JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO
FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL
DE COMERCIO ALIMENTACIÓN MAYORISTAS DE ACADIZ

Expediente: 11/01/0028/2019
Fecha: 06/05/2019
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO
Código 11000115011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del sector MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15-02-2019, subsanado definitivamente el 3-05-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-02-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 6 de mayo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.

ASISTENTES:

Por parte de los trabajadores: Francisco Martínez Domínguez. Benjamín Colsa Salieto.

Asesores sindicales: Maite López Manzano, Mª del Mar Sánchez del Arco Mayo, Matías Agrafojo Martínez, Luís Cortés Moguel

Parte Empresarial ADACA Alfonso Jiménez González, Alfonso Jiménez Mateo.

En Cádiz, siendo las 12.00 horas del 30 de abril de 2019, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 10 de abril de 2019, Expediente 11/01/0028/2019.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

en primer lugar, manifies

1º).- Se modifica la cláusula adicional VI referida al principio de Igualdad de trato y oportunidades con el siguiente texto:

En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

- De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el Art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad, ambas partes acuerdan:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velaran especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por genero.

La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

En relación al acoso Sexual por razón de sexo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollaran iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

Violencia de Género

Las empresa y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

3º).- En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito con fecha 14 de febrero de 2019

4º).- Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maite López Manzano, como la persona designada para llevar a cabo el Registro a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 12:00 horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio de Trabajo afectará a todas la Empresas de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Cádiz.

Los firmantes acuerdan como aclaración, que cuando se refiere el vigente Convenio a Almacenistas y Mayoristas de Alimentación, se trata de Empresas que comercialicen y distribuyan al por mayor cualquier tipo de producto alimenticio o bebidas.

ART. 2º.- AMBITO PERSONAL.- Cuanto se establece en éste Convenio es de aplicación a todos los trabajadores, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el Art. 1º, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

ART. 3º.- AMBITO TEMPORAL.- La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1º de Enero de 2018 y el 31 de Diciembre de 2020.

Igualmente establecen un período de denuncia del Convenio, consistente en dos meses antes de la terminación de la vigencia del mismo.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

ART. 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo, debe la Empresa consultar con los representantes legales de los trabajadores, sobre todo en lo referente a Seguridad e Higiene.

ART. 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Todas la condiciones económicas de disfrute en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las Empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, pudiendo cada Empresa conceder a cada uno de sus trabajadores beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas Empresas

pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores.

ART. 6º.- COMPENSACIONES.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la Empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellos otros de tipo legal.

En lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 7º.- COMISION MIXTA.- La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

2º.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual ésta pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

3º.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6, 1ª y 5ª planta (Sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO y UGT).

COMPOSICIÓN: La Comisión Mixta se compondrá de 4 vocales por cada una de ambas representaciones y en igualdad de miembros.

CONVOCATORIA: La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el Orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segundo convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan.

ACUERDOS: Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Mixta del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse, en vía jurisdiccional, prevista en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de los Empresarios.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta enviará a los posibles interesados copia del Acta de la Comisión en el plazo de diez días desde la celebración de ésta, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

ART. 8º.- CLAUSULA DE INAPLICACION TEMPORAL.-

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET.

Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a ésta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ART.9º.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.- Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPITULO II
CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 10º CATEGORIAS PROFESIONALES.-

El personal a que se refiere este Convenio se clasifica de la siguiente forma:

I.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO:

Titulados/as de Grado Superior, Titulados/as de Grado Medio, Ayudante Técnicos - Sanitarios.

II.- PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMANTE DICHO:

TECNICOS NO TITULADOS:

Jefe/a de División, Jefe/a de Departamento, Encargado/a General, Jefe/a de Sucursal y de supermercados, Jefe/a de Almacén, Jefe/a de Grupo, Jefe/a de Sección Mercantil, Encargado/a de establecimiento. Vendedor/a, Comprador/a y Subastador/a, Intérprete.

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:

Viajante, Corredor de plaza, Dependiente/a, Ayudante.

III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNIICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:

PERSONAL TECNICO NO TITULADO:

Director/a, Jefe/a de División, Jefe/a Administrativo, Secretario/a, Contable, Jefe/a de Sección administrativo/a.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Contable – Cajero/a, Oficial Administrativo/a, Auxiliar administrativo/a, Auxiliar de caja,

IV.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:

Jefe/a de Sección de Servicios, Dibujante, Escaparatista, Ayudante de Montaje, Visitador/a, Rotulista, Cortador/a, Ayudante de Cortador/a, Jefe/a de Taller, Profesionales de Oficio, Capataz, Mozo/a especializado/a, Telefonista, Mozo/a.

V.- PERSONAL SUBALTERNO:

Conserje, Cobrador/a, Vigilante, Ordenanza, Portero/a, Personal de Limpieza.

ART. 11º.- REPARTIDOR/A-CONDUCTOR/A.- Serán clasificados en esta categoría profesional los productores que, por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

CAPITULO III
RETRIBUCIONES

ART. 12º.- RETRIBUCIONES.-

SALARIO BASE: El salario base es la parte de la retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo a este Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

INCREMENTO:

AÑO 2018: Para este año se acuerda, mantener las retribuciones vigentes al 31/12/2017, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

AÑO 2019: Para este año el incremento será el 1,2%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio quedando conforme a la Tabla Salarial Anexa.

AÑO 2020: Para este año el incremento será el 1,2%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

REVISION SALARIAL:

Para los años 2019/2020 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 3%. Esta revisión en lo que exceda del 3% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2019 un incremento superior al 3%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2018 a los solos efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicará el incremento del año siguiente.

Esta cláusula de revisión operará de la misma manera par el año 2020.

ART. 13º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Queda fijado que las Empresas abonarán a sus trabajadores una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte; dicho Plus no será absorbible por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La cantidad será la reflejada en la Tabla de Salarios anexa.

El Plus de Transporte no se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo ni vacaciones.

ART. 14º.- ANTIGÜEDAD.- El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (Cinco por ciento), de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la Empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan:

1.- Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrán en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2.- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las

Empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

3.- En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, sin posteriormente reingresase en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cuanto a los trabajadores que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador venía percibiendo en concepto de antigüedad y éste tope máximo.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año.

Asimismo y para el cálculo de esta cantidad que se reconoce como garantía estrictamente personal, se incluirá en el Plus de antigüedad la parte proporcional que corresponda al cuatrienio que, cada trabajador, tenga en periodo de consolidación a la firma del presente Convenio. Para ello se realizará en cada Empresa el correspondiente estudio personal individualizado.

ART. 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad, así como el complemento personal a que se refiere el artículo anterior y la Cláusula Adicional IV en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá el día 20 de los meses de Marzo; Julio; Octubre; Diciembre.

La paga de Marzo, de acuerdo empresa y trabajadores, podrá efectuarse a prorrata mensualmente.

ART. 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas parte acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias Habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre Empresa y Representantes Legales de los Trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor hora ordinaria.

ART. 17º.- NOCTURNIDAD.- En aquellas Empresas en las que, se trabaje de noche, dentro del horario comprendido entre las 22.00 y las 06.00, se negociara entre la dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores, el establecimiento de un Complemento de Nocturnidad.

ART. 18º.- TRABAJOS TOXICOS, INSALUBRES O PELIGROSOS.- El personal que trabaja en Cámaras frigoríficas (entendiéndose por éste las Cámaras de Congelación), con permanencia en las mismas de dos o más horas de su jornada, con independencia de que sea dotado de prenda adecuada a su cometido, percibirá un Plus especial del 50% (cincuenta por ciento) de su salario inicial.

ART. 19º.- DIETAS.- El personal afectado por este Convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad reflejada en la Tabla de Salarios anexa por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 20º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ART. 21º.- JORNADAS ESPECIALES.- Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 16'00 horas.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo. Todo ello sin perjuicio expreso de que por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas.

También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

ART. 23º.- VACACIONES.- El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y los trabajadores.

Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos como máximo.

ART. 24º.- LICENCIAS.- El personal afectado por éste Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
– Por nacimiento de hijo: 5 días naturales.
– Por fallecimiento de cónyuge: 4 días naturales.
- Por enfermedad de padres, hijos y cónyuges: hasta 5 días naturales.
– Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos: 3 días naturales.
– Por traslado de domicilio: 2 días.
– Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART 25º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.- Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prorrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

ART 26º.-MATERNIDAD/PATERNIDAD.- Las empresas facilitarán a la mujer embarazada o en lactancia natural, siempre que las posibilidades de organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado y con los mismos derechos. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo se le facilitará todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a una reincorporación a su destino original. 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 su realización dentro de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto .En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto ,bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. El trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o bien acumularla en jornadas completas. Este permiso podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de éstas o de los días de lactancia si optase el trabajador/ra por acumularlas, salvo pacto entre las partes.

CAPITULO V

CONTRATACION DEL PERSONAL

ART. 27º.- PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertase por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Tres meses para los Técnicos Titulados.

Un mes para el resto de Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

ART. 28º.- MODALIDADES DE CONTRATACION.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar la modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligadas a garantizarle las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto al trabajador como a los representantes legales de éste.

Los representantes del personal podrán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; asimismo dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el empresario y los organismos laborales competentes.

El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la Empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las cuatro gratificaciones extraordinarias, así como a las vacaciones.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente. En razón a ello, podrán celebrase contrato de trabajo de duración determinada por un período de hasta 12 meses en un periodo de 18 meses. Para el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del ET, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

En el caso de que el contrato inicial tuviera una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse por una única vez.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, artículo 12 R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para el trabajador a tiempo pleno de igual función y categoría en conjunto anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL PRENDIZAJE: Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complemente. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años. La retribución será la fijada para la categoría profesional que desempeñe, según Tabla Salarial Anexa de este Convenio, que en ningún caso percibirán menos del Salario Mínimo Convenio, que establece el Art. 39.

CONTRATO DE RELEVO: Modalidad contractual establecida en el art. 12.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1131/2002 de 31 de Octubre y demás normativa que lo complemente.

INDEMNIZACION Y PREAVISO: Las empresas están obligadas a preavisar por escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tanto días como no hayan sido preavisados por la Empresa, en razón a un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación.

Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistentes en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

ART. 29º.-PLURIEMPLEO.- Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el Pluriempleo como regla general, y por ello aceptan lo establecido a las disposiciones legales y acuerdos que resulten de aplicación.

CAPITULO VI
ASPECTOS SOCIALES

ART. 30º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- En los casos de incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las Empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en la Tabla Salarial adjunta, mas antigüedad, mas el importe de las garantías personales fijadas en el Art. 14. 3 párrafo 2º y la Cláusula Adicional IV. Se dejará de abonar la misma cuando el productor pase a situación de Invalidez.

ART. 31º.- AYUDA POR JUBILACION.- Las Empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y no en curso en proceso de invalidez, que se jubilen durante la vigencia del Convenio; la cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: ..... 12 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 61 años: .....11 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 62 años: ..... 10 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 63 años: ..... 9 mensualidades.
Por jubilación voluntaria a los 64 años: ..... 8 mensualidades.
Por jubilación a los 65 años: 6 mensualidades.

Se pacta expresamente que en las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la jubilación será OBLIGATORIA para los trabajadores al cumplir los 65 años de edad. Se exceptúan de esta regla general aquellos casos en que el trabajador no tenga cubierto el período mínimo de carencia de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley 14/2005.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el Salario real, para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad, solicitara la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador desempleado registrado en la oficina de Empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior a un año.

El presente concepto de Ayuda por Jubilación queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de ese mes de Julio de 2.003.

ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por Accidente.

Invalidez Absoluta por Accidente.

El Capital asegurado en ambos supuestos será de 13.220,43 □, a partir del 01/08/2019 y de 13.379,08 □ para el año 2020.

ART. 33º.- COMPRAS EN ESTABLECIMIENTOS.- En las compras que el trabajador realice en el establecimiento donde trabaje, se verá beneficiado en igual precio de venta que se efectúe al Detallista.

ART. 34º.- ROPA DE TRABAJO.- Las Empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a sus trabajadores, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén, reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual la empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con éstas obligaciones, podrá ser denunciada por los representantes del personal ante la Delegación Provincial de Trabajo.

CAPITULO VII
SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE.- El Comité de Seguridad e Higiene o, el Vigilante de Seguridad comprobarán y vigilarán todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo (Almacén, Vestuarios y todo lugar donde exista riesgo de accidente.

Las Empresa están obligadas a realizar un reconocimiento médico obligatorio a todos sus trabajadores/as cada año.

Las Empresas igualmente están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, sobre temas de Seguridad e Higiene, en Cursillos Homologados.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

CAPITULO VIII
CUESTIONES SINDICALES

ART. 36º.- CUESTIONES SINDICALES.- A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, ingresando su importe en la central sindical que éste indique.

Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar Asambleas dentro de los locales de la Empresa y siempre en horas fuera de trabajo.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación causará baja al reincorporarse éste.

ART. 37º.- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.- Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa.

Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de la Empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas.

Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La empresa entregara al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen, visados por el INEM.

Ser informado por la Dirección de la Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomentos de un política racional de empleo.

El Comité o Delegados de Personal tendrá las siguientes Garantías:

1.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese - salvo que éste se produzca por renovación o dimisión -, y siempre que el despedido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por su puesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oídos, aparte del interesado, el Comité del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal de la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas,

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- 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 ello previamente a la Empresa y con la autorización de ésta, así como ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán como mínimo de 25 horas mensuales acumulables no computándose dentro del máximo legal de estas horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del convenio en el que se vea afectado.

ART. 38º.- FORMACION PROFESIONAL O SINDICAL.- Las Empresa facilitarán a los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique.

Sólo podrá hacer uso de éste derecho hasta el 10% del personal que cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas

sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

ART. 39º.- SALARIO MÍNIMO.- Se establece un salario mínimo garantizado de Convenio de 893,93 □ para el 2019.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

I.- La cuarta paga fijada en este Convenio Colectivo (Octubre), sustituye a la Bolsa de vacaciones, comprometiéndose los trabajadores a no reclamar en próximas negociaciones de Convenios, éste concepto.

II.- La diferencia económica resultante de la aplicación del presente convenio, se abonará por las empresas a sus trabajadores con la mensualidad de Marzo/2019 ya actualizada.

III.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación de aplicación vigente en cada momento y al Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) de fecha 20 de febrero 2012.

IV.- Se crea un complemento económico de garantía personal, que será de aplicación única y exclusivamente a los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de Octubre de 2001.

Dicho complemento económico será del 2% de su salario base más antigüedad. (Para evitar interpretaciones incorrectas, se pone el siguiente ejemplo: Si un trabajador viene ganando 600□ de salario, y otros 60□ en concepto de antigüedad, el complemento se calcularía de la siguiente manera: 600 + 60 = 660 --> 2% de 660 => 13.20 □).

No será de aplicación a los nuevos trabajadores que se contraten a partir de la referida fecha.

Dicho complemento no computará a los efectos del cálculo de la antigüedad ni para ningún concepto, si bien si cotizará a la seguridad social y será abonado en 16 mensualidades.

Es un complemento que queda congelado desde su nacimiento y nunca podrá ser revisado ni aumentado por ningún motivo.

V.- Respecto al premio de Jubilación establecido en el artículo 31 del convenio:

1º.- Tal y como se establece en el propio artículo, sus efectos desaparecen y queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de este mes de Julio de 2.003, y no siéndole aplicable a ningún contrato realizado a partir de entonces.

2º.- Las organizaciones firmantes entienden y declaran que los premios establecidos en dicho artículo por Jubilación, no tienen carácter de planes de pensiones y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

3º.- Las organizaciones firmantes así mismo declaran expresamente que en el caso de que en cualquier momento y por cualquier entidad, organismo, tribunal, etc., se exigiera o se requiriera a las empresas para su aseguramiento, el referido artículo quedaría inmediatamente suspendido en cuanto a sus efectos, reuniéndose inmediatamente la comisión paritaria para buscar una solución al problema.

VI.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capitulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

VII.-Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2019

CATEGORIA

Técnico/a de Grado Superior	1.549,73
Titulado/a de Grado Medio	1.338,50
Ayudante Técnico Sanitario	1.085,75

PERSONAL MERCANTIL TITULADO

Director/a	1.385,67
Jefe/a de División	1.367,28
Jefe/a de Departamento	1.338,47
Encargado/a General	1.338,47
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.213,38
Jefe/a de Almacén	1.213,38
Jefe/a de Grupo	1.148,76
Jefe/a de Sección Mercantil	1.114,22
Encargado/a de Establecimiento,	1.110,04
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.079,60

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

Viajante	1.071,10
Corredor/a de Plaza	1.011,03
Dependiente/a de mayor	1.066,21
Dependiente/a	993,89
Ayudante	893,94

PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO

Director/a	1.370,26
Jefe/a de División	1.368,67
Jefe/a Administrativo	1.420,17
Secretario/a	986,10
Contable	1.171,72
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.213,49
Contable, Cajero/a,Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.131,71
Oficial Admtvo/a.	1.028.40
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	893,93

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe/a de sección de Servicios	1.079,76
Escaparatista	1.131,68
Ayudante de Montaje	893,93
Visitador/a	929,17
Rotulista	929,17
Cortador/a	1.092,84
Ayudante de Cortador/a	929,17
Jefe/a de Taller	929,17
Profesional de Oficio de 1º	959,30
Profesional de Oficio de 2º	893,93
Conductor/a Repartidor/a	959,30
Capataz	950,62
Mozo/a Especializado/a	893,93
Recepcionista- Telefonista	893,93
Mozo/a	893,93
Empacador/a, envasador/a marcador/a	893,93
Auxiliar de Caja	893,93

PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	893,93
Cobrador/a	893,93
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	893,93
Personal de Limpieza	893,93

Plus de Transporte	86,24
Dietas	13,21
Salario Mínimo Convenio	893,93

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2020

CATEGORIA

Técnico/a de Grado Superior	1.568,33
Titulado/a de Grado Medio	1.354,56
Ayudante Técnico Sanitario	1.098,78

PERSONAL MERCANTIL TITULADO

Director/a	1.402,30
Jefe/a de División	1.383,69
Jefe/a de Departamento	1.354,53
Encargado/a General	1.354,53
Jefe/a de Sucursal y Supermercado	1.227,94
Jefe/a de Almacén	1.227,94
Jefe/a de Grupo	1.162,55
Jefe/a de Sección Mercantil	1.127,59
Encargado/a de Establecimiento,	1.123,36
Vendedor/a, Comprador/a, Subastador/a, Intérprete	1.092,56

PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

Viajante	1.083,95
Corredor/a de Plaza	1.023,16
Dependiente/a de mayor	1.079,00
Dependiente/a	1.005,82
Ayudante	904,67

PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO

Director/a	1.386,70
Jefe/a de División	1.385,09
Jefe/a Administrativo	1.437,21
Secretario/a	997,93
Contable	1.185,78
Jefe/a de Sección Administrativo/a	1.228,05
Contable, Cajero/a,Taquimecanógrafo/a, e Idioma	1.145,28
Oficial Admtvo/a.	1.040.74
Auxiliar Admtvo/a, o Perforista	904,66

PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

Jefe/a de sección de Servicios	1.092,72
Escaparatista	1.145,26
Ayudante de Montaje	904,66
Visitador/a	940,32
Rotulista	940,32
Cortador/a	1.105,95
Ayudante de Cortador/a	940,32
Jefe/a de Taller	940,32
Profesional de Oficio de 1º	970,81
Profesional de Oficio de 2º	904,66
Conductor/a Repartidor/a	970,81
Capataz	962,03
Mozo/a Especializado/a	904,66
Recepcionista- Telefonista	904,66
Mozo/a	904,66
Empacador/a, envasador/a marcador/a	904,66
Auxiliar de Caja	904,66

PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	904,66
Cobrador/a	904,66
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a y Personal de Limpieza	904,66
Personal de Limpieza	904,66

Plus de Transporte	87,27
Dietas	13,37
Salario Mínimo Convenio	904,66

Nº 37.792

DELEGACION DEL GOBIERNO EN CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CADIZ, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS, AFECTADAS POR EL PROYECTO DE INSTALACIÓN DE LÍNEA DE EVACUACIÓN DEL PARQUE EÓLICO "ALIJAR II" A 66 KV. AEREO-SUBTERRANEO, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA. EXPEDIENTE AT-11861/11

Por Resoluciones de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en Cádiz de fecha 06/10/2017 y 03/12/2018, se concede autorización administrativa y se reconoce la utilidad pública en concreto para la instalación de LÍNEA DE EVACUACIÓN DEL PARQUE EÓLICO "ALIJAR II" A 66 KV. AEREO-SUBTERRANEO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA, previa la correspondiente información pública. Dicha declaración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa

En su virtud, esta delegación territorial ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados en el ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y, si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el/los día/s 20 de Junio de 2019 a las 10:00 horas en el/los Ayuntamiento/s de JEREZ DE LA FRONTERA. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el tablón de edictos de los ayuntamientos señalados.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas..

En el Expediente Expropiatorio, "SURESA RETAMA S.L." asume la condición de beneficiaria.

FINCA	MUNICIPIO	EXPROPIADOS. NOMBRE
DIA CITACION: 20-jun-19. LUGAR: Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. HORA: 10:00		
Nº 26 S/PROYECTO T.A Pol. 89 Parc.18	JEREZ DE LA FRONTERA	ATLANTIS SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.L.
DIA CITACION: 20-jun-19. LUGAR: Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. HORA: 10:00		
Nº 27 S/PROYECTO T.A Pol. 89 Parc.20	JEREZ DE LA FRONTERA	ATLANTIS SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.L.

10/05/2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Fdo.: ANA MESTRE GARCIA. **Nº 39.440**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

BASES DE SELECCIÓN DE SUBINSPECTOR/A DE LA POLICIA LOCAL DEL EXMO AYUNTAMIENTO DE CADIZ-OEP 2018

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de la presente Bases la regulación del proceso de provisión como funcionario de carrera, de 3 PLAZAS DE SUBINSPECTOR DE LA POLICIA LOCAL, encuadrada en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Policía Local, Subclase Ejecutiva del Cuerpo de la Policía Local. El procedimiento de selección se realizará mediante el régimen de promoción interna, siendo el sistema elegido el de concurso-oposición.

1.2.- La plaza citadas adscritas a la Escala Ejecutiva, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, se encuadran, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo A, Subgrupo A2, dotadas con las retribuciones correspondientes, y resultantes de la Oferta de Empleo Público del año 2018 (Publicado en el BOP de Cádiz nº 226 de 26 de noviembre de 2018), objeto de ampliación mediante Decreto de fecha 28 de diciembre de 2018. (Publicado en el BOP de Cádiz nº 14 de 22 de enero de 2019)

2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el