

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de la provincia de Valencia (Código 46000265011982).

ANUNCIO

Resolución de fecha 18 de agosto de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 22 de febrero de 2016 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y, de la otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 18 de agosto de 2016.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo P.S.: (art. 13.3 de la Resolución de 24 de noviembre de 2015, del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se delegan atribuciones en determinados órganos y unidades administrativas de la Conselleria), el jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento, Miguel Ángel Borgoñoz Torró.

Convenio Colectivo de Supermercados y Autoservicios de la Provincia de Valencia

2014-2016

INDICE

Preámbulo.

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito.

Artículo 2. Concurrencia de convenios.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 4. Compensación de mejoras.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Artículo 6. Periodo de prueba.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Capítulo II.- Jornada y Vacaciones.

Artículo 8. Jornada laboral.

Artículo 9. Vacaciones.

Capítulo III.- Estructura Salarial.

Artículo 10. Salario.

Artículo 11. Inaplicación del Convenio.

Artículo 12. Complementos.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Artículo 14. Paga extra de verano.

Artículo 15. Paga extra de Navidad.

Artículo 16. Paga extra de beneficios.

Capítulo IV.- Beneficios Complementarios.

Artículo 17. Vacaciones por cese

Artículo 18. Permisos y excedencias.

Artículo 19. Descuento en compras.

Capítulo V.- Vestuario.

Artículo 20. Uniformes de trabajo.

Capítulo VI.- Derechos Sindicales.

Artículo 21. Sindicatos.

Artículo 22. Delegados Sindicales.

Artículo 23. Funciones de los delegados sindicales.

Artículo 24. Comités de empresa.

Artículo 25. Comité intercentros.

Capítulo VII.- Salud Laboral.

Artículo 26. Salud laboral.

Capítulo VIII.- Jubilación Especial.

Artículo 27. Jubilación especial.

Capítulo IX.- Protocolo de empleo.

Artículo 28. Protocolo de empleo.

Capítulo X.- Regimen disciplinario.

Artículo 29. Faltas y sanciones.

Capítulo XI.- Contratación.

Artículo 30. Contratación.

Capítulo XII.- Incapacidad Temporal.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

Capítulo XIII.- Formación.

Artículo 32. Comisión paritaria de formación

Artículo 33. Formación.

Capítulo XIV.- Solución de Conflictos.

Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo XV.- Violencia de Género.

Artículo 35. Violencia de Género.

Capítulo XVI.- Preaviso.

Artículo 36. Preaviso de baja voluntaria

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Preámbulo:

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio:

a.- Las ofertas de empleo se redactaran de modo que no contengan mención alguna que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

c.- En materia de contratación, se promoverá que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.

d.- En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e.- El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f.- La retribución salarial establecida en este convenio, para puestos de igual valor, en las distintas categorías en él existentes, será idéntica, independientemente del género al que pertenezca las personas que lo ocupen.

Las anteriores cláusulas se adaptarán, en todo caso, de forma automática a la legalidad vigente en cada momento.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito.

Ámbito territorial:

El presente convenio rige en toda la provincia de Valencia.

Ámbito personal: El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas dedicadas al comercio al detalle de los establecimientos denominados supermercados, autoservicios de alimentación y «hard discount» de Valencia y su provincia.

Regirá igualmente para aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro del campo de aplicación de este convenio.

En su consecuencia, se regirán por este convenio todos los trabajadores y empleados de la expresada actividad.

Ámbito temporal:

A) Vigencia: La vigencia del presente convenio será a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, los efectos económicos serán desde el primero de enero de 2015.

B) Duración: La duración del presente convenio se fija en tres años, desde el primero de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.

C) Denuncia: La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con un mes de antelación a su vencimiento. Las partes legitimadas para negociar procederán a constituir la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes, estableciendo un calendario o plan de negociación. En el supuesto de que esta comisión no alcanzara acuerdo en el plazo previsto, se acudirá a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Artículo 2. Concurrencia de convenios.

Este convenio tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de empresas y trabajadores/as, dentro de los ámbitos señalados por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro.

El presente convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas y jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma o disposición, respetando en todo caso la legalidad vigente.

Las condiciones pactadas forman parte de un todo indivisible, por lo que no se puede pretender la aplicación de una o varias de sus normas, olvidando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse en toda su integridad.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones contenidas en el presente convenio, estimadas en su totalidad se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, o situaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que las vengán disfrutando no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Artículo 4. Compensación de mejoras.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras que existan o que puedan establecerse mediante disposiciones legales que se promulguen en el futuro.

Las condiciones pactadas son asimismo compensables en su conjunto con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o la causa de ellas.

Artículo 5. Clasificación profesional.

1. Grupos profesionales.

Quedan establecidos los siguientes grupos profesionales en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones.

Las distintas categorías profesionales, quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será la fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalecía en la función.

A) Grupo profesional de mandos intermedios.

Son aquellos cuya función es la organización y coordinación de cada una de las áreas, secciones, zonas o divisiones, en las que se encuentre dividido el trabajo y que tienen por finalidad conseguir los objetivos marcados por la dirección, contando para ello con medios humanos, técnicos o materiales.

Son asimismo responsables de la coordinación y formación del personal que pudiera haber a su cargo.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe/a de división, jefe/a de compras, jefe/a de personal, jefe/a de ventas, encargado/a general, jefe/a sección almacén, jefe/a supermercado, encargado/a almacén, jefe/a sección mercantil, jefe/a grupo.

B) Personal técnico titulado.

Es el/la que, estando en posesión de un título de grado superior o medio puede llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa.

Quedan incluidas las categorías de titulado/a superior y titulado/a medio.

C) Personal de actividades auxiliares.

Personal encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, con poca iniciativa, que se ejecutan bajo directrices concretas, dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tienen como finalidad toda la preparación, suministro, logística, limpieza, reposición y demás funciones tendentes a facilitar la venta.

Quedan incluidas las categorías de: Profesional de distribución comercial, profesional especializado en distribución comercial, envasador/a, telefonista, rotulista, profesionales de oficina, conductor/a repartidor/a, portero/a, personal de limpieza.

D) Personal mercantil.

Son los/las que tienen como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de ésta.

Dentro de este grupo se encuadran los/las auxiliares mercantiles, que son aquellos/as que, una vez superado un proceso de formación teórica, realizan todas las funciones tendentes a auxiliar al personal mercantil, facilitando todas sus labores de venta, pudiendo realizar directamente la venta y que tras superar un período de conocimiento práctico de tres años, adquieren la función de personal mercantil.

Quedan incluidas las categorías de: Dependientes/as y ayudantes/as de sección mayor y menor y profesionales carniceros/as, charcuteros/as, pasteleros/as, y pescaderos/as.

E) Personal administrativo.

Son los/las que realizan preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión tendentes a facilitar la administración de la empresa.

Dentro de este grupo se encuentran, asimismo, los/las auxiliares que realizan funciones administrativas elementales y no de gestión.

El personal comprendido en este grupo podrá llevar a cabo funciones de tipo mercantil y auxiliar y siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías que componen el actual grupo de administración, así como los cajeros/as y auxiliares de caja.

No obstante lo expuesto, las partes acuerdan la creación de una comisión normativa que deberá estudiar y regular la redefinición de cada uno de los grupos profesionales y puestos de trabajo, sus funciones y tareas, de acuerdo con los resultados obtenidos del estudio sobre itinerarios ocupacionales del sector de supermercados, actualmente en fase de elaboración.

2. Cambios de puesto de trabajo.

El personal que preste sus servicios dentro del campo de aplicación de este convenio podrá ser destinado, por necesidades demostradas del servicio, a realizar otras funciones dentro de la empresa, y ello, con el objeto de reducir al mínimo la movilidad geográfica, conseguir mayor autonomía del centro de trabajo y readaptar los recursos humanos a las nuevas técnicas y necesidades. Todo ello mediante el estricto cumplimiento de lo establecido en el art. 39 del E.T.

Todo el personal de los supermercados y autoservicios colaborará dentro de la jornada en la limpieza de su puesto de trabajo: durante un máximo de 30 minutos, y sin que ello suponga aseo y limpieza de los locales.

El trabajador/a domiciliado o natural de un municipio donde la empresa implante un nuevo centro, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá solicitar, con al menos seis meses de antelación, ocupar un puesto del mismo grupo, funciones y aptitudes, en este centro teniendo preferencia sobre los demás.

Artículo 6. Periodo de prueba.

Se podrá concertar por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos/as titulados/as ni de tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

En el caso de contratación inicial por contrato indefinido se establece un período de prueba de tres meses para los trabajadores/as no cualificados y de seis meses para los contratados/as en el grupo de personal mercantil.

Tendrán derecho a una indemnización de dos días por cada mes trabajado, a partir del primero y hasta un máximo de cuatro días si no superan el período de prueba.

El período de prueba será de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 7. Comisión paritaria.

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Las decisiones de dicha Comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75% de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores/as que formen parte de la referida Comisión, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La Comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores/as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Capítulo II. Jornada y vacaciones

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual queda establecida en 1.791 horas.

La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La jornada ordinaria de trabajo semanal será de 40 horas, finalizando únicamente a las 14'30 horas del sábado, en almacenes y centros logísticos, salvo que por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as en cada empresa o centro, se pacte otra distinta.

En jornada partida sólo podrá existir un período de descanso intermedio.

Domingos y festivos. Los firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad los domingos y festivos, no obstante, en el caso de abrirse los establecimientos en dichos días, acogiéndose las empresas a las condiciones administrativas vigentes, a los trabajadores/as que voluntariamente presten sus servicios en los citados días les serán compensadas las horas trabajadas con un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense en metálico ó con un incremento del 75%, del valor de la hora ordinaria, para el caso de que se compense por medio de descanso. Las meritadas horas computarán a los efectos del cómputo anual establecido en el presente convenio.

Durante los meses de noviembre y diciembre, se negociará con la representación legal de los trabajadores/as, y en su defecto con los trabajadores, el calendario anual laboral del año siguiente.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial será continuada.

Flexibilidad horaria:

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

- a.- Las empresas podrán disponer de hasta una máximo del 7% de la jornada anual, en el que podrán variar la distribución de la jornada inicialmente prevista.
- b.- Las empresas deberán preavisar con al menos siete días de antelación a los trabajadores/as afectados/as.
- c.- Deberá en todo caso y sin perjuicio de la aplicación de la flexibilidad horaria el descanso diario establecido legalmente.
- d.- Podrán realizarse un máximo de 9 horas diarias de jornada.
- e.- No obstante lo anterior, y únicamente en periodos de máxima actividad de la empresa, podrán realizarse hasta 10 horas diarias en una misma jornada, si bien ello podrá llevarse a cabo un día a la semana.
- f.- No podrá aplicarse la flexibilidad horaria pactada en domingos ni en festivos.
- g.- La flexibilidad horaria tampoco será de aplicación en el caso de aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de Guarda legal.
- h.- Finalmente, La flexibilidad horaria tampoco será de aplicación, para la realización de inventarios por parte de las empresas.

Artículo 9. Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre; excepto zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 15 de abril y el 15 de octubre de cada año.

En el caso de trabajadores/as inmigrantes, las vacaciones podrán disfrutarse de manera ininterrumpida en otros meses del año, siempre

y cuando sea a petición de los mismos, y sin que ello suponga derecho a la percepción de la bolsa de vacaciones.

En caso de maternidad, el trabajador/a podrá acumular las vacaciones antes o después del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en los arts. 48.4, 5 y 7 del Estat. de los T., el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos fijados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el caso de que iniciado el periodo de disfrute de vacaciones, se produjera una baja médica que obligase a la hospitalización del trabajador, el periodo vacacional quedará interrumpido exclusivamente durante los días que durase la hospitalización, disfrutándose dichos días a continuación del periodo vacacional o en otra época del año, en función de las necesidades de la actividad de la empresa. En éste supuesto, el trabajador/a comunicará y acreditará a la empresa con la mayor antelación posible, la baja y la hospitalización, para que ésta pueda determinar el disfrute del periodo adicional que ello genere.

Asimismo, las vacaciones se disfrutan proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como trabajo efectivo a efectos del cómputo de las vacaciones las ausencias involuntarias del trabajador/a derivadas de las bajas por enfermedad o accidente de trabajo, o las legal y/o convencionalmente establecidas, como el uso del crédito horario sindical o el disfrute de permisos retribuidos.

Caso de que, por conveniencia de las empresas, no se concedieran en el citado período, el personal que las disfrute fuera de aquel, percibirá una gratificación adicional de:

- A) 169,49 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período dieciséis o más días.
- B) 122,04 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de once a quince días.
- C) 33,89 euros en el supuesto de disfrutar fuera del período de 1 a diez días.

La referida gratificación, no será absorbible y compensable por cualquier otro concepto retributivo que se abone al trabajador/a en periodo vacacional.

Cuando el disfrute de las vacaciones se realice fuera del periodo de tiempo expresado por petición del propio trabajador/a, no procederá el abono de dicha gratificación.

El período de vacaciones, que no podrá comenzar en festivo, podrá ser fraccionado mediante acuerdos inter-partes, y asimismo las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como trabajo efectivo a efectos del cómputo de vacaciones las ausencias involuntarias del trabajador/a, tales como las bajas por enfermedad o accidente de trabajo.

Las vacaciones serán retribuidas como mínimo de acuerdo con el sueldo base de este convenio más el complemento personal reflejado en el art. 11.

Capítulo III. Estructura Salarial

Artículo 10. Salario.

El salario del personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada categoría profesional en la tabla anexa.

Artículo 11. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

1. La empresa que decida iniciar la inaplicación del presente convenio deberá comunicar a la Comisión Paritaria del presente convenio la apertura del procedimiento, al tiempo de iniciar el periodo de consultas, remitiendo la documentación económica pertinente y la justificación económica de la medida que propone, siempre dirigida al mantenimiento del empleo.

En la propuesta de inaplicación deberán figurar claramente las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que serán revisables anualmente, salvo pacto en contrario, y tendrán como máximo la duración del presente Convenio Colectivo.

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores y trabajadoras se atribuirá la representación legal de los mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

4. Tras el periodo de consultas el acuerdo podrá remitirse a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo dentro de los siete días siguientes a la consecución, con la relación expresa de las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa.

5. Si no existe acuerdo, tras la realización del periodo de consultas, se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día del requerimiento. Si existe acuerdo de la Comisión Paritaria todas las partes negociadoras estarán sometidas al mismo.

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional. Cláusula de descuelgue.

Artículo 12.- Complementos.

A.-Complemento de antigüedad consolidada

Dicho complemento corresponde a la cantidad que se percibía por el concepto de antigüedad que los trabajadores/as tuvieran consolidada, en fecha 31 de diciembre de 1996, tras la desaparición del concepto de antigüedad. Dicha cantidad, no será compensable ni absorbible, debiendo sufrir los mismos incrementos que el salario base experimente.

B.-Complemento de nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad que se fija en cien euros mensuales, devengándose siempre que más del 50% de la jornada se desarrolle en horario nocturno y se percibirá prorrateado con arreglo al porcentaje de jornada nocturna que se realice.

C.-Complemento cámaras frigoríficas

Los trabajadores/as que realicen un 50% o más de su jornada diaria de trabajo dentro de las cámaras frigoríficas de frío negativo, percibirán un complemento mensual equivalente al 10% del salario base.

Complementos de cantidad y calidad.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria de trabajo. Por mutuo acuerdo, podrán compensarse en su equivalente en tiempo de descanso. Para el caso de que se compensen en tiempo de descanso, se hará de forma proporcional teniendo en cuenta el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 14. Paga extra de verano.

Los trabajadores/as devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de verano, que será abonada el día 30 de junio. La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según categoría profesional más la antigüedad que le corresponda.

Artículo 15. Paga extra de Navidad.

Los trabajadores/as devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre.

La cuantía de la paga será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base de la tabla anexa, según categoría profesional, más la antigüedad que le corresponda.

Las pagas extras de Navidad y verano, podrán abonarse prorrateadas previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as.

Artículo 16. Paga extra de beneficios

Las empresas establecerán, en favor del personal, una paga extra anual en función de los beneficios, que se devengará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

La cuantía de esta paga extra de beneficios será equivalente al importe de una mensualidad de sueldo base del presente convenio, según categoría profesional más el complemento personal del art. 11. Esta paga extra podrá ser prorrateada mensualmente por libre decisión de las empresas, o, en todo caso, satisfacerse dentro del primer trimestre de cada año y referida al ejercicio anterior.

Capítulo IV. Beneficios complementarios

Artículo 17. Vacaciones por cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores/as que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 62 años: 8 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 63 años: 7 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 64 años: 6 días de vacaciones por año de servicio.

Por cese a los 65 años: 5 días de vacaciones por año de servicio.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador/a fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Permisos y excedencias.

1) En los casos de nacimiento de hijos, el trabajador/a tendrá derecho a:

a) Un permiso retribuido de tres días naturales a partir del hecho causante.

b) Un día más si precisa desplazamiento o así lo justificasen las circunstancias del caso concreto.

c) Otro día más, si necesitara pernoctar fuera de su domicilio y el punto de destino se encontrara a una distancia igual o superior a 125 kilómetros.

2) El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

c) A un día de asuntos propios al año, siempre y cuando preavise a la empresa con la suficiente antelación para su disfrute que como mínimo será de una semana. Para su concesión, será necesario que estén prestando servicios más del 50% del personal de plantilla del centro de trabajo.

d) Respecto de los permisos, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para el propio trabajador o para acompañar, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 18 años o a familiares dependientes de primer grado del trabajador al consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, se estará, respecto de la retribución

de los mismos a lo dispuesto en el Art. 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

e) Los trabajadores/as afectados por enfermedades y/o dolencias, de carácter crónico, tendrán derecho a disfrutar dos veces al año, de los permisos pertinentes para realizar las revisiones o controles que se deriven de las mismas.

f) A tres días de permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán disfrutarse, en el caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización, mientras dure la baja. Dicho permiso se ampliará en 1 día más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual, y otro día más si dicho desplazamiento superase los 250 km.

En los supuestos de que un familiar esté hospitalizado el permiso de tres días a que el trabajador/a tiene derecho, podrá ser utilizado por éste en días alternos mientras dure la hospitalización y preavisando a la empresa.

g) A dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicho permiso se ampliará en 2 día más si existe necesidad de desplazamiento del domicilio habitual.

h) Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución e hasta tres días, a los adicionales a los establecidos en el presente artículo, para los casos de hospitalización de un familiar de primer grado o de segundo grado con discapacidad, tanto por consanguinidad, como por afinidad, debiendo disfrutarlos a continuación de los ya recogidos en el presente artículo, debiendo solicitarlos con la suficiente antelación y acreditar la hospitalización prolongada del familiar en cuestión.

3) Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una licencia retribuida de un día por matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4) En las acciones de formación continua de trabajadores/as de las empresas de supermercados y autoservicios afectados por el presente convenio, al menos un 75% del tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

5) Mujer en estado de gestación:

a) Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.

b) Si la adaptación no es posible, o suficiente, la embarazada deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Ambos derechos se tienen también durante el período de lactancia.

c) Ausencia del puesto de trabajo con derecho a remuneración para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

d) Las trabajadoras/es voluntariamente podrán acumular el derecho a lactancia, a razón de una hora por día, en días completos acumulados al final de la suspensión del contrato por maternidad.

6) Los trabajadores/as que acrediten estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, a excepción de los 15 días naturales previstos por matrimonio en el apartado a) del párrafo 3º de dicho art. 37 y el previsto en el nº 3 de este artículo.

7) La reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del E.T., podrá utilizarse, a elección del trabajador/a, hasta que el menor cumpla los 12 años y siempre dentro de la jornada habitual.

8) Licencias no retribuidas: además de las anteriormente establecidas, el personal podrá disfrutar de una licencia sin retribución de hasta 15 días al año, sin que el disfrute de dicha licencia pueda coincidir con el principio o final de cualquier otro tipo de licencia o permiso, vacaciones, puentes y campaña de navidad y reyes. La solicitud de dicha licencia deberá estar motivada, y la empresa podrá conceder este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo, tanto la solicitud del trabajador/a como la contestación de la empresa, deberán efectuarse por escrito. La concesión del permiso supondrá la no obligación de cotización a la seguridad social por parte de la empresa del periodo de disfrute del permiso.

9) El trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción, o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulados en el art. 48.4 del E.T. A partir de enero de 2011 el permiso por paternidad se ampliará a 4 semanas.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponderá en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, éste derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 del E.T., sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro progenitor. El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato al que se refiere éste artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

No obstante lo anterior, el contenido de este apartado queda vinculado a la legalidad vigente, y variará en función de la variación de ésta.

10) Excedencias: El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente, como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 19.- Descuento en compras.

Las empresas afectadas por éste convenio, tendrán la obligación de ofrecer un descuento para sus empleados, teniendo en cuenta que dicho descuento deberá aplicarse de forma directa.

Capítulo V. Vestuario

Artículo 20. Uniformes de trabajo.

Las empresas entregarán a sus empleados/as dos uniformes de verano y dos de invierno completos al año, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada trabajador/a aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación del trabajador/a cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 21. Sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Se admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores/as existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 22. Delegados Sindicales.

1.- Cuota sindical a requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

2.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario respectivo nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores/as los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

3.- Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenio colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

4.- Los delegados/as o miembros del comité podrán, sin exceder del máximo legal, cederse entre sí parte o la totalidad del crédito horario que les corresponda, siempre y cuando exista un preaviso de treinta días por parte del sindicato al que pertenezcan.

Se establecerán a nivel de empresas pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comité como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 23. Funciones de los delegados sindicales

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representen y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.º Los delegados/as sindicales tendrán las facultades reconocidas por la legislación vigente en la materia.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a la disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación vigente en cada momento a los comités de empresa,

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al sindicato.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, por todos los trabajadores/as.

8.º En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.º En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posea una plantilla superior a mil trabajadores/as la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponde.

10.º Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 24. Comités de empresa.

1.º Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la

situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de cese e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Participar como, reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa, y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados uno a tres del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

f) El comité velará sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.º Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en actuaciones del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o en razón del desempeño de su representación.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto,

d) Dispondrán del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

3.º Prácticas antisindicales. En cuanto a supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como para los trabajadores, el que la productividad no alcance determinados niveles, y por tanto la necesidad de corregirla e incrementar la ya existente en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio; y ello, por la necesidad de dar al sector un nivel competitivo que le permita enfrentarse en igualdad de condiciones, al Mercado Unido Europeo.

Artículo 25. Comité intercentros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un comité intercentros en las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido comité intercentros tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico período que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, en función del número total de trabajadores/as con arreglo a la escala siguiente:

De 50 a 100 trabajadores: 3 miembros del C.I.

De 101 a 250: 5

De 251 a 500: 7

De 501 a 750: 9

De 751 a 1000: 11

De 1.001 en adelante: 13

Asimismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros de comité de centro o delegados/as de personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa.

A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de comité o delegados/as de personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores/as homogéneos con representación, y cada grupo designará el número de miembros del comité intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 16, 34, 37, 38, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto de «motu proprio» como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes legales de los trabajadores/as, acusando recibo de las mismas.

Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del comité intercentros se comunicará al SMAC, publicándose en los tablones de anuncios.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores/as de la empresa.

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 26. Salud laboral.

Seguridad y salud:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Obligaciones de los trabajadores/as: Corresponde a cada trabajador/a, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as.

f) Cooperar con el empresario/a para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Protección a la maternidad:

La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de, trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su

grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Se establece la posibilidad de constituir comités intercentros de seguridad y salud laboral en las empresas.

Capítulo VIII. Jubilación especial

Artículo 27. Jubilación especial.

A petición del trabajador/a y previo acuerdo con la empresa, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial, obligándose la empresa a concertar con el trabajador un contrato a tiempo parcial por las horas que resten, y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador/a en los términos establecidos legalmente. En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

Capítulo IX. Protocolo de empleo

Artículo 28. Protocolo de empleo.

Es deseo de los empresarios el procurar mantener las plantillas existentes en la actualidad.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas del sector, adquieren el compromiso de alcanzar al término de la vigencia del convenio, un mínimo del 70% de la contratación indefinida. Las empresas deberán informar del cumplimiento de dicho compromiso a la representación legal de los trabajadores/as, así como a la Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 29. Faltas y sanciones.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen.

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

Faltas:

Faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos, no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 6) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 7) No entregar a tiempo los partes de alta, baja y confirmación cuando el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. Será de responsabilidad del inmediato superior, en caso de recibir los partes, no tramitarlos adecuadamente.
- 8) La no utilización de los equipos de protección individual.
- 9) No informar de los desperfectos en la maquinaria y herramientas a la empresa.

Faltas graves:

1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometida en el período de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4) Descuido importante en la conservación del género o artículos del establecimiento.

5) Falta notoria de respeto o consideración al público.

6) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

7) Aceptar regalos de proveedores de la empresa.

8) La no utilización de los equipos de protección individual que el empresario y la legislación vigente en cada momento estimen oportunos.

Faltas muy graves:

1) Más de diez faltas, de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona, al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

6) Revelar elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7) La competencia desleal bajo cualquier fórmula.

8) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as o subordinados/as y familiares de éstos.

9) La falta de aseo, siempre que sobre ello, se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

11) Acoso sexual.

12) La impuntualidad no justificada a la entrada o abandono del trabajo, debidamente advertida, en 10 ocasiones durante 6 meses o 20 durante 1 año.

13) Así como cualquier falta que figure como motivo tipificado como causa de despido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

Despido si está incluido como motivo en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI. Contratación

Artículo 30. Contratación.

A. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En caso de que se concierten por un plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante una única prórroga, por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Este período comenzará a computarse desde el momento de la primera contratación, debiendo estar comprendidos los expresados doce meses dentro de los dieciocho siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T. con anterioridad a la firma del presente convenio cuando cumplan el plazo máximo de seis meses, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes, dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo.

Transitoriamente aquellos trabajadores/as que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los seis meses de contratación, podrán ser contratados hasta un período de doce meses dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de contrato inicial.

B. Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, sin superar el período máximo de dos años.

Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T.

El tiempo dedicado a la formación teórica, podrá concertarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Se establece como salario mínimo: el primer año de contrato el 85% y el 2º año de contrato el 90% del salario de la categoría pactado en este convenio.

No se podrán realizar contratos formativos para las siguientes categorías:

Envasador/a-abastecedor/a
 Telefonista
 Mozo/a
 Portero/a
 Personal de limpieza

C. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, durante la vigencia del presente convenio, las empresas podrán transformar en contratos de fomento para la contratación indefinida, los contratos temporales, incluidos los formativos, existentes a la firma del presente convenio, así como los que se suscriban durante la vigencia del mismo.

D. Contrato indefinido a tiempo parcial:

Podrá establecerse la realización de horas complementarias hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 15/98, de 27 de noviembre.

E.- Las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio, podrán llevar a cabo contratos temporales, retribuidos como hora ordinaria, para la realización de trabajos en Viernes, Sábados, Domingos y festivos.

Capítulo XII. Incapacidad temporal

Artículo 31. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del personal con derecho a prestaciones económicas, en las situaciones de incapacidad temporal, la empresa garantizará con un límite de doce mensualidades, que el salario bruto del trabajador/a no sea inferior a los porcentajes siguientes, con arreglo al grupo profesional más los complementos personales que se estén percibiendo inmediatamente antes de iniciarse la incapacidad temporal:

A) Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% desde el primer día.

B) Accidente no laboral o enfermedad común: 100% del salario bruto a partir del 4º día. Desde el primer día hasta el tercero 60% del salario bruto mensual.

C) En los casos de situación legal de riesgo durante el embarazo, la empresa complementará el 25% restante de la base reguladora.

Independientemente del tiempo que esté en situación de incapacidad temporal, cobrará íntegramente sus pagas extraordinarias.

Capítulo XIII. Formación

Artículo 32. Comisión paritaria de formación.

Se crea una comisión paritaria para asuntos de formación con idéntico número de miembros y representatividad que la comisión paritaria del convenio.

Funciones:

Emitir informes sobre planes de formación, acciones, etc.

Adecuar las especialidades y criterios de prioridad en el ámbito sectorial.

Control sobre el número de horas de formación y su distribución dentro de la jornada laboral.

Impulsar la realización de acciones de fomento de la calidad en la formación, tanto continua como ocupacional.

Cualquier otra que expresamente así se interese.

Artículo 33. Formación.

Se establece la obligación de que el 75% de las horas dedicadas a la formación, tengan la consideración de trabajo efectivo, exceptuando aquella formación que por Ley corresponda a la empresa y la que el trabajador realice por su cuenta. En todo caso la formación continua se tendrá en cuenta a efectos de ascensos.

Capítulo XIV. Solución conflictos

Artículo 34. Solución extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio, se adhieren al acuerdo interconfederal de solución de conflictos (ASEC) en los términos en que se traslade a la Comunidad Autónoma Valenciana.

Capítulo XV.- Violencia de Género

Artículo 35. Violencia de género.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social íntegra, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este período la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En todo lo no recogido en el presente artículo sobre la materia se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento en la propia materia.

Capítulo XVI.- Preaviso

Artículo 34. Preaviso de baja voluntaria.

El trabajador/a que desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con un mínimo de 15 días de trabajo efectivo de antelación, en caso contrario le serán descontados de su liquidación los días que median de preaviso hasta su cese. La empresa deberá preavisar en idéntico plazo en el caso de los contratos eventuales.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.

Se fija un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que las empresas abonen la liquidación de los atrasos salariales, poniéndose al corriente de los resultantes por la aplicación de este convenio.

Disposición Adicional Segunda.

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica para la adaptación de las categorías y grupos profesionales, así como la equiparación salarial que deberá concluir su trabajo antes del 31 de Diciembre de 2016.

Disposición Adicional Tercera.

Las partes firmantes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, no se producirá anomalía laboral alguna que persiga la modificación parcial o total de las condiciones laborales aquí pactadas, ni a título individual ni colectivo.

Disposición Adicional cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que durante el año 2016, se pactará única y exclusivamente el incremento salarial que deberá aplicarse durante dicho año.

Tablas Convenio Supermercados y Autoservicios
con efectos 1 de enero de 2015

<i>Técnicos titulados:</i>	-
T. Superior	1.827,32
T. Medio	1.397,54
<i>Prof. Mandos intermedios:</i>	-
Director gerente	2.468,58
Jefe de división	1604,92
Jefe de compras	1.453,22
Jefe de personal	1.453,22
Jefe de ventas	1.453,22
Encargado general	1.453,22
Jefe de secc. almacén	1.397,54
Jefe sucursal supermercado	1.397,54
Encargado de almacén	1.035,91
Jefe de sección	1.035,91
Jefe de grupo	1.087,87
<i>Personal mercantil:</i>	-
Dpte. + 3 años	990,40
Dpte. - 3 años	938,10
Ayudante	818,71
Prof. Carnicero 1	992,15
Prof. Carnicero 2	920,93
Prof. Carnicero 3	765,19
Prof. Charcutero 1	992,15
Prof. Charcutero 2	920,93
Prof. Charcutero 3	765,19
Prof. Pastelero 1	992,15
Prof. Pastelero 2	920,93
Prof. Pastelero 3	765,19
Ayudante pescatero	765,19
Depen. pescatero - 3 años	876,39
Depen. pescatero + 3 años	946,31
Jefe de estb. discount	942,84
<i>Personal administrativo:</i>	-
Jefe de administración	1.453,22
Jefe secc. admtdva.	1.180,08

Contable/cajero	1.035,91
Taqui. idiom. extranjero	1.035,91
Oficial admtdvo.	960,52
Oper. maqu. contable	960,52
Aux. admtdvo. perforista	813,77
Cajera principal	942,37
<i>Cajera/aux. caja:</i>	-
De 0 a 2 años	781,81
De 2 a 4 años	813,77
De + de 4 años	849,66
<i>Actividades auxiliares:</i>	-
Prof. esp. dist. comercial	885,28
Prof. dist. comercial	813,77
Envasador/abastecedor	765,19
Telefonista	765,19
Rotulista	938,73
Prof. of. 1	992,15
Prof. of. 2	920,70
Prof. of. 3	765,19
Conductor repartidor	920,70
Portero	765,19
Personal limpieza	765,19