	36.233	41.869
Jefe de Sección.	71.316	3.566	7.132	12.124	11.116	22.108	27.100	32.092	37.084
Encargado Establecimiento	71.316	3.566	7.132	12.124	11.116	22.108	27.100	32.092	37.084
Viajante.	65.564	3.278	6.556	11.146	15.735	20.325	24.914	29.504	34.093
Dependiente de 25 años.	63.264	3.163	6.326	10.755	15.183	19.612	24.040	28.489	32.897
Dependiente menor de 25 años.	62.114	3.106	6.211	10.559	14.907	19.255	23.603	27.951	32.299
Contable	74.766	3.738	7.477	12.710	17.944	23.177	28.411	33.645	38.878
Oficial Administrativo.	69.015	3.451	6.902	11.733	16.564	21.395	26.226	31.057	35.888
Axuliar Administrativo	62.114	3.106	6.211	10.559	14.907	19.255	23.603	27.951	32.299
Profesional de Oficia de 1ª.	66.715	3.336	6.672	11.342	16.012	20.682	25.352	30.022	34.692
Profesional de Oficio de 2ª.	65.564	3.278	6.556	11.146	15.735	20.325	24.914	29.504	34.093
Profesional de Oficio de 3ª.	63.264	3.163	6.326	10.755	15.183	19.612	24.040	28.489	32.897
Capataz.	69.015	3.451	6.902	11.733	16.564	21.395	26.226	31.057	35.888
Mozo Especializado	62.114	3.106	6.211	10.559	14.907	19.255	23.603	27.951	32.299
Mozo.	60.963	3.048	6.096	10.364	14.631	18.899	23.166	27.433	31.701
Vigilante.	63.264	3.163	6.326	10.755	15.183	19.612	24.040	28.489	32.897

ANEXO III

TABLA DE PAGAS EXTRAS DE VERANO Y NAVIDAD, CORRESPONDIENTE AL PERIODO DE 1/1/96 AL 31/12/96

CATEGORIAS	PESETAS
Titulado Grado Superior	138.222
Titulado Grado Medio	126.128
Director-Gerente	158.954
Encargado General	120.946
Jefe de Sección	107.124
Encargado de Establecimiento	107.124
Viajante	97.974
Dependiente de 25 años	95.028
Dependiente menor de 25 años	93.302
Contable	112.305
oficial Administrativo	103.667
Auxiliar Administrativo	95.028
Profesional de Oficio de 1ª	100.212
Profesional de Oficio de 2ª	97.974
Profesional de Oficio de 3ª	93.302
Capataz	103.667
Mozo Especializado	95.028
Mozo	91.573
Vigilante	93.302

NOTA: A las cantidades reflejadas en la presente Tabla, se le agregará la cantidad que por antigüedad corresponde a cada trabajador según queda determinada en la Tabla de Antigüedades, y correspondiente a una mensualidad.

ANEXO IV

**TABLA DE LA PAGA DE VACACIONES CORRESPONDIENTE AL PERIODO DE
1/1/96 AL 31/12/96**

CATEGORIAS	PESETAS
Titulado Grado Superior	115.934
Titulado Grado Medio	107.041
Director-Gerente	131.177
Encargado General	103.230
Jefe de Sección	93.068
Encargado de Establecimiento	93.068
Viajante	86.714
Dependiente de 25 años	84.173
Dependiente menor de 25 años	82.904
Contable	96.877
oficial Administrativo	90.526
Auxiliar Administrativo	82.904
Profesional de Oficio de 1ª	87.985
Profesional de Oficio de 2ª	86.714
Profesional de Oficio de 3ª	84.173
Capataz	90.526
Mozo Especializado	82.904
Mozo	81.633
Vigilante	84.173

NOTA: A las cantidades reflejadas en la presente Tabla, se le agregará la cantidad que por antigüedad corresponde a cada trabajador según queda determinada en la Tabla de Antigüedades, y correspondiente a una mensualidad.

ANEXO V

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS CON EFECTOS DEL 1/1/96 AL 31/12/96

CATEGORIAS	PESETAS
Titulado Grado Superior	2.000
Titulado Grado Medio	1.700
Director-Gerente	2.200
Encargado General	1.500
Jefe de Sección	1.500
Encargado de Establecimiento	1.200
Viajante	1.200
Dependiente de 25 años	900
Dependiente menor de 25 años	850
Contable	1.000
oficial Administrativo	900
Auxiliar Administrativo	800
Profesional de Oficio de 1ª	900
Profesional de Oficio de 2ª	850
Profesional de Oficio de 3ª	800
Capataz	900
Mozo Especializado	850
Mozo	800
Vigilante	800