

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de .

k) El acoso sexual.

l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m), del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en las comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 34.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 35.- Cancelación

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 36.- Plus de Nochebuena y Nochevieja

En el turno de noche se abonaran 75 € para cada trabajador que preste sus servicios la noche de estos dos días. También será efectivo dicho plus para el personal de Retén de producción y mantenimiento.

Cartagena, 4 de junio de 2008.

ANEXO.

Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.

Conciliación de la vida laboral y familiar

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, y en particular en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna. Se tiene por incorporado al texto del convenio el texto íntegro de la reiterada Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Consejería de Empleo y Formación

9681 Resolución de 7-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio Alimentación (Mayoristas).- Exp. 200844110019.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Mayoristas) (Código de Convenio número 3000275) de ámbito Sector, suscrito con fecha 25-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 7 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE MURCIA PARA EL AÑO 2008

Capítulo I.- Ámbito de aplicación.

Artículo 1.º- Ámbito funcional.

Las presentes normas obligarán a las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la actividad de "Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación".

Artículo 2.º- Ámbito personal.-

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Murcia.

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: Vigencia, prórroga y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo al 1-1-2008. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2008.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 3,8% de incremento sobre los salarios de 2007, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo anual establecido por el I.N.E., a nivel nacional registrara al 31 de diciembre de 2.008 un incremento superior al 3,80 por 100, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se devengará con efectos del 1 de enero de 2008, generando pago de atrasos, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se acuerde para el año 2009 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas correspondientes a 2007.

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, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Paritaria y excepto la cláusula de revisión salarial que únicamente tendrá vigencia para 2008.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Capítulo II.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

Artículo 5.º- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas. Se respetan a título individual las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 6.º- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Capítulo III.- Régimen de trabajo.

Artículo 7.º- Jornada

La jornada será la semanal de 40 horas, equivalente a 1802 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 6 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 8.º- Licencias.-

En los supuestos taxativamente previstos en este artículo, el trabajador percibirá durante su ausencia, 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:

- Durante 17 días naturales en caso de matrimonio, ó **unión como pareja de hecho, inscrita en registro público correspondiente, y por una sola vez.**

- Durante 3 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en registro oficial, padres e hijos; si se trata de hermanos la licencia será de dos días, prorrogables a tres días en caso de desplazamiento fuera de la región.

- Durante 3 días hábiles por alumbramiento de esposa y prorrogable hasta 5 días en caso de desplazamiento fuera de la Región.

- Para el resto de los familiares, o sea, abuelos, nietos, padres, hijos y hermanos políticos por muerte o enfermedad grave de los mismos, dos días y, en caso de desplazamiento fuera de la región, dos días.

- Durante un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos. Cuando por tal motivo deba efectuar un desplazamiento, se concederán dos días.

- Un día por asuntos propios sin necesidad de justificación.

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

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

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

- El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y preparación al parto, que se realicen dentro de la jornada de trabajo. Según redacción del artículo 37,3 del E.T.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción

de la jornada en media hora para la misma finalidad. Esta reducción podrá ser al principio o al final de la jornada a su elección, pudiendo ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el Art., 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la ley de igualdad, podrán disfrutarse a elección de trabajador/a, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

Artículo 9.º- Licencia por 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 solo podrá afectar al 20% de la plantilla.

La empresa podrá exigir justificante 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 10.º- Vacaciones.-

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales en dos períodos de 15 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 del 1 de mayo al 30 de septiembre.

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, por pacto con la empresa, tendrá derecho a disfrutarlas en el siguiente año junto a una bolsa de vacaciones de **43,93 €**.

Artículo 11.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 éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichas verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la empresa para dicha situación.

El trabajador que no justifique su ausencia del trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada

o 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.

Capítulo IV.- Retribuciones.

Artículo 12.º- Salario Base.-

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

Artículo 13.º- Promoción Económica o Premio por Antigüedad.-

Con efectos desde el día uno 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 treinta de junio de 1994 vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto de premio de antigüedad.

A partir del día uno de julio de 1994, los trabajadores fijos percibirán **35,09 €** por cada 8 años de servicio en la empresa y hasta un máximo de tres plazos o periodos de 8 años.

Aquellos trabajadores que en su día les quedó consolidada una cantidad en concepto de promoción económica o premio por antigüedad, contarán los ocho años referidos en el párrafo precedente. a partir de la fecha de consolidación de su último tramo

Artículo 14.º- 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 30 días del salario base más antigüedad.

Artículo 15.º- Gratificación por Beneficios.-

Las empresas establecen en favor de su personal un régimen de gratificación por beneficios, que consistirá en 30 días de salario base de Convenio más antigüedad, siendo abonada antes del 15 de marzo.

Artículo 16.- Explotación.-

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 explotación que cubra la recaudación en efectivo de **4.238,16 €** por día.

Artículo 17.- Dieta y Kilometraje.-

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone **10,31 €** diarias por media dieta por dieta completa **20,56 €**. 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 de acuerdo con 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 **0,19 €** por kilómetro. Dicho mínimo absorberá los gastos del vehículo que hasta la fecha se satisfaga por la empresa.

Artículo 18.º- Plus de Trabajo Penoso.-

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán 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 100 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 19.º- Horas Extraordinarias.-

Aquellas horas que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de horas extraordinarias cualquiera que sea el motivo por el que se realicen.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento 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 15 días siguientes a su realización.

Artículo 20.- 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 V.- Acción social

Artículo 21.- Enfermedad y accidentes.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá, con cargo a la empresa y por período máximo de 12 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 período, las prestaciones que correspondan por el Régimen General de la Seguridad Social.

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

En todo lo relacionado con la salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.

Artículo 22.- 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 **32,448 €**.

Artículo 23.- 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 72,11 €.

La deficiencia psíquica 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 24.- Complemento por jubilación.

Las empresas concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores con 15 años de antigüedad a su servicio, que 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	7 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 al abono de este premio en varias entregas hasta un máximo de seis meses siguientes al de la jubilación.

Artículo 25.- Reposición de prendas.

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 26.- Compra de productos en la empresa.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las compras de productos que comercializan con un máximo de 453,02 € mensuales por trabajador, según costo escandallo real y de acuerdo entre ambas partes en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora.

Artículo 27.- Retirada de permiso de conducir.

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

Se exceptúan aquellos casos en que la sanción de retirada de permiso de conducir lo sea por plazo superior a 6 meses y en aquellas sanciones en que la retirada del permiso esté motivadas por causas de alcoholismo o drogadicción.

Artículo 28.- 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, des 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.

Artículo 29.- Promoción de la conciliación de la vida familiar.

En lo no dispuesto en este convenio sobre vida familiar, se estará en lo que expresa la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de La vida familiar de las personas trabajadoras” y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y normas concordantes.

Capítulo VI.- Contratación y fomento de empleo**Artículo 30.- Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.**

Los contratos realizados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzca dichas causas.

Artículo 33. Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.

Podrá concertarse el Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, prevista en la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre con los trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

Capítulo VII.- Definición de categorías profesionales.**Artículo 34.- 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 35.- 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: Ese 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 esta 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 ordenes 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 de 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 5 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 5 años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Dependiente: Es el empleado, 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 recuento de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos, informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta.

El dependiente con más de 5 años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

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

Contratos para la formación: Tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un

puesto de trabajo que requiere un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal, o en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa. Su retribución será la reflejada en el anexo de las tablas salariales.

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, etc.

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

Contable, cajero/a: Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las categorías profesionales del grupo administrativo.

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 conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categorías, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses o impuestos, mecanografía, etc. El auxiliar administrativo con más de 5 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 conocimiento sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar de caja: Es el empleado 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 cajas, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes. El auxiliar de caja con más de 5 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, aún cuando no tenga titulación.

El operador con más de cinco años de antigüedad en la categoría, percibirá un diez por ciento 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 supervisar 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 servicios y actividades auxiliares:

Escaparartista: Es el empleado que, con el máximo grado de especialización 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 grupo 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 consideran 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 1ª o de 2ª 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 que se dedica a trabajos concretos y determinados que, son constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el 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 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 2 años de antigüedad en la categoría, pasarán a la de mozo especializado y percibirán un 6 por 100 del salario a los 4 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 con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos e 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 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.

Artículo 35 bis.- Plantilla.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas ante los sindicatos firmantes, a remitir, a requerimiento de estos, en el plazo de un mes 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 VIII.- Comisión paritaria

Artículo 36.- 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 necesaria 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 37.- Comisión Paritaria.-

La Comisión elegida tendrá como misión específica la siguiente:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 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.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio
- Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.
- Estudio y autorización, en su caso, sobre las solicitudes de descuelgue que sean interesadas por las empresas.
- Elaboración de planes de formación continua.

Artículo 38.- 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 39.- 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.

Artículo 40.- Composición de la Comisión Paritaria.-

Titulares de la Comisión por parte Empresarial: D. Antonio Martínez Barba, D. Joaquín Contreras Yagües.

Titulares de la Comisión por las Centrales Sindicales: M^a Paz Poveda Almagro, D^a Josefina Ariza López.

Capítulo IX.- Acción sindical

Artículo 41.- 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 impuestas 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 de 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.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

Capítulo XII.- Disposiciones adicionales

Primera.- 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 15 días y resolverá en otro mismo plazo sin posibilidad de recurso.

Segunda.-El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1.995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

Tercera.- 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 competente

Cuarta.- Adhesión al ASECMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio 2005, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Quinta. Negociación Colectiva para el año 2008.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2009, antes del 21 noviembre de de 2008.

Sexta. Incremento salarial.

Año 2008: Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 3,8%, con respecto a las del año 2007. Se adjuntan tablas salariales para el año 2008.

Disposiciones transitorias.

Contratos en prácticas:

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

MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN		SALARIO 2008	
CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL	
Director	1.557,55 €	23.363,25 €	
Jefe de Personal	1.188,69 €	17.830,35 €	
Jefe de Compras y Ventas	1.188,69 €	17.830,35 €	
Jefe de Sucursal	1.146,50 €	17.197,50 €	
Jefe de Almacén	1.073,40 €	16.101,00 €	
Encargado General	1.126,87 €	16.903,05 €	
Viajante y Promotor de Ventas	1.002,34 €	15.035,10 €	
Autoventas	1.002,34 €	15.035,10 €	
Corredor de Plaza	984,14 €	14.762,10 €	
Dependiente Mayor	984,14 €	14.762,10 €	
Dependiente	948,40 €	14.226,00 €	
Ayudante	912,73 €	13.690,95 €	
Conductor con carnet de 1ª	984,00 €	14.760,00 €	
Conductor con carnet de 2ª	948,40 €	14.226,00 €	
Mozo Especializado	930,60 €	13.959,00 €	
Mozo	912,73 €	13.690,95 €	
Limpiadora	912,73 €	13.690,95 €	
Jefe Administrativo	1.126,87 €	16.903,05 €	
Contable	1.055,54 €	15.833,10 €	
Jefe de Sección	1.037,64 €	15.564,60 €	
Taquimecanógrafa en Idiomas	1.002,34 €	15.035,10 €	
Oficial Administrativo	984,14 €	14.762,10 €	
Auxiliar Administrativo	912,73 €	13.690,95 €	
Operador	945,31 €	14.179,65 €	

CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
Cobrador	912,73 €	13.690,95 €
Auxiliar	914,17 €	13.712,55 €
Auxiliar de Caja	867,56 €	13.013,40 €
Guarda	930,60 €	13.959,00 €
Contratos en formación:		
Formación de 1er año.	605,51 €	9.082,65 €
Formación de 2º año	610,50 €	9.157,50 €

Consejería de Empleo y Formación

9682 Resolución de 7-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para Naftran, S.A.- Exp. 200844110018.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Naftran, S.A. (Código de Convenio número 3001772) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 3-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 7 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "NAFTRAN, S.A."**Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio afecta a la empresa "Naftran, S.A.", dedicada a las actividades de venta de lubricantes, venta de productos petrolíferos, cambios de lubricantes, venta de neumáticos, venta de vehículos, venta de accesorios, transporte de mercancías y cualquier otra actividad que entre dentro del objeto social de la Empresa y sus trabajadores, empleados exclusivamente en dichas actividades y que presten sus servicios en la provincia de Murcia.