concepto, se creará una Bolsa para Asuntos Sociales que la Comisión de Interpretación de este Convenio estudiará y decidirá el destino de la misma.

Cláusula adicional tercera.

Se establecen unas gratificaciones extraordinarias para compensar los importes que por Ayuda de Nupcialidad y Natalidad estaban incluidos dentro del Convenio de empleados de Central Hispano de Bolsa. La distribución de las mismas será según el siguiente detalle:

Por Ayuda de Nupcialidad:

75 por 100 del salario base más antigüedad para todo el colectivo de empleados solteros.

75 por 100 del salario base más antigüedad para el colectivo de empleados casados durante el 1 de enero de 1997 y 31 de diciembre de 1999 procedentes del Convenio de «BSN, Sociedad Anónima, Bolsa», siempre y cuando no hubiesen percibido en su momento algún importe por este concepto y estuviesen en la plantilla en la fecha del matrimonio.

Por Ayuda de Natalidad: 40 por 100 del salario base más antigüedad para todos los empleados de ambos colectivos.

Estos importes los percibirán los empleados afectados, en un solo pago, siempre y cuando su fecha de alta en las empresas a que se refiere esta cláusula sea inferior al 1 de enero de 2000 y formen parte de la plantilla en el momento del pago. Los salarios de referencia (salario base y antigüedad) serán los correspondientes a 1 de enero de 2000.

Para el colectivo de empleados procedentes del Convenio del Central Hispano de Bolsa que durante este año 2000 y hasta la firma de este Convenio hayan contraído primeras nupcias o se les hubiera producido el nacimiento de un hijo, percibirán las ayudas que por estos conceptos venían establecidas en los artículos 16 y 17 de su Convenio. Igualmente este derecho se extenderá durante tres meses, después de la firma de este Primer Convenio, para todos aquellos empleados que se encuentren afectados por la misma situación. El pago de estas ayudas no será compatible con las pagas indicadas en párrafos anteriores de esta misma cláusula adicional.

Derechos adquiridos:

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional 8 de la Ley 24/1998 del Mercado de Valores, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas que «ad personam» hubiesen adquirido, y que estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral, cuya regulación, límites y contenido es el siguiente:

A) Ayuda familiar: Como derecho personalísimo a extinguir, únicamente para aquellos empleados que a 1 de enero de 1979 figurasen en el Censo General de Empleados de Bolsa de Madrid, se reconocen unas prestaciones, complementarias de ayuda familiar que se continuarán abonando, como hasta ahora, con arreglo a la siguiente escala:

Por esposa: 10.000 pesetas.

Por el primer hijo: 2.000 pesetas.

Por el segundo hijo: 2.000 pesetas.

Por el tercer hijo: 2.000 pesetas.

Por el cuarto hijo: 4.000 pesetas.

Del quinto al noveno hijo: 6.000 pesetas por cada uno.

Del décimo y siguientes: 10.000 pesetas por cada uno.

En la cantidad anteriormente citada se incluye no sólo la ayuda familiar, sino también las percepciones que por este concepto abone la Seguridad Social.

B) Ayuda de estudios: Consiste en una ayuda a los empleados, con destino a la educación de sus hijos, cuya concesión estará subordinada a la siguiente normativa:

a) La cuantía de la ayuda será:

Hijos de 1 a 4 años: 8.063 pesetas.

Hijos de 5 a 8 años: 12.094 pesetas.

Hijos de 9 a 14 años: 20.156 pesetas.

Hijos de 15 a 18 años: 25.252 pesetas.

b) Estas percepciones serán satisfechas en el mes de septiembre de cada año y se ampliarán al doble para los hijos discapacitados psíquicos.

c) La ayuda deberá invertirse exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro, oficial o privado, a que asista el hijo del empleado en cuyo beneficio se otorga.

d) La calificación de insuficiente o no apto en los exámenes durante dos años académicos, que impidan el acceso al curso siguiente, determinará la pérdida al derecho a esta ayuda.

Asimismo, los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios medios o superiores, percibirán una ayuda anual de 37.840 pesetas. Para la continuidad en la percepción de esta ayuda se estará a lo dispuesto en los apartados c) y d) anteriores.

A) Premio de permanencia: Las empresas premiarán la buena conducta y cualidades sobresalientes de sus empleados reflejadas en su fidelidad por los años de servicios continuados, con las gratificaciones que aquí se establecen.

La cuantía de estas gratificaciones será:

Al cumplir veinticinco años de servicios: Dos mensualidades y media.

Al cumplir treinta y cinco de servicio: Tres mensualidades y media.

Al cumplir cuarenta y cinco años de servicio: Cuatro mensualidades y media.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez en el mes que se cumplan.

1805

RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010582), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2000, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros del que forman parte los Sindicatos que suman la mayoría de los representantes de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 10406/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 3 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MERCADONA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la dirección de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Independiente (SI), que suman la mayoría de los miembros de Comités y Delegados de Personal en la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001. Ello no obstante, si su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 4. Duración y denuncia.

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2005.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

La parte receptora de la denuncia sólo podrá oponerse a la renegociación del Convenio Colectivo si pretendiera la aplicación de un Convenio Colectivo sectorial del mismo ámbito territorial que el aquí concertado.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (ET) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 7. Clasificación profesional.**

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Gerente A (hasta ahora grupo I):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Gerente A (hasta ahora grupo II):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa, las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Gerente B (hasta ahora grupo III):

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otros compañeros solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes a los trabajadores a los que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto,

ayuda a su coordinador en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Gerente C y Coordinadores (hasta ahora grupo IV):

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

CAPÍTULO IV**Período de prueba e ingresos****Artículo 8. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis meses en un año o a ocho meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 9. Normativa sobre empleo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese el trabajador contratado, para los contratos de duración de un año o superior.

Los contratos con duración inferior a un año que se realicen para los trabajadores Gerentes A, podrán concertarse con un periodo de prueba de tres meses.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. a) En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

Campañas específicas, campaña de Navidad y Reyes; campañas de verano; Semana Santa; fiestas locales, autonómicas y nacionales; los denominados puentes por festividades; promociones específicas; implantaciones; inventarios y recuentos; y otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo estas acumularse, y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

b) En el caso de que el trabajador fuera contratado bajo esta modalidad para la realización de varios de los trabajos con sustantividad propia previstos en el presente artículo, podrá efectuarse tal contratación de trabajadores por un período mínimo de tres meses prorrogable por iguales períodos mínimos hasta un máximo de dieciocho meses. El trabajador así contratado podrá, en su caso, completar la jornada laboral debida con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su cualificación profesional, aunque no figuren entre las obras o servicios principales previstos en el anterior apartado a).

Para la validez como contratación temporal de esta específica modalidad, será necesaria la remisión de una copia básica del contrato al Comité Intercentros.

c) En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

2. Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad de comercio en cualquiera de sus modalidades.

3. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualesquiera de sus prórrogas podrán convertirse en la modalidad de «contrato para el fomento de la contratación indefinida», previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional primera de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y demás normas de aplicación.

Artículo 12. *Trabajo a tiempo parcial.*

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 13. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 14. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores afectados por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo profesional en tabla anexa.

Artículo 15. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: En la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como antigüedad y el complemento salario base.

b) De Puesto de Trabajo: Integrado por las cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole fun-

cional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.

c) Compensación personal (funcional o circunstancial): Consistente en las cantidades que perciba el trabajador debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Se considera compensación personal la penosidad o nocturnidad. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que el contrato del trabajador contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Igualmente se considera compensación personal el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellos trabajadores en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

Artículo 16. *Penosidad y nocturnidad.*

Los empleados que trabajen de forma continuada a una temperatura inferior a cero grados percibirán un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada de 180 pesetas/hora brutas.

Los empleados que trabajen entre las veintidós y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 180 pesetas/hora brutas.

Artículo 17. *Idiomas.*

Se abonará un plus de idiomas consistente en 29.560 pesetas brutas mensuales a aquellos empleados que hablen un idioma extranjero y la empresa considere que es necesario su utilización habitual para el trabajo que desempeñen.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Las gratificaciones se abonarán a razón de salario base y complemento de salario base en su caso, donde está incluida la cantidad procedente del anterior concepto de antigüedad.

Artículo 19. *Incremento salarial.*

En el año 2001 el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa, que ya lleva incorporado el incremento de IPC pactado para el 2001 (2,5 por 100) y el diferencial del año 2000, que las partes han estimado en un 2 por 100.

En el caso de que el IPC real, a lo largo del año 2001, registrase un incremento superior al aplicado en la empresa (2,5 por 100) la diferencia se adicionará, con efectos del 1 de enero siguiente (2002), a la previsión de inflación a que se refiere el párrafo siguiente.

A partir del 1 de enero 2002, el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa, incrementado con la previsión de variación del IPC para tal año, que haya sido tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en su presentación a las Cortes.

Anualmente y hasta la finalización de la vigencia del Convenio, se procederá a la revisión de los salarios base conforme a la fórmula aquí establecida.

No se procederá a la revisión salarial, en el caso de desviación entre el IPC previsto y el IPC real, si el ratio de la empresa (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) no representa al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia la empresa lo comunicará al Comité Intercentros dentro del mes de enero del año en cuestión manifestando su intención de no proceder al incremento salarial.

En el plazo de treinta días desde la constatación oficial por los auditores de la empresa, la dirección entregará al Comité Intercentros la Cuenta de Pérdidas y Ganancias en la que se base la medida adoptada, y dentro

de este mismo plazo dirección y Comité acordarán si procede o no, la no aplicación del incremento salarial.

En todo caso, lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado hallándose obligada la empresa al cumplimiento del resto del texto del Convenio.

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 20. *Jornada.*

A. Duración: La jornada ordinaria de trabajo máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

B. Distribución: La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado o, con el pago de la cantidad de 1.700 pesetas brutas por hora trabajada, siempre que exceda la jornada semanal de cuarenta horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de cuarenta horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 700 pesetas brutas por hora trabajada.

El abono o la compensación en descanso se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la dirección de la empresa de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan con quince días de antelación, la fijación del momento de la prestación de su trabajo.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de diez horas de trabajo diarias, en jornada ordinaria, ni planificarse más de diez días consecutivos de trabajo.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, o acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la dirección.

En el supuesto del párrafo anterior, cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el trabajador, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de cuatro meses.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, pudiendo compensarse en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

Artículo 21. *Cómputo de jornada.*

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto

1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, pudiendo en todo caso, disfrutarse separado del día completo en cualquier día de la semana.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta días naturales.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, pudiendo disfrutarse al menos quince días en el periodo comprendido del 1 de abril al 31 de octubre.

Las vacaciones se computarán desde el primer día hábil en que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Aquellas personas que trabajen habitualmente en sábado, de los treinta días de vacaciones al año tendrán que ser cuatro domingos o festivos y veintiséis días hábiles.

Los trabajadores no incluidos en el párrafo anterior, deberán tener en su período de vacaciones cinco domingos o festivos, cuatro sábados y veintidós días hábiles.

Las dos festividades locales, mientras se mantengan, serán aparte de los días de vacaciones.

La dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Artículo 23. *Traslados y desplazamientos.*

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores de un centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia. En este caso, el incremento de los gastos de transporte en que incurran los trabajadores con motivo del cambio de centro deberá justificarse y será compensado por la empresa.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cinco días.

C) Dos días naturales por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetro, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

G) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII

Artículo 25. *Ayuda incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador (salario base y complemento salario base) hasta un máximo de doce meses.

Si la prestación por incapacidad temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa,

ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de completar la retribución del trabajador descrita en el presente artículo.

Artículo 26. *Maternidad.*

En los supuestos de baja maternal la empresa completará las prestaciones que abona la Seguridad Social a aquellas trabajadoras que se encuentren cotizando por el tope máximo hasta completar el 100 por 100 de su salario.

Artículo 27. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión médica periódica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

Además se realizarán bajo consideración médica pruebas de control-visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria bajo consideración médica.

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional en su caso, el reconocimiento incluirá todo lo que sea procedente.

La empresa, si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos.

Así mismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo, la vacunación antitetánica y las correspondientes dosis de recuerdo, así como la vacunación antigripal.

2. La empresa podrá constituir un Servicio de Prevención Mancomunado con otras empresas del grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un Servicio de Prevención Propio. La actividad preventiva del Servicio Mancomunado se limitará a las empresas participantes.

3. Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá de la siguiente forma:

a) En aquellos centros donde se hayan elegido delegados de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia, el que inmediatamente le siga.

b) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado/s de Prevención nombrado será el resultante de este orden, primero, Presidente; segundo, Secretario; tercero, primer Vocal; cuarto, segundo Vocal, y quinto, tercer Vocal (según lista).

c) En los centros donde se haya constituido Comité conjunto, serán designados Delegados de Prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no hayan representantes electos, se nombrará de entre los trabajadores, un abanderado de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el representante sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un abanderado de prevención de entre los trabajadores del centro.

4. De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 28. *Indemnización por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge o pareja de hecho o en su defecto, a los hijos, la cantidad correspondiente a una anualidad completa del sueldo que percibiese el trabajador en el año del fallecimiento.

Artículo 29. *Formación profesional.*

En aras a una mayor profesionalización de los trabajadores, la empresa realizará cursos y jornadas informativas según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional del trabajador. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de veinte horas al año.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas informativas, siempre que éstas

se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la empresa.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa, recibirán la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que van a ser contratados y la dificultad profesional del puesto que van a realizar.

Los trabajadores tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. A los trabajadores que necesiten de una formación específica inherente al puesto de trabajo se les facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que el trabajador no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, se les entregará dos uniformes u otras prendas de trabajo en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el trabajador debe mantener.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 31. *Jubilación.*

1. Se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores de la empresa a la edad de los sesenta y cinco años, siempre que reúnan las condiciones generales para acceder al 100 por 100 de la pensión.

2. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años: Así mismo, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores al cumplir los 64 años pasarán a jubilarse siempre que reúnan las condiciones generales para acceder al 100 por 100 de la pensión y la empresa proceda a la contratación de otro trabajador desempleado mediante contrato laboral de duración mínima de un año.

Artículo 32. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

8. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

B. Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.

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

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje exagerado...) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso productivo o imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

7. No utilizar los medios de protección de seguridad y salud.

8. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera, y sin necesidad de que medie sanción.

C. Faltas muy graves:

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

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

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

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los coordinadores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. La blasfemia habitual.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el coordinador en las entrevistas de evolución o actas de las reuniones mantenidas.

12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia de público.

13. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

14. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear uso propio herramientas o materiales de la empresa.

15. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

16. Manipular los datos de la caja y del ECU. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

17. Llevar una mala gestión de la sección o del centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera, y sin necesidad de que medie sanción.

Artículo 33. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro y quince días.

Por faltas muy graves:

Perdida del grupo o nivel profesional, sin perjuicio de poder volver a ascender de grupo.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido.

Artículo 34. Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 35. Representación de los trabajadores.

Las representaciones de los trabajadores de los miembros de Comité y Delegados de Personal, se constituirán a nivel de empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de centro o Delegados de Personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de recibir las copias básicas de todos los contratos que establece el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, para que las firmen a efectos de acreditar que se ha producido su entrega. Así como negociar todo lo referente al Convenio Colectivo y sus posibles modificaciones, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

El Comité Intercentros estará formado por 9 miembros, designados de entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 36. Garantías.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Información.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Artículo 38. Comisión Mixta.

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición transitoria primera.

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores en concepto de antigüedad, se incorporarán en la nómina de enero del año 2001 dentro del complemento de salario base, no devengándose cantidad alguna a partir del 31 de diciembre del 2000.

Disposición transitoria segunda.

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, la dirección de la empresa con objeto de simplificar la nómina procederá a adecuar la estructura salarial, actualmente existente a la que viene determinada por el presente Convenio Colectivo, procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Se tomará la retribución efectivamente percibida en nómina en cómputo anual y en jornada ordinaria por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial (a excepción de la nocturnidad, dietas, gastos de locomoción, desgaste de material, penosidad, idiomas y compensación personal).

2. Los conceptos salariales se adecuarán a lo establecido en los apartados siguientes, calculando su importe anual y distribuyéndolo en doce pagas mensuales:

a) Será salario base el que venga determinado para el grupo profesional correspondiente en función del cuadro anexo salarial que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

A fin de alcanzar el salario base de grupo, en caso de que su modificación fuese superior a lo pactado en el presente Convenio, cuando haya un

cambio, se podrá proceder a absorber las cantidades necesarias de cualquier otro complemento que viniera percibiendo el trabajador, incluido el complemento penosidad, y el complemento salario base.

b) Las cantidades que se perciban mensualmente en concepto de pagas extraordinarias podrán adicionarse al salario base de forma que se unifiquen conceptos salariales y en caso de exceso se incorpora dicho importe a un complemento consolidado.

c) El complemento de puesto de trabajo, dadas sus condiciones de percepción y su auténtica naturaleza, se podrá transformar en un complemento de tramo que no estará afectado por los incrementos del Convenio, y podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio absorbiéndose de él los sucesivos incrementos.

ANEXO 1

Compromiso de contratos fijos: Desde la firma del presente Convenio Colectivo, y durante la vigencia del mismo la dirección de la empresa se compromete a mantener un mínimo de 18.000 trabajadores con contratos fijos.

Compromiso de crecimiento de empleo: Igualmente y como contraprestación a la estabilidad necesaria, generada con motivo de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa procederá a la contratación de 2.000 trabajadores a lo largo de la vigencia del mismo. Se procurará que este número sea de 400 contratos anuales, informándose al Comité Intercentros de la evolución anual de este dato.

ANEXO TABLA SALARIAL Y GRUPOS PROFESIONALES

Categorías indicativas	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual — Pesetas	Salario base mensual — Pesetas
Prof. Dis. Comp. Programador, Reponedor, Rotulista, Telefonista, Vigilante, Administrativo, Almacenero, Analista, Aprendiz, Aux-Caja, Aux-Caja + 18 a., Aux-Caja 18 a 20 a., Aux-Caja 18-22 a., Aux-Caja + 20 a., Aux-Caja 20 a 22 a., Aux-Caja + 22 a., Aux-Caja 22-25 a., Aux-Caja + 25 a., Aux-Caja-2 a., Aux-Caja + 2-4 a., Aux-Caja + 4 a., Aux-Caja + 5 a., Aux-Caja 1. ^a , Aux-Caja 2. ^a , Aux. Adtvo, Aux. Adtvo 18-22 a., Aux. Adtvo. + 22 a., Aux. Adtvo. 22-25 a., Aux. Supermercado, Ayudante, Ayudante 18-22 a., Ayte. Sec. Menor, Ayte. Sec. Mayor, Cajera, Cajero-Contable, Carnicero, Carnicero 3. ^a , Carnicero Ayte., Comprador, Conductor 1. ^a , Conductor/Repartidor, Chófer 2. ^a , Dependiente, Dependiente 1. ^a , Dependiente 2. ^a , Dependiente 0-3 a., Dependiente + 3 a., Dependiente + 18 a., Dependiente + 22 a., Dependiente 22-25 a., Dependiente + 25 a., Dependiente Ayte., Dependiente May., Dependiente Sec. Menor, Envasador, Limpia-dora, Mozo, Mozo + 22 a., Mozo Especialista, Of. Administrativo, Oficial 1. ^a , Operador, Perforista, Pers. Limp, Pers. Limp + 18 a., Pers. Carne 1. ^a , Prof. Carne 2. ^a y 3. ^a , Prof. Charcutería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Charcutería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Esp. Dis. Com., Porf, Of. 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Oficio, Prof. Pastelería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a	Menos de tres años.	Gerente A.	1.615.500	107.700
Prof. Dis. Comp. Programador, Reponedor, Rotulista, Telefonista, Vigilante, Administrativo, Almacenero, Analista, Aprendiz, Aux-Caja, Aux-Caja + 18 a., Aux-Caja 18 a 20 a., Aux-Caja 18-22 a., Aux-Caja + 20 a., Aux-Caja 20 a 22 a., Aux-Caja + 22 a., Aux-Caja 22-25 a., Aux-Caja + 25 a., Aux-Caja-2 a., Aux-Caja + 2-4 a., Aux-Caja + 4 a., Aux-Caja + 5 a., Aux-Caja 1. ^a , Aux-Caja 2. ^a , Aux. Adtvo, Aux. Adtvo 18-22 a., Aux. Adtvo. + 22 a., Aux. Adtvo. 22-25 a., Aux. Supermercado, Ayudante, Ayudante 18-22 a., Ayte. Sec. Menor, Ayte. Sec. Mayor, Cajera, Cajero-Contable, Carnicero, Carnicero 3. ^a , Carnicero Ayte., Comprador, Conductor 1. ^a , Conductor/Repartidor, Chófer 2. ^a , Dependiente, Dependiente 1. ^a , Dependiente 2. ^a , Dependiente 0-3 a., Dependiente + 3 a., Dependiente + 18 a., Dependiente + 22 a., Dependiente 22-25 a., Dependiente + 25 a., Dependiente Ayte., Dependiente May., Dependiente Sec. Menor, Envasador, Limpia-dora, Mozo, Mozo + 22 a., Mozo Especialista, Of. Administrativo, Oficial 1. ^a , Operador, Perforista, Pers. Limp, Pers. Limp + 18 a., Pers. Carne 1. ^a , Prof. Carne 2. ^a y 3. ^a , Prof. Charcutería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Charcutería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Esp. Dis. Com., Porf, Of. 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a , Prof. Oficio, Prof. Pastelería 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a	Más de tres años.	Gerente A.	1.793.205	119.547
Jefe de Ventas, Jefe Administrativo, Jefe Almacén-Sucursal, Jefe Grupo, Jefe Sec. Administrativo, Jefe Sec. Mercantil, Jefe Sección, Traductor, Jefe Compras, Encargado Almacén.	—	Gerente B.	1.809.570	120.638
Coord. División, Coord. Almacén, Coord. Supermercado, Coord. Área, Coord. Planta, ATS, Titulado Medio, Titulado Superior.	—	Gerente C y Coordinadores.	2.844.090	189.606

Penosidad (frío) y nocturnidad: 180 pesetas/hora.

Idiomas: 29.560 pesetas/mes.

Trabajo festivo o domingo: 700 pesetas (dentro jornada cuarenta horas/semana) y 1.700 pesetas (si excede de la jornada de cuarenta horas/semana).