

de Gestión que el alumno ha alcanzado un rendimiento adecuado en función de la dinámica de su proceso de reinserción social.

b) Los alumnos afectados por el síndrome tóxico que, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa general de las convocatorias del Ministerio de Educación y Ciencia, no pudieran llegar a recibir los beneficios por insuficiencia del crédito global asignado a estos efectos al Ministerio de Educación y Ciencia.

Artículo 3.

Las solicitudes a que se refiere el artículo 1 de esta Orden deberán ser presentadas en la Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico, en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de recepción de la resolución denegatoria del Ministerio de Educación y Ciencia, acompañadas de las resoluciones denegatorias. En el supuesto del apartado a) del artículo 2, el informe médico a que el mismo se refiere será solicitado por la propia Oficina de Gestión.

Artículo 4.

La Oficina de Gestión de Prestaciones Económicas y Sociales del Síndrome Tóxico informará y orientará a través de su dispositivo asistencial, a aquellos afectados que deseen solicitar becas y ayudas de acuerdo con lo dispuesto en esta Orden.

Artículo 5.

A las becas y ayudas contempladas en la presente Orden les serán de aplicación lo previsto en los artículos 81 y 82 del Real Decreto Legislativo 1091/1988, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General Presupuestaria, imputándose presupuestariamente al capítulo IV del programa 313 C «Prestaciones de asistencia social», del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición final.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de julio de 1995.

GRINAN MARTINEZ

19769 RESOLUCION de 2 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007632), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 del citado 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, 2 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO «SUPERMERCADOS, SABECO, SOCIEDAD ANONIMA» 1995-2000

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *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.

Artículo 2. *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 y 2 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.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Este convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1995 teniendo un período de duración de cinco años, finalizando su vigencia el 31 de marzo de 2000 para todo su articulado, a no ser que expresamente algún artículo tuviera una vigencia mayor, que se respetará en todo momento.

Artículo 4. *Denuncia.*

Su denuncia será inmediata a la finalización de la vigencia del Convenio, sin necesidad de preaviso.

Artículo 5. *Garantías -ad personam-.*

Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 6. *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

Artículo 7. *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:

- Los salarios bases superiores a las tablas del Convenio.
- El complemento personal de antigüedad.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *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 para la jornada laboral, las que figuran en la tabla que como anexo IV se acompaña.

Para el personal a tiempo parcial se calculará el salario de acuerdo con la siguiente fórmula:

$N =$ horas de trabajo a la semana.

$N \times 1800/40 =$ horas individuales trabajo/año.

Salario anual categoría/1800 x horas individuales trabajo/año = Salario individual anual.

Salario individual anual/15 = Salario base mensual.

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

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

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

Dichos salarios serán mensuales, la forma de pago se realizará mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, del banco o caja elegido por la dirección.

Artículo 10. Incremento salarial.

Para el primer año de vigencia del Convenio el incremento será del 4 por 100 sobre todos los conceptos, menos la antigüedad que está regulada por el artículo 12 del presente Convenio. En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE durante 1995 (enero-diciembre) superase el 4 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento se realizará de 1 de abril de 1995 a 31 de marzo de 1996.

Para el segundo año el incremento será 0,25 puntos por encima del IPC real establecido por el INE durante 1996 (enero-diciembre). Abonándose con carácter provisional desde el 1 de abril de 1996, 0,25 puntos por encima del IPC previsto por el Gobierno.

Para el tercer año el incremento será 0,25 puntos por encima del IPC real establecido por el INE durante 1997 (enero-diciembre). Abonándose con carácter provisional desde el 1 de abril de 1997, 0,25 puntos por encima del IPC previsto por el Gobierno.

Para el cuarto año el incremento será 0,25 puntos por encima del IPC real establecido por el INE durante 1998 (enero-diciembre). Abonándose con carácter provisional desde el 1 de abril de 1998, 0,25 puntos por encima del IPC previsto por el Gobierno.

Para el quinto año el incremento será 0,25 puntos por encima del IPC real establecido por el INE durante 1999 (enero-diciembre). Abonándose con carácter provisional desde el 1 de abril de 1999, 0,25 puntos por encima del IPC previsto por el Gobierno.

Si durante la vigencia del Convenio el ratio: Beneficio neto dividido entre la cifra de ventas, se incrementa en un 5 por 100 sobre el mismo ratio del año anterior, se incrementará la prima de asistencia en un 0,3 por 100 sobre el salario real del trabajador.

Ejemplo: En el año 1994 el ratio fue del 2,6 por 100, si en 1995 fuese $2,6 \times 1,05 = 2,73$ por 100 o superior se abonará el 0,3 por 100 a la prima de asistencia, en caso contrario no habrá aportación. Cada año se comparará con el inmediatamente anterior.

La aportación se hará efectiva tras la auditoría de resultados, y se abonará el 30 de septiembre del año siguiente, tal y como establece el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 11. Prima de productividad.

Durante la vigencia del Convenio se creará una Comisión Paritaria que estudie y elabore una prima por contribución al resultado y obtención de objetivos.

Una vez establecido el acuerdo por la Comisión Paritaria acerca de la cuantía de la prima y condiciones para su obtención, ésta será de aplicación a todo el personal sujeto a Convenio, entrando en vigor en el próximo Convenio. No existe ninguna obligación por parte de la Comisión de llegar a un acuerdo durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 12. Antigüedad.

A partir del 31 de marzo de 1996 sólo se percibirán cuatro cuatrienios más de los ya devengados, dichos cuatrienios se abonarán para todas las categorías de acuerdo a la siguiente tabla:

- Primer cuatrienio: 4.750 pesetas.
- Segundo cuatrienio: 4.250 pesetas.
- Tercer cuatrienio: 3.750 pesetas.
- Cuarto cuatrienio: 3.250 pesetas.

Los colaboradores con jornada inferior a 1.800 horas percibirán los cuatrienios proporcionalmente a su jornada, en el caso que algún colaborador pase de una jornada inferior a una jornada superior o viceversa, el importe de los cuatrienios se calculará proporcionalmente a su jornada.

Los cuatrienios vencidos con anterioridad al 31 de marzo de 1995 quedarán congelados durante la vigencia del Convenio en la cuantía en que se estén percibiendo en la citada fecha.

Los cuatrienios que venzan entre el 1 de abril de 1995 y el 31 de marzo de 1996 se abonarán al 7 por 100 del salario base que cobraba el trabajador el día 31 de marzo de 1995, quedando desde su vencimiento congelados en esa cantidad durante la vigencia del Convenio.

Artículo 13. 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 perciba (salario bruto), una vez deducidos los correspondientes descuentos legales.

Artículo 14. 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.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral trimestral. Se remite a los Comités de cada centro de trabajo la elaboración trimestral de un calendario laboral, al objeto de compensar el hipotético exceso de jornada. Todas aquellas horas que excedan de la jornada trimestral se compensarán en tiempo o se abonarán al 175 por 100.

Artículo 16. Trabajo nocturno.

Cuando la jornada de trabajo se realice entre las veintidós horas y las seis de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25 por 100 del salario base del trabajador.

Artículo 17. 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:

- a) Cuando tengan que efectuar comidas: 1.245 pesetas.
- b) Si fuera cena: 1.080 pesetas.
- c) Si tienen que penochar: 1.497 pesetas.
- d) Si es desayuno: 252 pesetas.
- e) El día completo supone: 4.074 pesetas.

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

Dichas cantidades se incrementarán cada año en la misma proporción que el salario.

CAPITULO III**Jornada, vacaciones y licencias****Artículo 18. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo para los cinco años de vigencia del Convenio.

El disfrute del día de Convenio será voluntario compensándolo si no se disfruta con la siguiente cantidad por una sola vez al año y a tanto alzado:

Salario anual

365

= Importe/día de Convenio

La jornada laboral diaria queda limitada a un máximo de nueve horas.

Aún cuando los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada, aquellos trabajadores que voluntariamente acepten o quíenes lo tengan pactado expresamente en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la localidad 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.

Durante el mes de diciembre todos los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los sábados por la tarde.

Artículo 19. Preferencia para cambio de jornada.

Se elaborarán por los distintos Comités de Empresa de las diferentes provincias, listas de los colaboradores que deseen cambio de jornada. Conjointamente entre la Dirección y los Comités de cada centro se estudiarán y valorarán las preferencias para el cambio de jornada.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un período de vacaciones de 27 días laborables.

Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a disfrutar 13 días laborables en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales.

El día restante se disfrutará de mutuo acuerdo entre las partes.

Si el personal entrara o cesara en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que le 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.

Artículo 21. 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 del trabajador o su cónyuge: 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 y 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****Artículo 22. 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 superior a 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 atenderán a la legalidad y vigencia de sus contratos.

Artículo 23. Período de prueba.

Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será la siguiente:

Jefes de Sucursal, Titulados, Adjuntos, Coordinadores y Monitores 180 días de trabajo efectivo.

Resto de categorías cuarenta y cinco días de trabajo efectivo.

Artículo 24. Contrato de aprendizaje.

La empresa podrá utilizar el contrato de aprendizaje en los siguientes términos:

Edad: 16 a 25 años.

Formación: 15 por 100 de la jornada. Si el porcentaje de formación aumenta, el salario disminuirá proporcionalmente.

La duración del curso recibido por el INEM se computará a efectos del tiempo de formación. Salario: 80 y 90 por 100 del salario de tablas de Convenio de su categoría durante el primero y segundo año respectivamente.

Pasarán a formar parte de la plantilla fija de la empresa cuando lleven trabajando un tiempo superior a los dos años.

Inclusión en el régimen especial para este tipo de contratos, en lo concerniente a la cotización a la Seguridad Social.

Sólo se podrán contratar aprendices para la categoría de Ayudantes Profesionales.

Artículo 25. Compromiso de empleo.

El planteamiento del compromiso de empleo es una proyección de nuestro plan de expansión. La Dirección asumirá en todo caso el compromiso de los valores absolutos de trabajadores fijos si hubiese efectivamente expansión. En el supuesto contrario asumiríamos como mínimo el compromiso del porcentaje de trabajadores fijos, excluidos de dicho cómputo los centros con menos de dos años de apertura.

Año	Número colaboradores	Número fijos	Porcentaje fijos
Actual	2.614	1.592	60
31-3-1998	3.100	2.000	65
31-3-1999	3.250	2.177	67
31-3-2000	3.500	2.457	70

Artículo 26. Ascensos.

A) Régimen para las modificaciones de categorías de almacén.

Todo trabajador de nueva contratación entrará con la categoría de Mozo Especialista.

Después de tres meses, si sobrepasa con asiduidad la actividad 100 del estudio de productividad, promocionará a:

- Mozo Preparador.
- Maquinista.
- Preparador-Cargador.
- Preparador-Maquinista.
- Preparador-Recepcionista.

Los trabajadores que se dediquen a la labor docente con los Mozos Especialistas, tendrán la categoría de Monitor de Sección, con su correspondiente remuneración. Estos últimos tendrán que ser fijos en plantilla y tener la formación necesaria, a tal efecto deberán realizar los cursos de formación necesarios (Diferencia de Inventado y Temas de Almacenaje).

Todas las plazas vacantes del almacén, serán anunciadas por la empresa al Comité por escrito, debiendo ser cubiertas en primer lugar por los trabajadores que por escrito lo soliciten, éstos estarán en período de prueba durante dos meses, tras los cuales se ascenderá automáticamente. Como alternativa se utilizarán empleados de nueva contratación.

En cuanto a los Ayudantes Profesionales, podrán también promocionar a Recepcionistas, en la Sección de Bazar, y a Profesional de Oficio de 1.ª en la Sección de Mantenimiento.

B) Régimen para modificación de categorías en supermercados.

1. Mozo Especialista a Mozo Recepcionista:

En todos los supermercados deberá haber como mínimo un Mozo Recepcionista, que será aquella persona que realice las funciones descritas para su categoría en el Convenio.

Los puestos vacantes serán cubiertos con Mozos Especializados que a los tres meses de realizar correctamente las funciones de recepcionista serán promocionados a Mozo Recepcionista. Tendrán preferencia para el cambio los trabajadores con más antigüedad, siempre que superen el período antes citado eficazmente.

Asimismo deberán haber realizado con aprovechamiento un curso de formación, relativo a recepción, diferencia de inventarios, almacenaje, etcétera.

2. Ayudante de Sección a Dependiente de Sección.

Se promocionará de ayudante a dependiente de Sección cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Un año y medio de antigüedad como ayudante.
2. En cada uno de los apartados que a continuación su puntuación será superior a 1/4 de la máxima posible.
3. La suma de todas las puntuaciones será como mínimo superior a la media total de todos los puntos que se valoran.

Puntos a valorar:

a) Informe de su Jefe de Sección, otorgándole una valoración de 0 a 4 puntos, basado en apreciaciones de: Manejo de herramientas, artículos, rapidez, número de clientes, trato al cliente, trato con el personal, interés, puntualidad y eficacia.

b) Haber suplido con eficacia a otro colaborador de su Sección, de categoría superior, según el siguiente baremo de tiempo, siendo esta valoración realizada por el Jefe de Sección y contrastada por el responsable de centro de trabajo:

Ocasionalmente: Un punto (días de fiesta y permisos exclusivamente).

Frecuentemente: Dos puntos, si además del apartado anterior, tiene que realizar durante más del 50 por 100 de los días de la semana, en cada uno de esos días más de dos horas de la jornada sin la presencia de otro colaborador de su Sección de categoría superior.

c) Debe tener, aunque no realice, conocimientos de: Colocación del mostrador, sistema de pedidos, artículos de su Sección, anotación de pérdidas, inventarios, y otros propios de la Sección a la que pertenece, estableciéndose a tal fin una prueba tanto teórica como práctica, que se valorará de 0 a 3 puntos. Valoración que realizará el responsable del centro de trabajo.

Además se valorará con 0,5 puntos cada uno de los cursos de formación que pueda influir en su trabajo y que haya realizado durante su permanencia en la empresa.

Puntuación máxima nueve puntos (sin contar los cursos de formación). Mínimo a obtener, más de cinco puntos (contando los cursos de formación).

Para todas aquellas personas que hayan causado alta en la empresa antes de 1993, será requisito imprescindible para el cambio de categoría la realización con aprovechamiento de un curso de formación, impartido por la empresa. Para todas las personas que causen alta en la empresa desde 1 de enero de 1993, será requisito imprescindible la participación con aprovechamiento en al menos dos cursos de formación impartidos por la empresa. Los cursos de formación ocupacional, serán de más de veinte horas. En el caso de no producirse la promoción se revisará el baremo al tercer año de antigüedad en la empresa.

Auxiliar de Caja a Cajera:

Se promocionará de Auxiliar de Caja a Cajera cuando se cumplan los siguientes requisitos:

Dos años de antigüedad en la empresa, con la categoría de Auxiliar de Caja.

Que el baremo personal mejore o iguale, al año y medio del resto de las Cajeras de la plaza.

Para calcular dicho baremo se analizarán las hojas de caja de los últimos tres meses, realizándose la siguiente operación aritmética: Suma total de ventas cobradas por la Cajera en los últimos tres meses, dividida entre el número de clientes del mismo período, y el coeficiente resultante se dividirá entre la suma total de las diferencias de caja de dicho período.

Para todas aquellas personas que hayan causado alta en la empresa antes de 1993, será requisito imprescindible para el cambio de categoría haber realizado con aprovechamiento un curso de formación, impartido por la empresa. Para todos los empleados que ingresen en la empresa desde 1 de enero de 1993, será requisito imprescindible la participación con aprovechamiento en al menos dos cursos de formación impartidos por la empresa.

Los cursos de formación ocupacional, serán de más de veinte horas.

Ayudante de Autoservicio a Dependiente de Autoservicio:

Para promocionar de Ayudante a Dependiente de Autoservicio se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Dos años de antigüedad como mínimo en la categoría de Ayudante Autoservicio.

b) Coordinará autoservicio, teniendo habitualmente responsabilidad delegada sobre los pedidos y los Ayudantes de Autoservicio. Al objeto

de cuantificar el apartado B, el responsable del trabajo emitirá un informe en el que se valorarán:

1. Conocimientos de las funciones (artículos, rotación, pedidos, etc.) valorando de 0 a 2 puntos.

2. Realización de las funciones descritas (pedidos, implantaciones, anotación pérdidas, etc.) valorando de 0 a 3 puntos con la siguiente escala: 0 Casi nunca: Menos de un 20 por 100 de sus días de trabajo. 1, ocasionalmente: Hasta un 50 por 100 de sus días de trabajo. 2, habitualmente: De un 50 por 100 a un 80 por 100 de sus días de trabajo.

3. Siempre: Más de un 80 por 100 de sus días de trabajo. La puntuación mínima a obtener entre apartados 1 y 2: Tres puntos.

Para todas aquellas personas que hayan causado alta en la empresa antes de 1993, será requisito imprescindible para el cambio de categoría la realización con aprovechamiento de un curso de formación, impartido por la empresa. Para todas las personas que causen alta en la empresa desde 1 de enero de 1993, será requisito imprescindible la participación con aprovechamiento en al menos dos cursos de formación impartidos por la empresa. Los cursos de formación ocupacional, serán de más de veinte horas.

Artículo 27. Complemento prestaciones ILT.**1.º Complemento prestaciones ILT.**

Se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales del trabajador en los supuestos de ILT que tengan como causa: La maternidad, el accidente laboral o enfermedad profesional. Los días que permanezca hospitalizado.

b) La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las retribuciones del trabajador, en las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración comprendida entre los días 1 al 8 y 21 al 365, todos incluidos.

c) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración comprendida entre los días 9 al 20, ambos inclusive, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 60 por 100 de las retribuciones diarias del trabajador.

d) En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral con una duración superior a 365 días, se aplicarán las prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la actual reglamentación vigente en materia de Seguridad Social. Si esta baja concluyese con una declaración de Invalidez Total y Absoluta la empresa abonará los salarios dejados de percibir, hasta completar el 100 por 100 de las retribuciones del trabajador.

e) Si la Seguridad Social redujera en el futuro el importe de las prestaciones de ILT actualmente estipuladas, la empresa verá asimismo reducida su obligación de complementar las prestaciones en el porcentaje de reducción que se hubiera producido.

f) Las bajas no son acumulativas, cada baja se considera en sí misma sin tener en cuenta otras bajas anteriores.

2.º Prima de Asistencia:

a) Se generará anualmente y por períodos comprendidos entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

b) Para tener derecho a ella, será requisito imprescindible que el trabajador no haya faltado al trabajo, aun cuando fuese justificadamente, ningún día, salvo exclusivamente las ausencias de los representantes sindicales, motivadas por el ejercicio de su cargo.

c) Todas las demás ausencias (enfermedad, accidente, licencias, permisos, etc.), acarrearán la pérdida de la prima anual de asistencia, con independencia de que las mencionadas ausencias tengan el carácter de justificadas, con arreglo a la siguiente tabla de cobro de la Prima anual de asistencia:

Con un día de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con dos días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con tres días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con cuatro días de ausencia se percibirá el 80 por 100 de la prima anual.

Con cinco días de ausencia se percibirá el 40 por 100 de la prima anual.

Con seis días de ausencia se percibirá el 20 por 100 de la prima anual.

Con siete días de ausencia se percibirá el 10 por 100 de la prima anual.

d) En el caso de baja por maternidad, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro de la prima de asistencia antes mencionada, abonándose la parte proporcional al tiempo trabajado.

e) En el caso de permiso retribuido por matrimonio, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro de la prima de asistencia antes mencionada, abonándose el 50 por 100 de la prima anual.

f) Existe un máximo de tres días de ausencia que pueden ser recuperados. Para ello podrá utilizar el trabajador el exceso de horas sobre jornada anual, las vacaciones y cualquier otro acuerdo entre las partes.

Artículo 28. *Acción social.*

La cuantía para el fondo social para 1995 será de 8.000.000 de pesetas. Para el año 1996 la cantidad será de 2.880.000 pesetas. A partir de 1997 y durante la vigencia del convenio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario.

Artículo 29. *Formación continua.*

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 64.1.3c), del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de diez días a partir de la recepción de los documentos.

Plan de formación continua para 1995-2000:

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. La asistencia a los cursos será voluntaria para los trabajadores.

Incremento horas de formación en 5.000 horas al año.

Incremento del número de participantes en formación hasta conseguir que el total de la plantilla realice al menos un curso al año.

Cursos abiertos sobre temas monográficos.

Generalización cursos de informática en aquellas ciudades con infraestructura.

Planes de promoción en el empleo.

Puesta en funcionamiento comunicación interna ascendente.

Asistencia para la obtención de graduado escolar o acceso a la universidad.

Puesta en funcionamiento del permiso individual de formación.

Se acepta a efecto de ascensos los cursos autorizados por el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Si la Dirección de la empresa impidiera a algún trabajador la realización de un curso, este se computará como realizado a efectos de ascensos.

Artículo 30. *Jubilación.*

Todo trabajador al cumplir los sesenta 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 sesenta años: Quince mensualidades.

A los sesenta y un años: Doce mensualidades.

A los sesenta y dos años: Nueve mensualidades.

A los sesenta y tres años: Siete mensualidades.

A los sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y cinco años: Una 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.

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.

Artículo 31. *Premio de vinculación a la empresa.*

Se abonará media mensualidad del salario real a todo trabajador cuando lleve quince años de antigüedad y otra media a los veinticinco años dentro de la empresa. A los trabajadores que actualmente se encuentran en tránsito entre los quince y los veinte años, y no percibieron la media mensualidad a los quince años, se les abonará una mensualidad cuando lleven veinte años de antigüedad dentro de la empresa y ninguna a los veinticinco años.

A los trabajadores que pertenezcan o pasen en un futuro a pertenecer a la plantilla de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», tras haber cambiado la titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva en la que estaban empleados, si el convenio colectivo que les era aplicable antes de formar parte de «Supermercados Sabeco, Sociedad Anónima», estableciese algún tipo de contraprestación económica por la vinculación a la empresa, o similar denominación, adicional al complemento de antigüedad, la fecha inicial de cómputo a los efectos del artículo 31 será la del ingreso en la empresa a la que pertenecían. En caso contrario se entenderá como fecha inicial la del cambio de titularidad.

Artículo 32. *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, recordando 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 empresa se compromete a reponer aquellas prendas deterioradas por el uso, previa entrega de las mismas.

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

Artículo 33. *Invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, la empresa abonará la cantidad de 2.500.000 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 el viudo/a o demás herederos del trabajador fallecido.

A estos efectos la referencia al viudo/a se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a un año.

Artículo 34. *Reconocimiento médico.*

Los trabajadores de la empresa tendrán la obligación de efectuar una revisión médica anual y gratuita, realizada por los servicios médicos en horas de trabajo.

Los comités de las distintas provincias junto con la Dirección de la empresa, realizarán los calendarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos.

Durante la vigencia del convenio, el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá realizar a través de los servicios médicos contratados por la empresa, un reconocimiento preventivo ginecológico los años 1997 y 1999 en el caso de la mujer o un reconocimiento preventivo de patología prostática los años 1996 y 1998 en el caso de los hombres.

Artículo 35. *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 período 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.

Artículo 36. *Excedencia.*

1. Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

2. El trabajador, con una antigüedad en la empresa de, al menos dieciocho meses, podrá solicitar la excedencia voluntaria, por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco 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 con excedencia, teniendo éste 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 con un contrato por el tiempo que dure ésta.

Artículo 37. *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 período 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.

Artículo 38. *Manual de procedimiento.*

Se crea una Comisión Paritaria entre el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa para elaborar un manual de procedimiento, así como un régimen disciplinario.

Dichos acuerdos serán de aplicación conforme a lo acordado por la Comisión Paritaria, siendo sustitutivos de la Ordenanza del Trabajo del Comercio.

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 39. *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.

Artículo 40. *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.

Artículo 41. *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 el 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.

Artículo 42. *Del Comité de Empresa. Atribuciones y derechos.*

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 substancialmente 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 cumplimiento 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.

Artículo 43. *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.

Artículo 44. *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 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 este acusar recibo.

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

Artículo 45. *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.

CLASIFICACION DEL PERSONAL

ANEXO I

Personal de supermercado

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 solo 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, etc.). 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, facilitándoles 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 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 manutención 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

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, etcétera.

Su promoción a la categoría para 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 relocalización en su lugar correspondiente de las mercancías sobrantes o procedentes de devoluciones, transferencias; etc., 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 manutención 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 mercancías 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 para el 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-Cargador.—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.ª.—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.ª.—Colaboradores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera 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

Oficial de Primera.—Colaborador que bajo las órdenes directas del Jefe de Grupo o Contable, lleva la coordinación de una de las Secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre el personal a su cargo, y que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Oficial de Segunda.—Colaborador que actúa bajo las órdenes de un Jefe de Grupo o Contable, y de un Oficial de Primera si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos que requieren iniciativa.

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

Perforista.—Colaborador mayor de dieciocho 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

Tablas salariales Sabeco 1995

Categoría	Salario mensual	Salario anual
	Pesetas	Pesetas
<i>Personal supermercado</i>		
Coordinador de Sección	119.065	1.785.975
Monitor de Sección	111.088	1.666.320
Jefe de Sección	103.627	1.554.405
Dependiente de Sección	99.890	1.498.350
Ayudante Profesional	96.240	1.443.600
Dependiente de Autoservicio	102.092	1.531.380
Ayudante Autoservicio	96.240	1.443.600
Cajera Central	103.627	1.554.405
Cajera	96.240	1.443.600
Auxiliar de Caja	92.939	1.394.085
Mozo Recepcionista	96.240	1.443.600
Mozo Especialista	94.176	1.412.640
Personal de Limpieza	92.939	1.394.085
Aprendiz 17 años	65.693	985.395
Aprendiz 16 años	59.533	892.995
<i>Personal Almacén</i>		
Mozo	91.521	1.372.815
Mozo Especialista	93.493	1.402.395
Cargador	95.193	1.427.895
Preparador	95.193	1.427.895
Maquinista	95.193	1.427.895
Preparador/Cargador	99.889	1.498.335
Preparador/Maquinista	99.889	1.498.335
Preparador/Recepcionista	99.889	1.498.335
Recepcionista	99.889	1.498.335
Profesional Oficio 2.ª	99.889	1.498.335
Profesional Oficio 1.ª	102.092	1.531.380
Prepar./Recep./Maquin.	102.092	1.531.380
<i>Personal oficina</i>		
Oficial de 1.ª	103.627	1.554.405
Oficial de 2.ª	99.890	1.498.350
Auxiliar Administrativo	96.240	1.443.600
Perforista	96.240	1.443.600
Aspirante Admtvo. 2.º año	65.693	985.395
Aspirante Admtvo. 1.º año	59.533	892.995

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

19770 RESOLUCION de 20 de julio de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «S+L+H», modelo T.61, tipo bastidor de dos postes adelantado, válida para los tractores marca «Same», modelo Solaris 35 DT, versión 4RM y cuatro más que se citan.

A solicitud de «Same Ibérica, Sociedad Anónima» y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

1. Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección: Marca «S+L+H», modelo T.61, tipo bastidor de dos postes adelantado y hace pública su validez para los tractores:

Marca: «Same». Modelo: Solaris 35 DT. Versión: 4RM.
 Marca: «Lamborghini». Modelo: Runner 350 DT. Versión: 4RM.
 Marca: «Hürliman». Modelo: Prince 435 DT. Versión: 4RM.
 Marca: «Lamborghini». Modelo: Runner 250 DT. Versión: 4RM.
 Marca: «Lamborghini». Modelo: Runner 450 DT. Versión: 4RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP3b/9226.a(5).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código VI OCDE método dinámico, por la Estación de Ensayos del I.I.A. de la Universidad de Milán (Italia) y las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 20 de julio de 1995.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

19771 RESOLUCION de 20 de julio de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «Antonio Carraro», modelo TS 0.24, tipo bastidor de dos postes atrasado, válida para los tractores marca «Antonio Carraro», modelo Tigre 2600, versión 4RM y uno más que se cita.

A solicitud de «Kverneland Pimsa, Sociedad Anónima» y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

1. Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación de la estructura de protección: Marca «Antonio Carraro», modelo TS 0.24, tipo bastidor de dos postes atrasado, válida para los tractores:

Marca: «Antonio Carraro». Modelo: Tigre 2600. Versión: 4RM.
 Marca: «Antonio Carraro». Modelo: Tigre 3400. Versión: 4RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP6b/9526.a(2).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código VII OCDE método estático, por la Estación de Ensayos del I.M.A. de la Universidad de Bolonia (Italia) y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homo-