

60 días como máximo desde la publicación del mismo en el B.O.P., un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral, asegurando la percepción en el caso de que se produzca tal evento de 3.500.000 ptas. por parte de los herederos legales o beneficiarios del trabajador.

ARTICULO 24.º - Formación

La empresa promoverá la formación de sus trabajadores. Para ello realizará anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar sus necesidades y elaborar el correspondiente Plan de Formación, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

Modalidades formativas.

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo: Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas. En materia de prevención de riesgos laborales.

b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.

c) Formación para la promoción personal: consistente en dar permisos retribuidos para la asistencia a exámenes dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.

d) Con el fin de atender económicamente el Plan de Formación las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continua en las Empresas (FORCEM).

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio hacen constar que las condiciones pactadas en el mismo suponen teniendo en cuenta todos los conceptos y deslizamientos, un incremento de la masa salarial de los trabajadores del 3,78 % para 1999.

El presente Convenio se suscribe entre la Delegada de los Trabajadores del Centro de Trabajo y la Empresa.

ANEXO. TABLA SALARIAL PARA 1999

CATEGORIA	SALARIO B.	P. TRANSP.	P. SALAR. Por 12 meses	SALARIO ANUAL
Encargado/a Gral.	145.722	12.000 Ptas./mes	15.139	3.230.895
Encargado/a de Edif.	94.035	350 Ptas. día	15.139	1.592.193
Respons. Equipo	90.171	350 Ptas. día	15.139	1.534.233
Limpiador/a	85.018	350 Ptas. día	15.139	1.456.938
Aprendiz	54.102	350 Ptas. día	15.139	993.198

RESOLUCION de 9 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Comercio de Alimentación». Expte.: 19/99, de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, «Comercio de Alimentación», de ámbito provincial de sector, suscrito el 18-6-99, por las Asociaciones de Empresarios de Alimentación (A.E.A.) y del Comercio de Alimentación (A.E.C.A.), como representación empresarial, de una parte, y por U.G.T. y CC.OO. de otra, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art.

90.2 y 3 del R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24-3, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E., de 29-3-95), art. 2 del R. Dto. 1040/1981, de 22-5, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81), R. Dto. 642/1995, de 21-4, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral), (B.O.E. de 17-5), Decreto del Presidente 14/1995, de 2-5, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31-7 (D.O.E. 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura y art. 3 aptdo. 2 a) del Decreto

22/1996, de 19-2 de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 19/99, código informático 0600135, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia», de Badajoz del texto del Acuerdo Laboral, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 9 de julio de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ.

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA ALIMENTACION MAYOR Y MENOR PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ NEGOCIADO POR LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS DE ALIMENTACION (A.E.A.) Y DEL COMERCIO DE ALIMENTACION (A.E.C.A.), Y POR LAS CENTRALES SINDICALES U.G.T. Y CC.OO.

Este Convenio ha sido pactado entre las Asociaciones de Empresarios de Alimentación (A.E.A.) y del Comercio de Alimentación (A.E.C.A.) y por los trabajadores, la Central Sindical U.G.T. y CC.OO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

ARTICULO 1.º - Ambito territorial: El presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

ARTICULO 2.º - Ambito de aplicación: Este Convenio es de aplicación a los establecimientos y centros de trabajo correspondientes a almacenistas de alimentación, o a mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y nuevos sistemas de ventas de productos alimenticios, cuyas relaciones laborales están reguladas por la Orden Ministerial de 24 de julio de 1971 (B.O.E. n.º 194, de 14 de agosto) y disposiciones posteriores que la hayan modificado. En su consecuencia se entiende por los mismos, cualquier empresa mayor o menor, supermercados, autoservicios, pescaderías, fruterías, almace-

nes de frutas y verduras, patatas, pastelerías y confiterías. Se acuerda derogar expresamente el Convenio Colectivo de ámbito provincial de las industrias de alimentación y sus trabajadores, publicado el día 20 de agosto de 1977 en el B.O.P. Por tanto a las empresas afectados por el Convenio que se deroga les será de aplicación el presente Convenio que se acuerda.

ARTICULO 3.º - Ambito personal: Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito funcional y los que dependiendo de otra empresa (E.T.T.) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

ARTICULO 4.º - El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, a excepción del artículo 16 que entrará en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del 2000.

ARTICULO 5.º - Duración: La duración del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes firmantes con una antelación de 15 días antes de su finalización. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo y a la representación empresarial y sindical. En caso de que el Convenio no sea denunciado por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado, excepto en lo referente a salarios y demás aspectos retributivos del mismo que se aumentarán con el IPC del año anterior.

En caso de que el Convenio sea denunciado, éste mantendrá la vigencia de todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

ARTICULO 6.º - Compensación: Las concesiones y mejoras pactadas, constituyen un conjunto inalterable a los efectos de su aplicación y serán compensadas en su totalidad con las que tuvieran establecidas las empresas, sea cualquiera la procedencia jurídica de ellas, disposición legal, jurisprudencia, pacto colectivo o individual, uso o costumbre o cualquier otra causa.

ARTICULO 7.º - Absorbilidad: Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras que modifiquen los conceptos retributivos especificados en el mismo.

ARTICULO 8.º - Garantía personal: Las empresas respetarán aquellas situaciones personales en las que los interesados estén beneficiados y mejorados en relación con el presente Convenio, no pudiendo entenderse por analogía a situaciones parecidas o similares, y en

ningún caso se considerarán que dichas mejoras correspondan al puesto desempeñado, sino que en todo momento serán consideradas como personalísimas.

ARTICULO 9.º - Comisión paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por las siguientes personas:

Representación de las centrales sindicales:

U.G.T.: D.ª Lucía Rivero Zamora y D. José María Pérez Mejías;
y por CC.OO.: D. Antonio Silvestre.

Representación de A.E.A. y A.E.C.A.: D. Alvaro Pérez Rodríguez, D. Juan Antonio Serrano Pérez y D. Esdras Martínez Sevillano.

En representación de los empresarios: tres vocales elegidos entre ambas Asociaciones (A.E.A., A.E.C.A.), y quedará constituida válidamente esta Comisión, cuando habiendo sido citadas ambas partes, asistan, como mínimo, cuatro personas de esta Comisión. La convocatoria se realizará con cuatro días de antelación, como mínimo, y con acuse de recibo. El domicilio de esta Comisión Mixta se fija en A.E.C.A., Avda. de Santa Marina, n.º 7-2.º

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, serán sometidas a informe escrito de dicha Comisión.

ARTICULO 10.º - Retribuciones mínimas: Las retribuciones del presente Convenio son mínimas.

ARTICULO 11.º - Salarios: Se establece un incremento salarial del 2,5 % sobre la tabla salarial del año anterior para el año 1999 y con cláusula de revisión salarial a partir del 2,5 %, y para el año 2000 una subida salarial del IPC real de 1999 más un 0,5 % con revisión salarial a partir de la subida que se efectúe.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE al 31 de diciembre de 1999 y 2000 respectivamente, respecto del valor que haya resultado al 31 de diciembre de 1999 y 2000, también respectivamente, sea un incremento superior al 2,5 % del primero o del pactado en el segundo, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso de la cifra indicada.

ARTICULO 11.1.º - Cláusula de revisión variable: Se establece una revisión salarial para aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de la finalización del año natural, en el sentido de que en la liquidación final se contemple el incremento salarial, conforme a la variación del IPC, interanual a partir del 4%, entendiéndose este periodo desde el mes en que se produzca la extin-

ción de la relación laboral, contándose los últimos doce meses a los citados efectos.

ARTICULO 12.º - Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, julio y diciembre. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

a) La de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

b) La de julio, del 1 de julio anterior al 30 de junio del año en que se perciba.

c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las mismas se realizará los días 15 de cada uno de los meses indicados. Estas pagas extraordinarias corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias. En el caso de que no hubiera acuerdo entre las empresas y trabajadores se podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

ARTICULO 12.1.º - Anticipos: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el pago, un anticipo a cuenta de hasta el 50% de la retribución devengada.

ARTICULO 13.º - Vacaciones: Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de treinta días naturales, que podrán ser fraccionadas en dos periodos. El comienzo de las mismas no podrá comenzar coincidiendo con domingos y festivos. Las empresas y los representantes de los trabajadores vendrán obligados a confeccionar un calendario de vacaciones antes del día 10 de enero de cada año, caso de no haber acuerdo por los trabajadores será por orden de antigüedad, relativo en años posteriores y de acuerdo con la legislación.

ARTICULO 14.º - Días de fiesta consecutivos: Las partes convienen en no abrir los establecimientos mercantiles los días de fiestas y domingos, sean o no consecutivos, renunciando con ello a la potestad que les confiere el calendario de fiestas laborales.

ARTICULO 15.º - Horario especial de ferias y fiestas: No obstante lo establecido en el artículo anterior durante las ferias y fiestas de cada una de las localidades de esta provincia, el horario del comercio

mayorista y minorista de alimentación será de diez a quince horas todos los días de fiestas, incluyendo en dichos días los domingos que estén dentro del calendario oficial de ferias y fiestas de cada una de las localidades, excepto el día de la fiesta local si existiera.

ARTICULO 16.º - Indemnizaciones: Todas las empresas afectadas por este Convenio dispondrán de una póliza de accidente individual o colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente con las siguientes cuantías:

Gran invalidez	2.650.000
Invalidez permanente absoluta.....	2.650.000
Invalidez permanente total.....	2.650.000
Muerte por accidente.....	2.650.000
Invalidez permanente parcia	1.055.000
Muerte natural.....	530.000

ARTICULO 17.º - Incapacidad laboral transitoria: Todo trabajador en situación de ILT percibirá el 100% de su salario real.

ARTICULO 18.º - Jubilación: Todo trabajador con una antigüedad de doce años tendrán derecho a los siguientes premios por jubilación:

De sesenta a sesenta y un años, siete mensualidades.
De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.
De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.
De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Se acuerda por las partes firmantes del Convenio, la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada, de mutuo acuerdo empresa y trabajador a los sesenta y cuatro años con el 100% de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación.

Existiendo el compromiso de sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro, inscrito como desempleado en las mismas condiciones de contratación del anterior.

Para los trabajadores que opten por este sistema de jubilación especial se establece un premio de jubilación consistente en cinco mensualidades.

ARTICULO 19.º - Contrato de relevo: Las empresas y trabajadores se podrán acoger a lo dispuesto en el R.D. 1991/1984, publicado en el B.O.E. de 9 de noviembre de 1984, sobre esa modalidad de contratación, debiendo las empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

ARTICULO 20.º - Salud laboral: En un plazo de tiempo no superior

a tres meses, desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión Paritaria del Convenio celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención de riesgos.

En este caso, se solicitará previamente los oportunos estudios del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en cualquier caso serán estimados para la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención del riesgo que las partes se comprometen a realizar.

ARTICULO 21.º - Horas extraordinarias: Ante la situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que cada empresa analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales a petición del trabajador podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o retribuidas monetariamente.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por sección. Asimismo, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en los convenios colectivos.

La realización de horas extraordinarias, como establece el artículo

35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el artículo 2-1.º del R.D. 1958/1981, de 20 de agosto, por el que se aumenta la cotización adicional conjuntamente por la empresa o Comité Delegado de Personal, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Conforme a lo establecido en la Ordenanza Laboral citada la hora extraordinaria se abonará con el 75% de recargo, si se efectúa en horario nocturno a partir de las diez de la noche con un recargo de 100% y si se efectúa en domingos o festivos con un recargo del 150%.

ARTICULO 22.º - Licencias retribuidas: Los trabajadores disfrutarán de veinte días naturales de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Por nacimiento de hijos, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de primer grado, cuatro días y compañero/a que conviva en la misma unidad familiar.

En los parientes de segundo grado dos días si es dentro de la población o cuatro días si es de fuera de la localidad. Dos días por traslado de domicilio.

Un día por matrimonio de pariente hasta el primer grado, o de hermanos de consanguinidad o afinidad y dos días si es de fuera de la localidad.

Tres días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.

Por concurrencia a exámenes de E.G.B., Enseñanzas Medias o Superiores se les concederá el tiempo necesario, para realizarlo, con un máximo de tres días consecutivos y de cuarenta horas al año, quedando el trabajador obligado a justificar la concurrencia a los mismos.

En los supuestos de asistencia a consultas médicas el tiempo indispensable con justificación posterior a la empresa.

ARTICULO 22.1.º - Formación Profesional: Conscientes las partes del gran reto europeo que para las empresas extremeñas representa el Mercado Unico, se conviene en la necesidad de llegar a los compromisos necesarios para poner en situación óptima, de competitividad a nuestras empresas ante la libre circulación de inversiones, capital, empresas, trabajadores, etc..., en 1997.

En este sentido se estima imprescindible que la mano de obra tenga la especialización y cualificación profesional adecuada, a través de cursos de formación que se realizarán en el sector anualmente, orientados a una mayor capacitación profesional, con justificación por parte del trabajador, que contará con autorización de la empresa para realizar estas tareas, al menos con diez días retribuidos.

ARTICULO 23.º - Personal con cargo sindical: El personal con cargo sindical percibirá el salario de Convenio los días que tenga que asistir a reuniones y desplazamientos, siempre que se preavise al inicio de la jornada y en este caso siempre que sea posible su comunicación.

El crédito de horas retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, quedará establecido según la siguiente escala:

Empresas de hasta 50 trabajadores, 28 horas.

Empresas de hasta 51 a 100 trabajadores, 30 horas.

Empresas de hasta 100 a 200 trabajadores, 32 horas.

Empresas de hasta 200 a 300 trabajadores, 35 horas.

Empresas de hasta 300 a 400 trabajadores, 40 horas.

El resto de la escala se regirá por el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de las horas sindicales a utilizar para la negociación colectiva será en todo caso de carácter ilimitado.

La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), tendrá los mismos derechos y facultades que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con sección sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que esta tenga una plantilla superior a 10 trabajadores.

Las empresas de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores facilitarán a los trabajadores o sindicatos representantes del sector, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

ARTICULO 24.º - Descuento en nómina: A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece la cuantía de la cuota, así como cuenta corriente o libreta de ahorros, a la que debe transferir

la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

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

ARTICULO 24.1.º - Participación sindical en la contratación: Se dará cumplimiento a la Ley 2/1991, del 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, con vigor desde el 8 de febrero de 1991, así como al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica del contrato, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica contendrá todos los datos excepto el número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que conforme a la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, pueda afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a la representación del trabajador, quien firmará para acreditar que se ha efectuado la entrega. Posteriormente la copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. La información así suministrada a los mismos está amparada por el sigilo profesional que les compete, no pudiendo utilizar la información para otros supuestos que los que motivaron su conocimiento.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndolo constar al efecto. Si el empresario impidiera la presencia del representante de los trabajadores, el trabajador podrá hacerlo constar expresamente en el mismo.

ARTICULO 25.º - Jornada semanal: La jornada semanal será de cuarenta horas, pudiendo las empresas establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal.

ARTICULO 25.1.º - Calendario laboral: Anualmente se elaborará un calendario laboral por las empresas previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible en cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

—El horario de trabajo diario en la empresa.

—La jornada semanal de trabajo.

—Los días festivos y otros días inhábiles.

—Los descansos semanales y entre jornadas.

ARTICULO 26.º - Horario: Se establece de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, si no estuviesen de acuerdo se estará a lo siguiente:

• Horario de invierno (del 1 de octubre al 30 de abril):

— Mañanas: de 9'30 a 13'30 horas de lunes a viernes.

— Tardes: de 16'30 a 19'30 horas de lunes a viernes.

— Sábado: de 9 a 14 horas.

• Horario de verano (del 1 de mayo al 30 de septiembre)

— Mañanas: de 9'30 a 13'30 horas de lunes a viernes.

— Tardes: de 17'30 a 20'30 horas de lunes a viernes.

— Sábado: de 9 a 14 horas.

Para el comercio mayorista regirá este mismo artículo a excepción de aquellas empresas que por su actividad requieran horarios especiales, pudiendo adoptar el que más le convenga y de acuerdo con los representantes de los trabajadores y dentro de lo permitido por las disposiciones vigentes.

ARTICULO 27.º - Dietas: De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, éstas podrán optar por abonar a los trabajadores que se desplacen fuera de la población del centro de trabajo, los gastos que efectúen previa presentación por parte de los trabajadores de los justificantes correspondientes o bien abonando una dieta completa de 2.101 pesetas o media dieta de 867 pesetas, entendiendo por dieta completa siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio habitual.

ARTICULO 28.º - Kilometraje: Aquellos trabajadores que usen para su desplazamiento por motivo de trabajo vehículo de su propiedad, se les abonará un kilometraje de 24 pesetas.

ARTICULO 29.º - Antigüedad: Se estará a lo fijado por la legislación vigente, es decir, cuatrienios al 5 %.

ARTICULO 30.º - Ayudas por defunción: En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su cónyuge el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera.

ARTICULO 31.º - Reposición de prendas de trabajo: A los trabajadores que se rigen por el presente Convenio, se les proveerá obliga-

toriamente por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

ARTICULO 32.º - Operador de ordenador: Es quien tiene como principal misión manejar la unidad principal del mismo y requiere poseer conocimientos sobre técnicas y sistemas. Su categoría se asimila a la de Oficial Administrativo.

ARTICULO 33.º - Personal de cámaras frigoríficas: El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo superior del 25% como mínimo de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario de convenio.

ARTICULO 34.º - Excedencia: Podrá disfrutar la excedencia el trabajador que no la hubiere pedido en los últimos cuatro años, tendría ésta una duración mínima de dos años y máxima de cinco. No contará a efectos de antigüedad y habrá de solicitarse con un mes de antelación. El reingreso será automático siempre que no exceda los límites citados y se avise con noventa días de antelación. No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3% de los trabajadores de la plantilla.

ARTICULO 35.º - Mujer embarazada: La mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto que se justificará ante la empresa mediante prescripción facultativa.

La mujer embarazada tendrá derecho a la confección del calendario de vacaciones, a priorizar su turno vacacional.

ARTICULO 36.º - Derechos sindicales: Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes a una misma empresa, creando una bolsa horaria que será administrada por la Sección Sindical correspondiente.

ARTICULO 37.º - Plus de transporte: Se establece un plus de transporte de 6.566 pesetas/mes para todos los trabajadores afectados por este Convenio.

ARTICULO 38.º - Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 24-7-71, aunque ésta esté derogada hasta la firma del próximo Convenio.

ARTICULO 39.º - Ante el acuerdo sobre reforma laboral alcanzado a nivel nacional entre CEOE-CEPYME y U.G.T. y CC.OO., se acuerda que la Comisión Paritaria del presente Convenio se reúna en el plazo de un mes a contar desde la publicación en el B.O.E. del mismo, con la finalidad de que la misma sea de aplicación inmediata.

ARTICULO 40.º - Definición de categorías

— DIRECTOR: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

— JEFE DE COMPRAS: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

— JEFE DE VENTAS: El que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

— JEFE DE SUCURSAL: Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

— JEFE DE ALMACEN: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca 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.

— VIAJANTE: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

— DEPENDIENTE: Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. En esta categoría se incluirá el dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios.

— JEFE ADMINISTRATIVO: Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funcio-

nes administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

— OFICIAL ADMINISTRATIVO: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

— AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolos en seis.

— MOZO ESPECIALIZADO: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre ellos cabe destacar aquellos empleados que utilizan los denominados «toros o fengwich».

— MOZO: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza del establecimiento.

— VIGILANTE O SERENO: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

— ORDENANZA: Es el empleado que tiene la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga.

— APRENDIZ: Es el trabajador mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a iniciarlo prácticamente por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de dependiente mercantil, con los correspondientes cursos de formación. «Vale enmienda artículo 27 y 37 y categoría mozo especializado».

TABLA SALARIAL ANEXA CITADA EN EL ARTICULO UNDECIMO DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CATEGORIAS PROFESIONALES Y SALARIOS MENSUALES

Técnicos titulados

Director	95.583 ptas.
Jefe de compras	95.583 ptas.
Jefe de ventas	95.583 ptas.
Jefe de almacén	95.583 ptas.
Jefe de sucursal	95.583 ptas.

Personal mercantil propiamente dicho

Viajantes	95.388 ptas.
Jefe administrativo	95.583 ptas.
Oficial administrativo	95.388 ptas.
Operador de ordenador	95.388 ptas.
Auxiliar administrativo	94.826 ptas.
Dependiente	94.826 ptas.

Personal de oficio. Oficial de 1.^a

Carnicero, pescadero	104.308 ptas.
Conductor repartidor	104.308 ptas.
Charcutero	96.072 ptas.

Personal de servicios y actividades auxiliares

Mozo especializado	94.823 ptas.
Oficial de 1. ^a (varios oficios)	94.823 ptas.
Conserje, vigilante, sereno, ordenanza	94.823 ptas.
Aprendiz menor de 18 años	69.741 ptas.

CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL

RESOLUCION de 15 de julio de 1999, de la Dirección General de Salud Pública y Consumo, por la que se resuelve la apertura del procedimiento concursal de oficina de farmacia en la localidad de Mesas de Ibor iniciado por D. Jesús Manuel Serrano Fernández.

En relación con el procedimiento de apertura de oficina de farmacia en la localidad de Mesas de Ibor iniciado por D. Jesús Manuel Serrano Fernández, con fecha 6 de febrero de 1999, se emite la