

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 11 de agosto de 2008.

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
 16074

Visto el expediente del **Convenio Colectivo para las actividades de COMERCIO DE GANADERÍA (Código 3700095)**, de Salamanca y su provincia, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 1 de agosto de 2008 y suscrito con fecha 29 de julio, por la Asociación de Empresarios de Carne de Salamanca (AESCARNE), y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 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, esta Oficina Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

TERCERO.- notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 11 de agosto de 2008.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DEL COMERCIO DE GANADERÍA DE SALAMANCA 2008-2009

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes que lo conciertan.—El presente Convenio ha sido suscrito por AESCARNE y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Art. 2.º Ámbito funcional.—Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas y trabajadores a las que les es de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio de 21 de marzo de 1996 y para las Actividades siguientes:

Tratantes y Comisionistas de Ganado, Abastecedores de carne, carniceros, salchicheros y chacineros menores, recolectores y expendedores de subproductos del ganado equino, mayoristas de productos cárnicos, detallistas de leche y sus derivados, mayoristas de huevos, mayoristas de aves y caza, almacenes frigoríficos de carne y vacuno, porcino, ovino, etc.

Art. 3.º Ámbito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en la capital y en la provincia de Salamanca.

Art. 4.º Ámbito personal.—Este Convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional, salvo los expresamente excluidos por la Legislación Vigente

Art. 5.º Ámbito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOP el día 1 de enero de 2008, finalizando el 31 de diciembre de 2009, salvo en aquellos artículos en los que se prevea una vigencia distinta. Dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia.

Art. 6.º Absorción y compensación.—Todas las posibles mejoras de cualquier índole que percibiesen los trabajadores sobre las tablas salariales anteriores, serán compensadas y absorbidas, siempre que los nuevos emolumentos las superen en cómputo anual.

Cualquier porcentaje de aumento que pueda corresponder por alguna actividad complementaria a su función como trabajador o por razón de responsabilidad en la empresa, queda asimismo absorbido por los salarios establecidos en la tabla salarial del anexo I.

Art. 7.º Comisión paritaria.—Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en Salamanca, Plaza de San Román número 7, con las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de sus preceptos.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y arbitrar en cuantas cuestiones, conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado sin que haya emitido resolución o dictamen.

La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo de diez días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

d) A solicitud de cualquier Empresa o trabajador afectado por este Convenio, realizar las funciones de mediación, conciliación y arbitraje previstas en el anterior apartado, con los mismos plazos allí establecidos.

Art. 8.º Cláusula de descuelgue.—Las Empresas que pretendan descolgarse de las tablas salariales del presente convenio deberán pactar con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con el conjunto de los mismos, la aplicación de dichos descuelgues, así como las condiciones del mismo (límites temporales, condiciones de reenganches, etc.).

Dicho acuerdo será trasladado a la Comisión Paritaria de este Convenio para su ratificación por unanimidad y obligatoriedad, previo análisis y estudio de la documentación e información que la Comisión Paritaria considere.

Los acuerdos alcanzados entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán ser ratificados, rechazados o modificados, en todo o en parte, por la Comisión Paritaria, debiendo fundamentar la decisión tomada.

Art. 9.º Normas supletorias.—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente aplicable a cada caso.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo y descanso

Art. 10. Jornada de trabajo.—La jornada laboral será de 40 horas semanales, siendo su cómputo anual de 1.810 horas.

La jornada diaria no podrá ser dividida en más de dos periodos.

Art. 11. Licencias retribuidas.—

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- 3) 2 días por el nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- 4) 3 días por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- 5) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 6) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.
- 7) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Renovación del DNI.
- 8) "Lunes de Aguas": en la jornada del Lunes de Aguas, se prolongará la jornada de mañana en media hora y no se trabajará por la tarde, siendo abonable y no recuperable.

En sustitución del Lunes de Aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la Romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en que la tradición local así lo aconseje.

- 9) Durante la Semana de Ferias y Fiestas, se descansarán las tardes de los lunes, martes, miércoles y jueves que coincidan entre los días del 8 al 15 de septiembre ambos inclusive y se prolongará para esos días la jornada de mañana en media hora, siendo esas tardes abonables y no recuperables.
- 10) Todos los trabajadores podrán disfrutar de dos días de permiso retribuido al año, la fecha del disfrute de este día será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- 11) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- 12) Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 8 años o mayores si están discapacitados, dispondrán de 8 horas anuales retribuidas para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación.

Art. 12. Vacaciones.— Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio el disfrute retribuido de 26 días laborables. A estos efectos, se considerará no laborables los domingos y los festivos. El trabajador disfrutará al menos 15 días de forma ininterrumpida dentro del período del 15 de junio al 30 de septiembre. Las vacaciones no podrán comenzar en descanso.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y ascensos

Art. 13. Clasificación del personal.—

Definición de Áreas Funcionales y de Categorías Profesionales.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en las empresas se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en una de las siguientes áreas funcionales y grupo profesional:

Área funcional primera. Quedan comprendidos en esta área quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contable y otros análogos.

Área funcional segunda. Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho les estará confiado, orientando al público con sus compras y el desarrollo de su publicidad y de su exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas.

Área funcional tercera. Comprende a aquellos trabajadores que, con formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En las anteriores áreas funcionales se comprenderán las siguientes categorías:

Área funcional primera.

Jefe administrativo: es quien asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa, tanto si las tiene todas juntas como si están organizadas o distribuidas en varias secciones. Planifica y organiza todos los departamentos administrativos de la empresa. Dirige y supervisa los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Contable: es el trabajador en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para llevar a cabo con total solvencia la contabilidad de la empresa.

Administrativo: es el trabajador en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

Auxiliar administrativo: es el trabajador con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a sus superiores en la ejecución de trabajos, como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite.

Confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

Realiza el cobro de las ventas al contado.

La revisión de talones de caja.

Redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

Área funcional segunda.

Encargado general: es el trabajador que está al frente de todos los establecimientos de la empresa, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa. Teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación, y marcado de las mercancías, el registro de entrada y de salida, efectúa los ingresos. Tiene mando directivo, adoptará las medidas convenientes para el buen orden del trabajo, debiendo orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías y que la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Encargado de Sucursal: es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa en ese establecimiento. Teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación, y marcado de las mercancías, el registro de entrada y de salida, efectúa los ingresos. Tiene mando directivo, adoptará las medidas convenientes para el buen orden del trabajo, debiendo orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías y que la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Dependiente: es el trabajador 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. Deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y los cobros. En su caso tendrá la misión de despique, de cortar y vender y que la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. También deberán de mantener limpios los utensilios y maquinaria de trabajo.

Comercial: es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Ayudante de dependiente es el trabajador que realiza funciones propias de su oficio realizando por sí operaciones de despique, de cortar y vender, cuidando en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. Deberá tener conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y los cobros. Deberá tener conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y los cobros.

Ayudante de dependiente de 2ª (A EXTINGUIR) es el trabajador que no habiendo realizado aprendizaje realiza funciones propias de su oficio, bajo la supervisión de un superior, realizando por sí operaciones de despique, de cortar y vender, cuidando en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. No podrá ser contratado con esta categoría el trabajador que haya completado dos años de contrato formativo para la categoría de dependiente. A PARTIR DE LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA CATEGORÍA PROFESIONAL DE AYUDANTE DE DEPENDIENTE DE 2ª DESAPARECE. NO OBSTANTE LO ANTERIOR LOS TRABAJADORES CONTRATADOS CON ESTA CATEGORÍA ANTES DE LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO, MANTENDRÁN LA MISMA HASTA LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO O HASTA QUE SE PRODUZCA EL ASCENSO DE CATEGORÍA, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO SIGUIENTE. EN TODO CASO LA CATEGORÍA DESAPARECERÁ A TODOS LOS EFECTOS EL 31/12/2009.

Aprendiz de dependiente (NUEVA CREACIÓN) es el trabajador que no habiendo realizado aprendizaje realiza funciones propias de su oficio realizando por sí operaciones de despique, de cortar y vender, cuidando en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Área funcional tercera.

Oficial: es el operario que, a las órdenes de un encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio, con especialización y adecuado rendimiento, así como la limpieza de su sección. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

Ayudante de Oficial: es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales, así como la limpieza de su sección, con plena responsabilidad.

Conductor con Carné de 1.ª: es el trabajador que está en posesión del permiso de conducir adecuado para conducir un vehículo de m.m.a. superior a 3.500 kg, efectuando viajes para llevar y traer mercancía. Asimismo colaborará en las tareas de carga y descarga del vehículo.

Mozo Especialista: es el trabajador que está en posesión del permiso de conducir adecuado para conducir el vehículo de reparto de la empresa, y se encarga de efectuar las operaciones de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías que transporta y cualesquiera otras semejantes. Podrá a su vez dedicarse a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta exige, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

Mozo: es el trabajador que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también los trabajos de limpieza del establecimiento.

Personal de limpieza: es el trabajador que se ocupa del aseo y de la limpieza de los locales.

Art. 14. Ascensos.—A) De la Categoría de Auxiliar Administrativo se ascenderá a la Categoría de Administrativo por el transcurso de 3 años en la categoría.

B) De la Categoría de Aprendiz de Dependiente o de la Categoría de Ayudante de Dependiente de 2ª (a extinguir) se ascenderá a la Categoría de Ayudante de Dependiente por el transcurso de 2 años en la categoría.

C) De la Categoría de Ayudante de Dependiente se ascenderá a la Categoría de Dependiente por el transcurso de 2 años en la categoría.

D) De la Categoría de Ayudante de Oficial se ascenderá a la Categoría de Oficial, siempre que exista una vacante y el trabajador lleve 3 años en la categoría de Ayudante de Oficial.

CAPÍTULO IV**Condiciones económicas**

Art. 15. Igualdad de retribución por razón de sexo.—El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 16. Incremento salarial.—El incremento salarial para el año 2008 será de un 3,00% sobre todos los conceptos económicos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008.

Para el año 2009, el incremento salarial será de un 2,50% sobre las tablas salariales del año 2008.

La tabla salarial queda establecida según se especifica en el anexo I conforme a las diferentes categorías profesionales detalladas, comprende el salario base, más el plus de convenio, más la antigüedad.

Art. 17. Cláusula de revisión salarial.— En caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre del año 2008 supere el 3,00 % con referencia al 1 de enero de 2008, se revisarán los salarios y los demás conceptos retributivos, con efectos 1 de enero de 2008, en el exceso resultante. Si el incremento del IPC a 31 de diciembre del año 2008 es inferior o igual al 3,00% con referencia al 1 de enero de 2008, se revisarán los salarios y los demás conceptos retributivos, con efectos 1 de enero de 2008, en lo que exceda el citado incremento del 2,80%.

En caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre del año 2009 supere 2,50% con referencia al 1 de enero de 2009, se revisarán los salarios y los demás conceptos retributivos, con efectos 1 de enero de 2009, en el exceso resultante. Si el incremento del IPC a 31 de diciembre del año 2009 es inferior o igual al 2,50% con referencia al 1 de enero de 2009, se revisarán los salarios y los demás conceptos retri-

butivos, con efectos 1 de enero de 2009, en lo que exceda el citado incremento del 2,30%.

Art. 18. Plus convenio.— Se establece un Plus de Convenio en las cuantías fijadas para cada una de las categorías en las tablas salariales del presente convenio. Este plus se establece por los conceptos de puntualidad, asistencia y colaboración y será abonado durante los 365 días del año. Dicho plus de convenio tendrá carácter de estímulo a la asistencia, puntualidad y rendimiento, y por tanto, dejará de percibirse en los casos en los que no se haya realizado jornada completa, pudiendo asimismo, ser suprimido durante un mes, cuando el productor cometa más de cinco faltas de puntualidad, o dos faltas de asistencia no justificadas dentro de 25 días de trabajo correlativos, avería por descuido, faltas de limpieza o tenga colaboración inferior a la norma en el mes. Sin embargo, sí se percibirán en caso de enfermedad o accidente.

Este Plus se abonará en la paga de Navidad, en la de julio y en la Paga de Beneficios.

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias.—Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, se abonarán antes del 20 de junio y del 20 de diciembre respectivamente.

La Paga de Beneficios se abonará dentro de los tres primeros meses de cada año natural.

Dichas pagas constarán de la totalidad de los emolumentos mensuales de cada trabajador.

Art. 20. Plus de antigüedad.—A) Los trabajadores cuya fecha de ingreso en la Empresa sea anterior al 31 de julio de 1998, percibirán los aumentos periódicos, por años de servicios, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio por cada cuatrienio generado.

B) Los trabajadores cuya fecha de ingreso sea igual o posterior al 31 de julio de 1998 percibirán igualmente, por el mismo concepto señalado en el párrafo anterior, aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio por cada cuatrienio generado.

En el segundo supuesto de los contemplados, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 25% del salario base que se perciba en cada momento.

Art. 21. Horas extraordinarias.—Se tratará en la medida de lo posible su no realización. Caso de que su realización sea necesaria, se compensarán preferentemente en descansos, y en su defecto, con un incremento de un 75% sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria.

Art. 22. Liquidación y pago del salario.—La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes.

Art. 23. Ropa de trabajo.—Al iniciarse la vigencia del Convenio, el trabajador deberá estar provisto, con cargo a la parte empresarial, de los equipos y prendas textiles en perfecto estado; entiéndase monos, chaquetillas, mandiles, etc., y un equipo de calzado en aquellas actividades en que sea necesario. Anualmente, se repondrá el equipo de prendas, previa entrega de las deterioradas a la Dirección de la Empresa.

Art. 24. Dietas.—Cuando por razones de trabajo, el trabajador se vea obligado a realizar las principales comidas fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas la cantidad de 30,00 euros. Si se realizase solamente una de las dos comidas, la cantidad a percibir será de 15,00 euros.

Con independencia de lo anterior, si el trabajador pasa la noche fuera de su domicilio, por causa de su trabajo, la empresa abonará la cantidad que el trabajador justificase por ese concepto.

CAPÍTULO V**Mejoras sociales**

Art. 25. Complementos de incapacidad temporal.—1) En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el primer día hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2) En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el primer día hasta el límite de seis meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Art. 26. Póliza de seguros.—Los empresarios, individual o colectivamente, concertarán una Póliza de Seguros a favor de todos y cada uno de los trabajadores, sin distinción de categorías profesionales, que cubra

las siguientes contingencias y con las cuantías indemnizatorias que se indican: 15.000,00 euros en caso de fallecimiento, y 22.500,00 euros en caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.

Dicha póliza cubrirá el riesgo originado por accidente laboral o enfermedad profesional.

Se hace constancia que la obligación de la Empresa, comenzará a partir de la publicación del convenio en el BOP, no pudiéndose estar nunca al descubierto de dicha póliza.

Art. 27. Jubilación anticipada del trabajador.— Las empresas abonarán a los trabajadores con más de 10 años de antigüedad que opten por jubilarse anticipadamente, las cantidades siguientes según su edad::

60 años	5.000,00 euros.
61 años	4.400,00 euros.
62 años	3.500,00 euros.
63 años	2.750,00 euros.
64 años	2.000,00 euros.

CAPÍTULO VI

Contratación

Art. 28. Forma del contrato.— Todos los contratos de trabajo, sean cuales fueren sus causas, deberán celebrarse por escrito.

Art. 29. Contratos eventuales.— Se establece conferir a los contratos eventuales contemplados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (los celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran) una duración de hasta doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Art. 30. Contrato de relevo.— Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que acceda a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa. La empresa vendrá obligada a suscribir un contrato de relevo en los casos en el los que el trabajador para acceder a la jubilación parcial solicite una reducción de jornada en el porcentaje máximo establecido legalmente. El trabajador que los solicite deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su jubilación parcial

Las Empresas y los Representantes Legales de los Trabajadores, fomentarán en el seno de las mismas, la utilización de este tipo de contrato entre los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente.

Art. 31. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación.— Es el que se concierta con trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

El trabajador que voluntariamente quiera anticipar su jubilación a los 64 años conforme establece el RD 1194/1985, de 17 de julio, y demás Legislación Vigente, lo podrá hacer. Deberá instarlo a la empresa con un plazo mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de los 64 años.

Art. 32. Finiquito o liquidación.— A la terminación del contrato de trabajo, se redactará un documento acreditativo de la liquidación y/o finiquito realizado.

El empresario está obligado a entregar al trabajador copia de la propuesta de liquidación y/o el finiquito dos días antes de la finalización del contrato, para que el trabajador se pueda asesorar adecuadamente.

Art. 33. Indemnización por finalización de contratos temporales.— Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y los de obra o servicio determinado, deberán ser indemnizados a su finalización con 1 día de salario por mes trabajado.

Art. 34. Fomento de la contratación indefinida.— Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia, podrán ser transformados en contratos para el fomento de la contratación indefinida, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

Representación colectiva en la empresa

Art. 35. Garantías sindicales.— Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán de los derechos y garantías que les confiere el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas se obligan a conceder toda clase de facilidades a los Representantes Legales de los Trabajadores para el ejercicio de su labor.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Art. 36. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.— 1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y del Reglamento de Servicios de Prevención.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

4. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 37. Conciliación de la vida familiar y laboral.— Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

LACTANCIA: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 24 días laborables al permiso de maternidad.

Disposición Adicional Primera

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio, incluyendo los correspondientes a sus revisiones salariales, serán abonados en un periodo máximo de tres meses a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2008

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

(Administración, contabilidad y tesorería)

	Salario Base €/mes	Plus Convenio €/mes	Antigüedad €/mes
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO			
Jefe Administrativo	931,17	139,68	46,56
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO			
Contable	895,06	134,25	44,75
GRUPO PROFESIONAL TERCERO			
Administrativo	871,40	130,71	43,57
GRUPO PROFESIONAL CUARTO			
Auxiliar Administrativo	847,70	127,15	42,38

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

(Comercial. Tareas de venta, compra y reposición).

	Salario Base €/mes	Plus Convenio €/mes	Antigüedad €/mes
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO			
Encargado General	973,80	146,06	48,69
Encargado de Sucursal	912,73	136,91	45,63
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO			
Dependiente	851,34	127,71	42,57
Comercial	842,14	126,33	42,11
GRUPO PROFESIONAL TERCERO			
Ayudante de Dependiente	726,15	108,92	36,31
GRUPO PROFESIONAL CUARTO			
Ayudante de Dependiente 2º (a extinguir)	699,77	104,97	34,99
Aprendiz de Dependiente	S. M. I.	54,00	.

ÁREA FUNCIONAL TERCERA

(Producción, reparto v servicios auxiliares)

	Salario Base €/mes	Plus Convenio €/mes	Antigüedad €/mes
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO			
Oficial	825,77	123,87	41,29
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO			
Conductor con Carne de 1º	851,34	127,71	42,57
GRUPO PROFESIONAL TERCERO			
Mozo Especialista	831,63	124,74	41,58
Ayudante de Oficial	797,11	119,56	39,86
GRUPO PROFESIONAL CUARTO			
Mozo	806,60	120,99	40,33
Personal de Limpieza	569,50	85,43	28,47