

19438 RESOLUCION de 26 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.396 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sirga, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sirga, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 3.396.—26-6-92—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

19439 RESOLUCION de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1992 de una parte por miembros de los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección general de trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO «SUPERMERCADOS SABECO,
SOCIEDAD ANONIMA»
1992-1995**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.º y 2.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1992 teniendo un periodo de duración de tres años, finalizando su vigencia el 31 de marzo de 1995 para todo su articulado, a no ser que expresamente algún artículo tuviera una vigencia mayor, que se respetará en todo momento.

Art. 4.º *Denuncia*.—Su denuncia será inmediata a la finalización de la vigencia del convenio, sin necesidad de preaviso.

Art. 5.º *Garantías «ad personam»*.—Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente convenio.

Art. 6.º *Legislación aplicable*.—En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio, y, con carácter subsidiario, a las disposiciones legales de ámbito general.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres comarcales o locales, o por cualquier otra causa.

No podrán ser compensadas las cantidades que resulten de:

- Salarios mínimos superiores a las tablas del convenio.
- El complemento personal de antigüedad.
- El complemento personal a los efectos de equiparación a lo previsto en el artículo 11 del convenio.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o algunos de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente convenio, si éstas, globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

Art. 9.º *Salarios base de contratación*.—Los salarios mínimos correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio durante la vigencia del mismo, serán sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos 2.º y 3.º, para la jornada laboral, las que figuran en la tabla que como anexo IV se acompaña. Dichos salarios serán mensuales, la forma de pago se realizará mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros, del banco o caja elegido por la Dirección.

Los salarios del centro sito en Polígono Las Casas (Soria), serán los establecidos en la disposición transitoria.

Para los salarios superiores al anexo IV, se estará en todo a lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Art. 10. *Incremento salarial*.—En la aplicación del actual convenio, los incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos salariales que figuren en el recibo de salarios individual de cada trabajador.

Para el primer año el incremento será el 7 por 100. En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE durante 1992 (enero-diciembre) superase el 7 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento se realizará de 1 de abril de 1992 a 31 de marzo de 1993.

Para el segundo año el incremento será de un punto y medio por encima del IPC real establecido por el INE durante 1993 (enero-diciembre). El incremento se realizará del 1 de abril de 1993 al 31 de marzo de 1994. El incremento a cuenta será de un punto y medio por encima de las previsiones del gobierno.

Para el tercer año el incremento será de un punto y medio por encima del IPC real establecido por el INE durante 1994 (enero-diciembre). El incremento se realizará del 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1995. El incremento a cuenta será de un punto y medio por encima de las previsiones del gobierno.

Art. 11. *Antigüedad*.—En concepto de antigüedad se percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatros años al 7 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en que estén encuadrados, sin perjuicio en lo dispuesto en las disposiciones adicionales primera y cuarta.

Art. 12. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, abonándose por el total de los emolumentos que el trabajador reciba (salario bruto), una vez deducidos los correspondientes descuentos legales.

Art. 13. *Beneficios*.—La participación de beneficios será por el importe de una mensualidad de salario bruto, debiendo hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la misma, deduciéndose los correspondientes descuentos legales.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—Se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario base individual y con un 175 por 100 en las festivas, teniendo en cuenta que el número de horas extraordinarias habrá de respetar los topes legales diario, semanal y anual. Estas horas podrán ser recuperadas, ya sea individual o colectivamente. Trimestralmente todo el personal habrá compensado las horas extraordinarias. El importe de las horas extraordinarias se refleja en el Anexo IV.

Art. 15. *Dietas*.—A los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté el centro de trabajo les corresponderá en concepto de dietas:

- Cuando tengan que efectuar comidas: 1.197 pesetas.
- Si fuera cena: 1.038 pesetas.

- c) Si tienen que pernoctar: 1.439 pesetas.
- d) Si es desayuno: 242 pesetas.
- e) El día completo supone: 3.916 pesetas.

Para aquellos trabajadores que tuvieran que desplazarse más de cinco días existirá un régimen especial determinado por la empresa.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 16. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo para los tres años de vigencia del convenio. Durante el segundo y tercer año de vigencia del convenio, los trabajadores cuyo cómputo anual de jornada sea de 1.800 horas, o la parte proporcional si trabaja a tiempo parcial, disfrutarán de un día de convenio, cada uno de los dos años. Este día de convenio será computado como de jornada efectiva.

Aun cuando los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada, aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten o quienes así lo tengan pactado expresamente en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de los trabajadores tendrá carácter de festivo.

Durante la vigencia del convenio y dentro de las fiestas patronales los trabajadores de «Sabeco» disfrutarán al menos de tres medias jornadas, cuya concreción se remite a los comités de cada uno de sus ámbitos, dentro de la elaboración de los calendarios laborales, a fin de adaptar a las peculiaridades locales, su disfrute. Lo previsto en este párrafo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda y en los acuerdos de adhesión firmados o que se firmen en el futuro. Durante el mes de diciembre todos los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los sábados por la tarde.

Art. 17. *Preferencia para cambio de jornada.*—Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, los siguientes:

- a) El personal fijo en jornada completa de mañana, tarde o noche, respecto de las vacantes de su categoría que se produzcan en otros turnos.
- b) El personal en jornada reducida de mañana, central o tarde, respecto de las vacantes de su categoría que se produzcan en otros turnos.
- c) El personal de jornada reducida respecto de las vacantes que se produzcan en jornada completa de su categoría.
- d) En todos los casos se informará al Comité de empresa con anterioridad a la cobertura de la vacante.
- e) Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un período de vacaciones de veintiséis días laborables. Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a disfrutar trece días hábiles en los meses de junio a septiembre.

Si el personal entrara en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que les corresponda.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa. El trabajador deberá conocer las fechas que les corresponden dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador, sufriera una enfermedad grave, no será computado el período de hospitalización a efectos de vacaciones. Dicho período será disfrutado cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 19. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso, y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Matrimonio: veinte días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: tres días naturales.
- c) Muerte o entierro de padres o hijos, o enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos: tres días naturales, prorrogables en dos más si hubiera de efectuarse desplazamientos. A estos efectos se considerará la hospitalización como enfermedad grave.
- d) Muerte o entierro de nietos, abuelos o hermanos, padre o madre del otro cónyuge, o enfermedad grave de los mismos: dos días naturales, prorrogables en dos más si hubiera de efectuarse desplazamientos.
- e) Traslado del domicilio habitual: un día natural.
- f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día natural.
- g) Operación con anestesia local de padres, padres políticos, cónyuge o hijos consanguíneos: un día natural. Operación con anestesia total de padres, padres políticos, cónyuges o hijos consanguíneos: dos días naturales. En ningún caso a estos efectos se considerará como operación la extracción dentaria.

- h) Muerte o entierro del cónyuge: seis días naturales.
- i) En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a licencias retribuidas la referencia al cónyuge se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a un año.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Art. 20. *De la contratación de los trabajadores.*—La empresa se reserva el derecho de contratar trabajadores, en cualquier modalidad de contrato, duración fijada por la empresa y para cualquier categoría, sin más limitaciones que la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Todos los contratos se realizarán por escrito. Durante la vigencia de este convenio, todos los trabajadores que habiendo desempeñado labores o trabajos para la empresa, de una manera ininterrumpida, mediante renovación de contratos temporales, por un tiempo de dos años, pasarán a ser trabajadores con contrato indefinido. No obstante los contratos bonificados llegarán a su fin máximo para obtener el mayor tiempo posible las subvenciones a que hubiera lugar.

Este párrafo anterior no afectará a hipotéticos trabajadores que pudieran ser incorporados por absorción, cesión o compra de otras empresas, ya que en todo momento se atenderá a la legalidad y vigencia de sus contratos.

Art. 21. *Compromiso de empleo.*—Durante la vigencia del presente convenio la dirección se compromete a:

- 1.º Llegar a tener 2.000 trabajadores en alta de la Seguridad Social durante el primer año de vigencia.
- 2.º Durante el transcurso del convenio, orientativamente se incrementará el número de trabajadores fijos en las siguientes cuantías: primer año 150, segundo 100 y tercero 150.

En todo caso el porcentaje mínimo de trabajadores fijos será del 55 por 100 durante los dos primeros años de vigencia y del 60 por 100 el tercer año de vigencia. A estos efectos no se computarán los centros de nueva apertura durante la vigencia del convenio.

3.º A informar trimestralmente al comité intercentros, y a los comités de los distintos ámbitos, del nombre y número de trabajadores fijos en los ámbitos respectivos.

Art. 22. *Ascensos.*—Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por igual número de personas de los representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa para acordar criterios objetivos que permitan promocionar de mozo especialista a mozo recepcionista, de ayudante profesional a dependiente de sección, de ayudante de autoservicio a dependiente de autoservicio, de auxiliar administrativo a oficial administrativo y de auxiliar de caja a cajera. La Comisión se reunirá con la periodicidad que se acuerde, para estudiar la lista de personas promocionables a superior categoría y con los criterios establecidos, decidir a qué trabajadores se asciende y cuáles no.

En tanto se acuerden los criterios, permanecerá en cada ámbito el tratamiento actualmente vigente.

Art. 23. *Enfermedad o accidente.*—La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las retribuciones del trabajador en los supuestos de ILT que tengan como causa:

- La maternidad.
- El accidente laboral o enfermedad profesional.
- La enfermedad común, en los siguientes casos:

- a) Si la duración de la baja es superior a veintiún días.
- b) Si el trabajador ha sido hospitalizado.

— En los centros de trabajo que actualmente se viniera aplicando el complemento al 100 por 100, en los mismos términos que hasta la fecha.

En el resto de supuestos de ILT por enfermedad común y para aquellos centros sin complemento hasta el 100 por 100, se seguirá el siguiente régimen:

- En la primera baja del semestre la empresa complementará hasta el 100 por 100 de las retribuciones desde el primer día.
- A partir de ésta, en las siguientes bajas del semestre, la empresa no abonará complemento los tres primeros días, y a partir del cuarto día, complementará hasta el 100 por 100.

Este nuevo sistema general de complemento por enfermedad o accidente entrará en vigor a partir del 1 de julio de 1992, respetándose hasta esa fecha la regulación actual.

Se crea una Comisión Paritaria entre el Comité Intercentros y la Dirección para elaborar un nuevo tratamiento del absentismo que entrará en vigor cuando la Comisión así lo acuerde, nunca después del 1 de abril de 1995, en los siguientes términos:

- a) El tratamiento será aplicado al total de trabajadores afectados por el convenio, independientemente del régimen que tuvieran antes de la entrada en vigor del presente convenio.

b) El tratamiento acordado por la Comisión tendrá como base las conclusiones sobre el estudio que relacionará complemento al 100 por 100 e índice de absentismo.

c) El tratamiento que se acuerde tendrá una doble dirección: Complementos en caso de absentismo e implantación de una prima de asistencia efectiva que premie la presencia real del trabajador en el puesto de trabajo.

Art. 24. *Acción social.*—Se creará un fondo para acción social, con asignación anual a dotar por la Dirección de la empresa. La cuantía del fondo para el primer año será de 2.500.000 pesetas, incrementándose para el segundo y tercer año en el porcentaje que se incremente el salario. La asignación de fondos y los programas a realizar serán objeto de acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa.

Art. 25. *Formación profesional.*—Las partes firmantes de este convenio coinciden en que la formación profesional constituye un valor estratégico prioritario y por ello la apuesta por una formación de calidad constituye una verdadera inversión. El desarrollo en el ámbito de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», de políticas de formación continua debe promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

En orden a la mayor colaboración posible entre ambas partes, la Dirección de la empresa informará al Comité Intercentros y con carácter previo a su ejecución de los Planes de Formación que se tiene decidido desarrollar. El Comité Intercentros emitirá el informe que prevé el artículo 64.1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de diez días a partir de la recepción de los documentos.

Plan de formación continua para 1992:

La Dirección de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», programará acciones de formación continua para los trabajadores en 1992, que supondrán un total de 150.000 horas lectivas. La asistencia a los cursos será voluntaria para los trabajadores.

Como principio general, del total de horas un 60 por 100 serán dentro de la jornada laboral del trabajador y con cargo a «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», y el 40 por 100 restante fuera de la jornada. En atención a los diferentes horarios de los contratos a tiempo parcial, se procurará la mayor adaptación posible de los mismos para que su participación en cursos cumpla con el principio general citado. Con carácter trimestral, la Dirección de la empresa informará al Comité Intercentros de la ejecución del Plan de Formación haciendo constar:

- Acciones desarrolladas.
- Número y nombre de los participantes.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Coste aproximado de las acciones.
- Distribución de las horas lectivas.

Art. 26. *Jubilación.*—Todo trabajador al cumplir los 60 años de edad, podrá optar voluntariamente por la jubilación, siempre que lleve veinte años de servicio en la empresa, siéndole abonado por la misma los importes que le correspondieran, de acuerdo con la escala siguiente:

- A los 60 años: 15 mensualidades.
- A los 61 años: 12 mensualidades.
- A los 62 años: 9 mensualidades.
- A los 63 años: 7 mensualidades.
- A los 64 años: 4 mensualidades.
- A los 65 años: 1 mensualidad.

Deberá preavisar su intención con tres meses de antelación y el importe le será abonado a razón de tres mensualidades al cese y el resto a razón de una mensualidad por mes.

Los trabajadores que a lo largo de 1992 cumplan 64 años, recibirán la cantidad de tres mensualidades, si se jubilan anticipadamente.

Este compromiso es válido hasta el año 2000, teniendo que negociarse un nuevo tratamiento de la jubilación anticipada a partir del año 1999.

Contrato de relevo: La empresa deberá facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumplimentando las formalidades que conduzcan a la realización del contrato de relevo. Para facilitar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a una categoría laboral distinta a la del jubilado parcialmente.

Art. 27. *Premio de vinculación a la empresa.*—Se entregará media mensualidad a todo trabajador cuando lleve quince y otra media a los veinticinco años de antigüedad dentro de la empresa. A los trabajadores que actualmente se encuentran en tránsito se les abonará una mensualidad cuando lleven veinte años de antigüedad dentro de la empresa y ninguna a los veinticinco años.

Art. 28. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas:

- Personal de caja: Dos faldas, dos blusas y una chaqueta.
- Personal de secciones: Dos batas, dos delantales y dos gorros, recordándose la obligatoriedad de llevarlo según las ordenanzas sanitarias.

En las secciones de carne y pescado se entregarán dos pantalones. Se entregará un chaleco a cada persona cuando se necesite.

Personal de reposición: Dos batas.

Personal de almacén: Dos chaquetas, dos pantalones o dos buzos.

Se entregarán botas de seguridad para aquellas personas que trabajan con máquinas.

Se entregarán prendas térmicas a las personas que tienen que entrar a las cámaras frigoríficas.

Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la empresa.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de octubre.

Art. 29. *Invalidez o muerte.*—Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de invalidez permanente total y absoluta, o gran invalidez, la empresa abonará la cantidad de dos millones y medio de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad la viuda o demás herederos del trabajador fallecido.

Art. 30. *Reconocimiento médico.*—Los trabajadores de la empresa tendrán la obligación de efectuar una revisión médica anual y gratuita, por los servicios médicos en horas de trabajo. Anualmente la empresa realizará campañas ginecológicas de prevención.

Art. 31. *Garantía de empleo.*—En caso de ausencia al trabajo, derivada de detención del trabajador, cualquiera que sea el motivo, se le reservará el puesto de trabajo hasta que la sentencia sea firme, quedando suspendido el contrato durante el periodo de detención.

Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria, sin derecho a indemnización alguna, ni obligación a cotizar por él a la Seguridad Social.

Art. 32. *Excedencia.*—Los trabajadores con dieciocho meses de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria, por un periodo no inferior a seis meses ni superior a dos años. La petición de excedencia será resuelta por la empresa, con la participación del Comité, en el plazo de un mes como máximo.

La empresa reservará el puesto de trabajo, al trabajador en excedencia, teniendo este último que avisar a la empresa, con un mes de antelación a la reincorporación al mismo, ya que de no hacerlo perderá el derecho a su puesto de trabajo. La empresa cubrirá la vacante por excedencia por un contrato por el tiempo que dure ésta. En el caso de que el trabajador en excedencia fuese fijo y no solicitase su reingreso, el puesto sería cubierto por un contrato de interinidad por el tiempo máximo de dos años desde el comienzo de la excedencia, y a continuación por un contrato indefinido.

Art. 33. *Maternidad.*—La mujer trabajadora embarazada:

a) En el caso de que en el momento de confeccionar el calendario de vacaciones se encontrara en situación de embarazo, podrá unir sus vacaciones al periodo inmediatamente anterior o posterior al parto o baja por maternidad.

b) En caso de solicitar excedencia por maternidad, tendrá derecho a su readmisión automática una vez transcurrido el tiempo de dicha excedencia, que será de un máximo de tres años en cada nacimiento.

CAPITULO V

Acción sindical

Art. 34. *Secciones y Delegados Sindicales.*—Se reconocen de acuerdo con la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales así como su desarrollo y competencias recogidas en el artículo 10 de la LOLS.

Los Sindicatos podrán nombrar un Delegado Sindical en aquellas provincias con más de 150 trabajadores, en las que hayan obtenido representación en el Comité de empresa.

El Delegado Sindical tendrá derecho a disponer de quince horas mensuales dentro de la jornada laboral, para poder ejercer las actividades propias de su cargo.

Art. 35. *Comité Intercentros.*—«Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», reconoce la existencia de un Comité Intercentros en representación de la totalidad de los trabajadores y centros afectados por este convenio, que estará compuesto por 13 miembros, de acuerdo con la representación, términos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores. La elección de los miembros del Comité Intercentros se realizará por parte de aquellos sindicatos que tengan derecho a ello, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales. La designación realizada se comunicará a la empresa por escrito.

Art. 36. *Funciones del Comité Intercentros.*—1. Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la empresa en el tratamiento de todos aquellos asuntos de naturaleza laboral que, afectando directamente al interés de los trabajadores, trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

2. Actuar de comisión de seguimiento del convenio. Tendrá como funciones la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado y aplicación del convenio y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del mismo.

3. Tendrá funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que susciten las relaciones laborales. Para estas cuestiones la comisión paritaria, si así lo creyera oportuno, será presidida por persona elegida de común acuerdo de entre sus componentes. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes se comprometen a recurrir al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

4. Recibir trimestralmente información sobre la marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere a la situación económica y laboral, facilitándose sobre estos temas información escrita.

5. Reunirse con la Dirección de la empresa, al menos una vez trimestralmente, corriendo ésta con los gastos y dietas establecidos. En el caso de que se celebren reuniones por iniciativa conjunta de la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, la empresa asumirá los gastos y dietas establecidos.

6. Cuando se realicen reuniones se levantará acta, que se trasladará a los asistentes de la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancias de cualquiera de las partes, se levantará acta durante la reunión de lo acordado sobre un punto concreto, a fin de proceder a su aprobación definitiva durante dicha reunión.

Art. 37. *Del Comité de Empresa. Atribuciones y erechos.*-1. Recibirán trimestralmente información escrita de la Dirección de la empresa, sobre la evolución comercial del centro de trabajo al que pertenece el Comité y/o Delegados de Personal, sobre la evolución de los negocios y la situación comercial y contable de la empresa, sobre el programa de inversiones y proyectos, la evolución del empleo y asimismo de cualquier acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

2. Recibirán informe con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

3. En las reuniones que se celebren en el local de la empresa, el Comité y/o Delegados de personal podrán asesorarse de expertos libremente designados por el Comité y/o Delegados de Personal, al que se facilitará libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad de dicho Comité.

4. Se solicitará informe del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal sobre la implantación o revisión de sistemas de primas o incentivos.

5. La Dirección de la empresa informará al Comité y/o Delegados de Personal sobre el sistema de valoración de puestos de trabajo.

6. Los Comités de empresa y/o los Delegados de Personal tendrán las siguientes funciones:

a) Intervenir frente a la Dirección para asegurar el incumplimiento de las leyes vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas entre los organismos y tribunales competentes.

b) En caso de sanción por falta grave, muy grave y, en especial en el supuesto de despido, el Comité de Empresa habrá de ser informado antes del cumplimiento de la misma, salvo en los casos de renuncia escrita del propio interesado.

c) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

Art. 38. *Garantías del Comité de Empresa.*-Los miembros del Comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones, con preaviso siempre que sea posible y posterior justificación dispondrán un crédito horario de treinta horas mensuales. Se podrá realizar la acumulación dentro de los miembros de una misma provincia, o con carácter nacional, siempre que el 50 por 100 de las horas acumulables queden en el ámbito provincial. La acumulación tendrá que ser notificada mensualmente por escrito con la aceptación expresa de los cedentes.

Art. 39. *De la asamblea de los trabajadores.*-La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

a) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

b) La convocatoria, con exposición del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

c) Excepcionalmente, podrán convocar asambleas en horas de jornada laboral, previa autorización de la Dirección de la empresa.

Art. 40. *Derecho de comunicación.*-La empresa facilitará en los centros de trabajo tabloneros de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Se informará a la empresa antes de la colocación para su conocimiento. Se facilitará, igualmente, un tablón de anuncios a cada sindicato más representativo en el seno de la empresa o del centro de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Los trabajadores en alta en los libros de matrícula correspondientes a los centros situados en:

Calle Autonomía, 54 (Bilbao); calle Orixe, 1 (Bilbao); avenida Gasteiz, 61 (Vitoria); calle Los Herrán, 24 (Vitoria); calle Portal de Arriaga, 22 (Vitoria); calle Palencia, 22 (Vitoria); calle Serafin Ajuria, 7 (Vitoria), y calle Zorrostea, 6 (Vitoria).

Y los trabajadores que en el futuro se contraten para esos centros, mantendrán como salarios mínimos de contratación para cada una de las categorías los que constan en los recibos individuales de salarios de esos centros, como «salario base», incrementándose en los porcentajes y/o cantidades pactadas en este convenio y los que en el futuro se pacten.

Asimismo a quienes sean promocionados a superior categoría, se les aplicará el salario de la categoría correspondiente que figure en los recibos de salarios como «salario base» incrementado en los porcentajes y/o cantidades que se hayan pactado en este Convenio o que se pacten en el futuro.

Segunda.-Los trabajadores en alta en los libros de matrícula correspondientes a los centros situados en:

Calle Autonomía, 54 (Bilbao); calle Orixe, 1 (Bilbao); avenida Gasteiz, 61 (Vitoria); calle Los Herrán, 24 (Vitoria); calle Portal de Arriaga, 22 (Vitoria); calle Palencia, 22 (Vitoria); calle Serafin Ajuria, 7 (Vitoria), y calle Zorrostea, 6 (Vitoria).

Y los trabajadores que en el futuro se contraten para esos centros, mantendrán sus cómputos de jornada y la distribución actual de la misma en tanto no sea mejorada por la regulación general del Convenio.

Tercera.-Los trabajadores en alta en los libros de matrícula correspondientes a los centros situados en: calle Autonomía, 54 (Bilbao), y calle Orixe 1 (Bilbao).

Y los trabajadores que en el futuro se contraten para esos centros, mantendrán su actual regulación de vacaciones.

Cuarta.-Los trabajadores del centro situado en el Polígono Industrial Las Casas (Soria) que tengan vencidos cuatrienios a 1 de junio de 1990 cobrarán el complemento de antigüedad al 5 por 100 de su salario base.

Los cuatrienios que venzan o hayan vencido a partir de dicha fecha se pagarán al 7 por 100 del salario base correspondiente.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los salarios mínimos de contratación para cada una de las categorías de los trabajadores que presten sus servicios en el centro situado en el Polígono Industrial Las Casas (Soria), serán los siguientes:

El 1 de abril de 1992 los correspondientes a la tabla que figura en el Anexo IV como salario 91.

El 1 de enero de 1993 los correspondientes a la tabla que figura en el Anexo IV como salario 92.

El 1 de abril de 1993 y en adelante, se aplicarán los incrementos pactados en el Convenio.

CLASIFICACION DEL PERSONAL

ANEXO I

Personal de supermercados

Coordinador de sección.-Colaborador encargado de supervisar el buen funcionamiento de las distintas secciones.

Monitor de sección.-Colaborador que además de efectuar su labor propia de venta, ayuda en la formación de las personas encuadradas en una sección determinada dentro de la empresa.

Jefe de sección.-Colaborador encargado del recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de la preparación de escaparates y vitrinas. Está al frente de una sección y es responsable de la buena gestión de la misma. El trabajo lo puede realizar sólo o con más personas, siendo en este último caso responsable del personal a su cargo.

Dependiente de sección.-Colaborador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa según características del uso a que se destina, novedades, etcétera). Posee los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar la venta. Sustituye al Jefe de sección en caso de ausencia. Asimismo es responsable del conocimiento y aplicación de la normativa vigente, correspondiente a su profesionalidad.

Ayudante profesional.-Colaborador que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándole la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Dependiente Autoservicio.-Empleado de autoservicio que tenga como mínimo cierta práctica profesional, poseyendo además de los conocimientos comerciales, ciertos conocimientos técnicos y responsabilidades delegadas en pedidos.

Ayudante Autoservicio.—Colaborador que posee la capacidad necesaria para realizar diversas funciones, como por ejemplo: aprovisionamiento, marcaje, manipulación de mercancías, acondicionamiento de la mercancía en el puesto de trabajo, etc., pudiendo realizar otros trabajos anexos a la venta.

Cajera Central.—Colaborador responsable del dinero de caja, efectúa los pagos al contado según las normas vigentes en la empresa, realizando también todas las operaciones relativas a la caja y haciendo las anotaciones correspondientes. Dirige el trabajo de las demás cajeras y ayuda a éstas en sus funciones para dar el mejor servicio posible al cliente. Realiza la documentación del supermercado.

Cajera. Empleada de caja con un período mínimo de experiencia de dos años desempeñando las funciones propias de caja y que ha sido promocionada a dicha categoría.

Auxiliar de Caja.—Colaborador que realiza el cobro de las ventas al contado o tarjetas, así como la revisión de talones de caja. Debe conocer el precio de los artículos más corrientes, así como la distribución de los mismos entre las diferentes teclas.

Mozo Recepcionista.—Colaborador encargado de la recepción y de cualquier movimiento de la mercancía que no sea el de caja, del control de cantidades y pesos y verificación de pedidos. Realiza las anotaciones de recepción en los documentos correspondientes. Es responsable del orden en el almacén del supermercado y ayuda en los trabajos de mantenimiento anexos a la venta.

Mozo Especialista.—Colaborador que se dedica a la carga y descarga y transporte de la mercancía. Ayuda en el mantenimiento del almacén y en trabajos anexos a la venta (aprovisionamiento y acondicionamiento de la mercancía en el puesto de venta).

ANEXO II

Personal de Almacén

Mozo.—Colaborador de reciente incorporación, sin formación determinada, que se dedica a trabajos auxiliares del almacén, carga, descarga, recogida de palets, limpieza, etc.

Su promoción a la categoría de mozo especialista, se produce tras un período máximo de dos meses.

Mozo Especialista.—Colaborador en período de formación para cualquiera de las categorías superiores, que realiza de forma habitual, pero en las que no alcanza el índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor.

Eventualmente puede realizar tareas auxiliares del almacén, limpieza, etc.

Su promoción a la categoría por la que se forma se realiza cuando de forma habitual alcanza el índice 100 de actividad en la misma.

Preparador.—Colaborador con formación suficiente para realizar correctamente la preparación de los pedidos de las tiendas, o de la recolección en su lugar correspondiente de las mercancías cumplimentando los documentos de control necesarios y alcanzando de forma habitual el índice 100 de actividad según el sistema de valoración actualmente en vigor.

Utiliza transpaleta eléctrica de conductor montado o a pie y excepcionalmente transpaleta manual, a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como limpieza, puesta en carga o sustitución de la batería, pero no carretillas elevadoras.

Maquinista.—Colaborador con formación suficiente para conducir una carretilla elevadora de conductor montado, con la que realiza las funciones de mantenimiento del almacén, transporte, almacenaje, distribución y movimiento de palets en las estanterías o los lugares que se determinen. Cumplimenta los documentos de control necesarios y efectúa

pequeños trabajos de entretenimiento de la carretilla, como la limpieza, puesta en carga y cambio de baterías, y alcanza habitualmente el índice 100 de actividad, según el sistema de valoración en vigor.

Recepcionista.—Colaborador con formación suficiente para realizar correctamente la admisión de mercaderías procedentes de proveedores, transferencias, etc., verificando la exactitud de las cantidades, contenidos, etc. y su concordancia con los respectivos albaranes y pedidos y realizando a la vez los documentos de control necesarios.

Utiliza para su trabajo transpaleta eléctrica o manual a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento, como la limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras, y alcanza habitualmente el índice 100 del sistema de valoración en vigor.

Cargador.—Colaborador con formación suficiente para realizar correctamente la colocación de las mercancías dentro de los vehículos de transporte, verificando su estabilidad y la coincidencia de las mismas con los documentos de carga y alcanzando de forma habitual el índice 100 de actividad del sistema de valoración en vigor.

En su trabajo utiliza transpaletas manuales o eléctricas a las que realiza pequeños trabajos de entretenimiento como limpieza, puesta en carga o cambio de baterías, pero no carretillas elevadoras.

Preparador-Recepcionista.—Colaborador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador-Maquinista.—Colaborador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Preparador-Recepcionista-Maquinista.—Colaborador con formación suficiente para realizar indistintamente, todas las funciones de las categorías descritas en el enunciado, alcanzando en cualquiera de ellas el índice 100 de actividad según el sistema de valoración en vigor.

Profesional Oficio 1.º—Colaboradores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial.

Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de 1.ª, quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, a criterio del jefe de almacén.

Profesional Oficio 2.º—Colaboradores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial.

Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de 2.ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad teniendo aptitud para realizar los trabajos propios del oficio.

ANEXO III

Personal de oficinas

Oficial Administrativo.—Colaborador que actúa bajo las órdenes de un Jefe de Sección o Contable, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa. Su ple al Jefe de Sección Administrativa en ausencia de éste.

Auxiliar Administrativo.—Colaborador mayor de 18 años que se dedica a operaciones administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Perforista.—Colaborador mayor de 18 años que se dedica a operaciones informáticas, y en general, a introducir datos en los diferentes soportes informáticos, así como a su verificación y control.

ANEXO IV

Convenio «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima». 1992-1995

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Coordinador de sección	95.772	102.476	1.537.141	1.494	1.599	1.704
Monitor de sección	89.355	95.610	1.434.148	1.394	1.492	1.590
Jefe de sección	85.353	89.188	1.337.816	1.301	1.392	1.483
Dependiente de sección	80.176	85.788	1.286.825	1.251	1.339	1.426
Ayudante profesional	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Dependiente autoservicio	82.119	87.867	1.318.010	1.281	1.371	1.461
Ayudante autoservicio	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Cajera central	85.353	89.188	1.337.816	1.301	1.392	1.483
Cajera	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Auxiliar de caja	74.757	79.990	1.199.850	1.167	1.248	1.330
Mozo recepcionista	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Mozo especialista	75.751	81.054	1.215.804	1.182	1.265	1.348
Personal de limpieza	74.756	79.989	1.199.834	1.167	1.248	1.330
Aprendiz 17 años	52.841	56.540	848.098	0	0	0
Aprendiz 16 años	47.886	51.238	768.570	0	0	0

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Mozo	73.616	78.769	1.181.537	1.149	1.229	1.310
Mozo especialista	75.202	80.466	1.206.992	1.173	1.256	1.338
Cargador	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Preparador	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Maquinista	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Preparador/cargador	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Preparador/maquinista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Preparador/recepcionista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Recepcionista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Profesional Oficio 2. ^a	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Profesional Oficio 1. ^a	82.119	87.867	1.318.010	1.281	1.371	1.461
Prepar./Recep./Maquin.	82.119	87.867	1.318.010	1.281	1.371	1.461

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Oficial administrativo	83.353	89.188	1.337.816	1.301	1.392	1.483
Auxiliar administrativo	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Perforista	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Aspirante Admto. 2. ^o año	52.841	56.540	848.098	0	0	0
Aspirante Admto. 1. ^o año	47.886	51.238	768.570	0	0	0

Cálculo salarios tiempo parcial

N = Horas de trabajo a la semana.

N x 1800/40 = Horas individuales trabajo/año.

Salario Anual categoría/1800 * Horas indiv. trabajo/año = Salario individual anual.

Salario Indv. anual/15 = Salario base mensual.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra beneficios.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra verano.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra navidad.

19440 RESOLUCION de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1992 de una parte por CCOO y UGT en representación de los trabajadores y de otra por Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España (AGFA) en representación de las empresas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1. *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito estatal, regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los centros de trabajo de las referidas Empresas y en el ámbito personal, a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen, y lo mismo si se trata de trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales, interinos y de duración determinada.

Acuerdo 2. *Vigencia y duración.*—La duración del presente Convenio será de un año, contado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1992, salvo en materia de jornada de trabajo que durará hasta el 31 de diciembre de 1993, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación estén legitimadas para ello. La parte denunciante lo deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio, y establecerá las materias objeto de negociación.

Acuerdo 3. *Características generales de las retribuciones.*

3.1. *Principios generales.*—Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio, sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y de hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entendiendo comprendido el 25 por 100 que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

3.2. *Estructura de las retribuciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, tóxicos o peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).
- Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificación por participación en beneficios.
- Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).