

Boletín Oficial de la Provincia o Comunidad Autónoma y en el Ayuntamiento correspondientes para el conocimiento del contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos en la localidad.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Granada, a 14 de Febrero de 2011 EL SUBDIRECTOR PROV. RECAUDACIÓN

Fdo. Félix Usúa Palacios

RELACIÓN ADJUNTA

NAF/CCC/CIF: 52.783.771J

NOMBRE/RAZÓN SOCIAL: JAIME DAVID TORRES NADAL

DOMICILIO: C/ Partida Flotes, nº 568. 03779 Setla (Alicante)

EXPEDIENTE: 2010/484

PROCEDIMIENTO: INICIO DE EXPEDIENTE Y TRAUDI DERIVACION RESP.

DEUDOR ORIGINAL: NADAL DISEÑOS DE INGENIERÍA, S.L.

PERIODO DE LA DEUDA: Enero 2006, Enero 2007 a Julio 2007, Septiembre 2007 a Octubre 2009 (inclusive)

IMPORTE: 15.777,02 euros.

Nº DE DOCUMENTOS: 2

1104365

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo provincial de SUPERMERCADOS, AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN EN GENERAL, - código convenio 03000655011981-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de 15/2/2011, suscrito por las representaciones de la Asociación de Empresarios Comerciantes de Alimentación de la Provincia de Alicante (A.P.E.C.A.) y las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

CONVENIO COLECTIVO DE SUPERMERCADOS, AUTOSERVICIO Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN EN GENERAL

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto.

El presente Convenio tiene como fin fundamental la regulación de las condiciones de trabajo entre las empresas y trabajador@s afectados por el mismo, así como mejorar las condiciones laborales y la producción.

Artículo 2º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de alimentación ubicados en la provincia de Alicante, incluso aquellas que puedan tener su implantación durante la vigencia del presente Convenio. Así mismo incluye a todos los trabajador@s que presten sus servicios por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 3º.- Vigencia, efectos económicos y duración.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto los efectos económicos que tendrán vigencia desde el 1 de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre de 2.011.

En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

Artículo 4º.- Rescisión, revisión o prórroga.

La denuncia del Convenio proponiendo la rescisión o revisión se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, dentro del último trimestre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas, aplicando un incremento del I.P.C. en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Artículo 5º.- Facultad de adhesión.

Si durante la vigencia del Convenio, por las federaciones de empresarios y centrales sindicales del ramo, a nivel nacional se concertara un Convenio que considerado en su conjunto, fuera más beneficioso para los trabajador@s, se acogerán al mismo si se estimase conveniente.

Artículo 6º.- Garantía «ad personam».

Todas las condiciones económicas y de otro índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán («ad personam») para los que vengán gozando de ellas.

Artículo 7º.- Compensación y no absorción.

La diferencia de salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de mínimo, no podrá ser absorbido ni compensado por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

CAPITULO II

INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 8º.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y en las leyes vigentes en cada momento.

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas incidencias surgieran sobre la interpretación del presente Convenio, intervendrá una Comisión Paritaria formada por un Presidente y cuatro Vocales, dos por parte empresarial y dos por parte social.

Todos los vocales deberán, por mutuo acuerdo, nombrar un presidente, en caso de disconformidad se solicitará a la Autoridad competente.

La Comisión Paritaria habrá de pronunciarse en cada caso sin que pueda abstenerse de hacerlo a pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de Convenio, y sus acuerdos se harán constar en acta.

El término de pronunciamiento de la citada Comisión será de 30 días.

CAPITULO III

CONTRATACION Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10º.- Contratación.

1.- Los contratos para la formación.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni excederá de dos años.

Esta modalidad contractual será de aplicación a cuantos trabajador@s cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente, y a cuantas categorías los admitan para desarrollar el citado puesto de trabajo.

2.- Los contratos en prácticas tendrán una duración máxima de dos años en los que los trabajador@s tendrán una retribución mínima del 70% el primer año y del 80% el segundo año respecto al salario del puesto de trabajo que desempeñe.

3.- Para poder dar una mayor respuesta a las exigencias de la demanda, y favorecer una posición más competitiva en el mercado, las partes negociadoras del presente Convenio, reconocen expresamente que el sector de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación de Alicante y su provincia está sujeto a un proceso general de reconversión, modernización y de adaptación a la nueva Ley de Comercio, y en consecuencia, los empresarios y trabajador@s incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán celebrar contratos para atender a las circunstancias del mercado basados en dicho proceso.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción serán por un período máximo de 12 meses en un período de 18 meses.

La terminación de los sucesivos períodos dará derecho al trabajador@s a percibir si no hay continuidad en la empresa una indemnización correspondiente a un día por cada mes trabajado.

Preaviso de baja voluntaria.- El trabajador@s que desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá preavisarlo con un mínimo de antelación de 15 días, caso contrario le será descontada de su liquidación los días que medien de preaviso hasta su cese.

En terminación de contrato ambas partes lo comunicarán 7 días antes, en periodos inferiores a 3 meses, excepto en los contratos realizados por sustituciones.

4.- Será de aplicación la modalidad de contratos de duración determinada de obra y servicios, cuando se contrate al trabajador@s para la realización de una obra o servicios determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque no limitada en el tiempo, es en principio incierta.

5.- Los contratos efectuados a tiempo parcial tendrán duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Artículo 11º.- Periodo de prueba.

Se establecerá como periodo de prueba, 30 días en contratos inferiores a 1 año; 45 días en contratos de más de 1 año, y 3 meses en Titulados. Se entenderá quedará siempre interrumpida por I.T.

Artículo 12º.- Jornada.

La jornada será de 40 horas semanales. Se realizará de lunes a sábados, generalmente hasta las 21 horas y en aquellos casos que excepcionalmente se prolongase la jornada hasta las 22 horas incluidas las tareas de cierre, y no cerrasen al mediodía, aplicarán a los trabajadores que se queden más allá de las 21 horas jornada intensiva. El conjunto anual será de 1.804 horas. Se establece como jornada ordinaria máxima la de 8 horas diarias. Dicha jornada se podrá establecer en convenio bisemanal sin superar las 80 horas en esas dos semanas.

Los días de descanso semanal serán habitualmente, dos, con carácter general, siempre que excedan de la jornada ordinaria, siendo éstos el domingo y el lunes.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de

jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.

Las empresas pactarán en su caso con los representantes de los trabajadores el calendario laboral bisemanal.

Todas aquellas horas que excedan en conjunto bisemanal de 80 horas ó 9 diarias, se considerarán extraordinarias. Serán siempre voluntarias, pactándose entre empresa y representantes de los trabajador@s, y en su defecto con los trabajador@s directamente, con los topes legales establecidos, pudiendo compensarse de las siguientes formas:

A).- En caso de abonarse en metálico tendrán un incremento del 50% en salario/hora/anual, pagadera en la nómina del mes siguiente.

B).- En el supuesto de compensación en descanso se regularizará dentro de los 80 días siguientes.

Artículo 14º.- Domingos y Festivos.

Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajador@s afectados por el presente Convenio será de forma voluntaria.

Se establece una jornada mínima de 4 horas y máxima de 8 horas.

Su compensación será económica como mínimo con arreglo a la aplicación del valor de su hora extraordinaria establecida en el artículo 13 apartado A del presente Convenio.

Cualquiera cantidad establecida por las empresas más beneficiosas para los trabajador@s prevalecerán como garantía «ad personam».

Artículo 15º.- Vacaciones.

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones retribuidas:

28 días hábiles a partir de su ingreso en la empresa, con la posibilidad de fraccionarlas en dos períodos, no obstante los trabajador@s que desde su ingreso a la terminación de año natural no lleven en la empresa un año, disfrutarán la parte proporcional de la parte que le corresponde. El período de fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajador@s, o conforme a las reglas que en su caso establezcan los representantes de los trabajador@s al respecto.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente entre mayo y septiembre. Si existiese desacuerdo entre las partes, el juzgado de lo Social fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

Asimismo las vacaciones anuales de los menores de 18 años, tendrán una duración mínima de 28 días hábiles, aplicándose en todo lo demás lo establecido en los párrafos anteriores. No pudiéndose iniciar las vacaciones ni en domingo ni en festivo.

El trabajador@s solicitará por escrito a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el periodo vacacional del año siguiente y la empresa procurará confeccionar en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del próximo año, o posterior, siempre y cuando se respete el mínimo de dos meses de antelación al inicio del periodo vacacional del primer trabajador/a. En caso de no ser aceptada por parte de la empresa la solicitud de vacaciones de algún trabajador/a, le será comunicado por escrito alegando los motivos por los cuales ha sido denegada y proponiendo otra fecha alternativa de disfrute sin perjuicio que el trabajador/a, no estando de acuerdo, pueda recurrir esta decisión ante la autoridad competente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Artículo 16º.- Licencias retribuidas.

El trabajador@s, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- En caso de nacimiento de un hij@s, cinco días.
- 3.- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, hospitalización, o fallecimiento de familiares hasta segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad, tres días, ampliándose 1 día más cuando el desplazamiento sea superior a 200 km., y dos días si es más de 400 km. Se podrán utilizar dichos días de manera alterna mientras dure la hospitalización.

4.- Por el traslado del domicilio habitual, 1 día.

5.- Para concurrir a exámenes de formación académica, profesional o social, el tiempo necesario que precise.

6.- Por la asistencia a clínicas o consultorios médicos, debidamente motivadas, durante la jornada de trabajo, el tiempo necesario. Cuando el cónyuge o pareja con quien se acredite la convivencia estable o hij@s del trabajador@s, siempre que no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá el tiempo necesario.

7.- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio, el tiempo indispensable.

8.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad.

Las licencias establecidas en este artículo, serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

Artículo 17º.- Grupos Profesionales:

GRUPO I:

- Iniciación.

En este grupo profesional se incluye al Ayudante, que es el trabajador@s que accediendo inicialmente a la empresa auxilia en las distintas secciones, con una duración máxima de 2 años en esta categoría.

GRUPO II:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- Operadores elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Ayuda en máquinas vehículos.
- Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
- Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
- Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
- Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como del utillaje en el proceso productivo.
- Trabajo basto sin precisión alguna.

GRUPO III:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de

máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

- Introdutores de datos.
 - Tratamiento de textos básicos.
 - Actividades operativas sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta en punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
 - Tareas auxiliares en cocina y comedor.
 - Tareas en oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajador@s que se inician en la práctica de los mismos.
 - Labores elementales en laboratorio.
 - Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
 - Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
 - Vendedores sin especialización.
 - Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
 - Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
 - Trabajos de reprografía en general; reproducción y calco de planos.
 - Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
 - Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con ruidos de utilización exclusiva.
 - Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
 - Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
 - Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.
 - Labores elementales y sencillas en servicio médico.
- ##### GRUPO IV:
- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:
- Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
 - Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
 - Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
 - Vigilancia jurada o con armas.
 - Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
 - Vigilancia jurada o con armas.
 - Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
 - Pago y cobro a domicilio.
 - Taquimecanografía.
 - Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
 - Operación de equipos, télex o facsímil.
 - Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
 - Grabación y perforación en sistemas informáticos.
 - Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
 - Mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
 - Vendedores avanzados.
 - Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.
 - Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
 - Transporte y palatización, realizados con elementos mecánicos.

- Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

- Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

- Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos pre-establecidos.

- Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.

- Preparación y montaje de escaparates o similares.

- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobaciones de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

GRUPO V:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimiladas a las siguientes:

- Operador de ordenador.

- Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

- Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

- Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.

- Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

- Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacidad al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

- Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.

- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, extendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

GRUPO VI:

Este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Vendedores especializados.

- Mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.

- Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.

- Distribución y coordinación de todo el personal de cocina, así como la elaboración y condimentación de las comidas.

- Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

- Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasion-

almente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

GRUPO VII:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

- Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de idioma extranjero.

- Programador de informática.

- Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.)

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

- Delineación con especialización concreta.

- Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

- Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

GRUPO VIII:

Este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Analistas de aplicaciones informáticas.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

- Inspección, supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

- Gestión de compra de aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

GRUPO IX:

Este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

- Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad técnica de una unidad operativa.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

- Análisis de sistemas informáticos.

- Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

- Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

- Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

- Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

Artículo 19º.- Clasificación profesional.

Por acuerdo entre el trabajador@s y el empresario se establecerá el contenido laboral de la prestación objeto del contrato laboral, enumerando las funciones a realizar del Grupo Profesional de los previstos en este Convenio al que se pacte su pertenencia.

Los trabajador@s contratados con anterioridad a la publicación del presente Convenio, conservarán la garantía «ad personam» de realizar las funciones para las que fueron contratadas o las que hasta la fecha vinieran realizando, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20º relativo a la movilidad funcional.

Artículo 20º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional para realizar otras funciones no pactadas o reconocidas correspondientes a su grupo profesional, sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación, siempre que existiese razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El cambio de funciones distintas a las anteriormente descritas requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, la sujeción de lo dispuesto en la Legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Trabajo de Grupo Superior.- Cuando un trabajador@s permanezca seis meses ocupando un trabajo de Grupo Superior, pasará a consolidar dicho puesto de trabajo a todos los efectos, con excepción de los que ocupen por las siguientes causas, por I.T., accidentes o servicio militar.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES ECONOMICAS

Artículo 21º.- Tabla salarial.

Para el año 2010 el salario mensual que se pacta es el que se refleja en la Tabla Salarial que como anexo se adjunta al presente Convenio teniendo en cuenta que la subida salarial, se sitúa en el 1,5%, sin revisión, sobre salario base y pagas extras. Para el año 2011 se establece un incremento a cuenta del 1% sobre todos los conceptos económicos.

Artículo 22º.- Revisión salarial.

Existe el acuerdo de establecer cláusula de revisión salarial, para el año 2011. Se revisarán todos los conceptos económicos con carácter retroactivo a 1 de Enero del 2.011 por la diferencia existente entre el 1% ya estipulado como pago a cuenta y el I.P.C. real de ese año. La validez y eficacia de esta cláusula de revisión salarial está limitada a la vigencia del presente convenio, no siendo objeto de prórroga alguna más allá del 31 de Diciembre del 2011.

Artículo 23º.- Promoción Económica.

Aquellos trabajador@s que, con contrato indefinido al 31-12-94, vinieran cobrando el plus de antigüedad correspondiente al 5% sobre el salario base por cada quinquenio de permanencia en la empresa, se le reconoce como derecho consolidado y no absorbible las cantidades que viniesen percibiendo, y que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le sustituirá por el de Promoción Económica.

Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- Beneficio, Verano y Navidad. Las pagas extraordinarias de Beneficio, Verano y Navidad, que las empresas abonarán a sus trabajador@s cada año, estarán integradas por el salario del Convenio más la Promoción Económica. Estas pagas se harán efectivas, la de Beneficio, antes del 15 de Marzo; la de Verano, antes del 15 de Julio y la de Navidad, antes del 20 de Diciembre de cada año.

2.- Fiestas Patronales. Los trabajador@s afectados por el siguiente Convenio percibirán con motivos de las Fiestas

Patronales de su respectiva localidad, proporcional al tiempo trabajado, una gratificación de 170.08 euros para el año 2010, y de 171,78 euros para el año 2011.

Las empresas previo acuerdo con los representantes legales de los trabajador@s podrán prorratear mensualmente las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 25º.- Plus de transporte.

A todos los trabajador@s contratados con anterioridad, con independencia del tipo de contrato, a fecha de la publicación en el B.O.P del convenio para el año 2006, se le respetarán las condiciones ya establecidas en nómina en concepto de plus de transporte y subsistirán como «garantía ad personam» con sus incrementos correspondientes sucesivos en los próximos convenios.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajador@s contratados a jornada completa un plus extra salarial por gastos de transporte consistente en 3,30 euros, por cada día efectivamente trabajado y para todas las categorías. Para el año 2011, se establece una cantidad de 3,38 euros. En aquellos casos en que la empresa facilite los medios de transporte, no abonará este plus. Aquellos trabajador@s contratados a tiempo parcial percibirán en la proporción correspondiente al tiempo trabajado, y nunca podrá ser inferior al 50% de dicho plus extra salarial.

Artículo 26º.- Prendas de trabajo.

Las empresas que deseen que los trabajador@s vayan uniformados facilitarán a los mismos las prendas de trabajo.

Artículo 27º.- Cláusula de inaplicación del régimen retributivo.

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa ha atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajador@s o, en su defecto, de los mismos dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio o de las correspondientes revisiones en el B.O.P.A.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta resultados y memoria de situación y previsiones o, en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el periodo de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio. Si, por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo la Comisión Paritaria, ésta designará un árbitro, con cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajador@s en la empresa se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Los representantes legales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

CAPITULO VI

BENEFICIOS ASISTENCIALES.

Artículo 28º.- Descuento por compras.

Se acuerda establecer un convenio entre empresas y trabajador@s consistente en conceder a éstos un descuento en las compras realizadas en los supermercados donde presten sus servicios de un 5%, menos en los artículos de

oferta, y limitado su importe, en todo caso, a no superar anualmente el 40% de su salario base del Convenio.

Artículo 29º.- Complemento por incapacidad temporal.

En caso incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará los 3 primeros días al 50% y el resto al 100% del total de sus retribuciones salariales, exceptuando los complementos extra salariales, la base reguladora para el cálculo de la prestación será la de los 6 meses anteriores a la situación de la baja laboral.

En accidente de trabajo abonará desde el primer día el 100%.

Artículo 30º.- Vacaciones por cese

El trabajador/a cumplidos los 60 años de edad podrá rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, teniendo derecho por una sola vez, y al causar la baja, a un permiso vacacional retribuido, de acuerdo con la siguiente escala:

- Con más de 20 años de antigüedad en la empresa: al menos 4 meses de vacaciones.

- Con más de 15 años de antigüedad en la empresa: al menos 3 meses de vacaciones.

- Con más de 10 años de antigüedad en la empresa: al menos 2 meses de vacaciones.

Artículo 31º.- Premio permanencia en la empresa.

A los trabajador@s que cumplan en la empresa 25 años ininterrumpidos de permanencia en la misma se les gratificará de una sola vez y en el mes siguiente al cumplimiento de dicha circunstancia con el abono de un premio consistente en el importe total del salario base más Promoción Económica que corresponda en nómina.

Artículo 32º.- Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador@s, debido a causa natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derechohabientes, por el orden que después se indica, una indemnización correspondiente a una paga equivalente al salario de 30 días, la que se pagará únicamente cuando el productor difunto deje alguno de los parientes que a continuación se indica:

1.- Viuda o viudo.

2.- Descendientes menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.

3.- Herman@s huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.

4.- Ascendientes trabajador@s o pensionistas con tal de que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

Artículo 33º.- Salud y Seguridad Social.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Prevención de riesgos laborales.

Las empresas facilitarán a sus trabajador@s una revisión médica adaptada a las características del sector.

Artículo 34º.- Acción sindical.

A).- Ambas representaciones conviene en la necesidad de aunar esfuerzos con el fin de unificar el Convenio, a aplicar en todo el sector de alimentación en general.

B).- Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y en las empresas, siempre que cuenten con tres afiliad@s como mínimo y haya cinco trabajador@s en la empresa.

La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliad@s ante la dirección de la empresa, y podrá transmitir por escrito información de propaganda así como preceder al cobro de cuotas, fuera del horario laboral y con el fin de no entorpecer el proceso productivo.

Cualquier trabajador@s que sea cargo dirigente de una central sindical, y sea citado por ésta para cumplir obligaciones de dicho cargo, podrá ausentarse del trabajo con retribuciones, buscando un sustituto de igual categoría. Dicha ausencia no será superior a 5 días anuales, y avisando a la empresa con 5 días de antelación.

Asimismo, en el supuesto de dos o más delegad@s de un mismo sindicato, se podrán acumular las horas establecidas en ellos.

C).- La comisión mixta del Convenio se encargará, asimismo, de realizar las gestiones oportunas ante la autoridad competente con el fin de suprimir progresivamente los economatos existentes que ejerzan una competencia desleal con el sector.

Mientras se gestione la indicada supresión, se exigirán las disposiciones legales en la materia, cupos de acuerdo con las necesidades familiares y existencia del carnet que justifique trabajar en la empresa.

CAPITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 35º.- Graduación de faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c).- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d).- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

e).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f).- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g).- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.

c).- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d).- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e).- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f).- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g).- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h).- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa. La embriaguez habitual en el trabajo.

k).- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l).- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m).- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

ñ).- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a).- La imputación no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c).- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañer@s o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d).- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e).- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g).- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i).- La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k).- El acoso sexual.

l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

li).- Las derivadas de los apartados l. d) y 2), 1) y m) del presente artículo.

m).- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador@s hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36º.- Sanciones.

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a).- Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de

Empleo y sueldo de hasta dos días.

b).- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c).- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA:

Se establece entre las partes la necesidad de contratar en la manera de lo posible, a trabajador@s minusválidos y fomentar el empleo juvenil, concediendo el permiso necesario para cursos de formación, previa justificación.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:

La comisión mixta del Convenio se encargará, asimismo, de realizar las gestiones oportunas ante la autoridad competente con el fin de suprimir progresivamente los economatos existentes que ejerzan una competencia desleal con el sector.

Mientras se gestione la indicada supresión, se exigirán las disposiciones legales en la materia, cupos de acuerdo con las necesidades familiares y existencia del carnet que justifique trabajar en la empresa.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA:

Ambas partes acuerdan por sustitución del plus de antigüedad, y dadas las circunstancias de eventualidad en las contrataciones el compromiso a 31-12-95 adquirido por los empresarios del sector, de establecer unas tablas de trabajador@s fijos por centros de trabajos que son:

PROMEDIO/AÑO	MÍNIMO
DE 6 A 10 TRABAJADORES	1 FIJO
DE 11 A 15 TRABAJADORES	2 FIJOS
DE 16 A 20 TRABAJADORES	3 FIJOS
DE 21 A 25 TRABAJADORES	4 FIJOS
DE 26 A 30 TRABAJADORES	6 FIJOS
MÁS DE 30 TRABAJADORES	40% DE TRABAJADORES FIJOS

Excepcionalmente en aquellos centros de «nueva creación», esta tabla será de aplicación a partir del 2º año de su apertura.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA:

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados el día 6 de Marzo de 1.997, o aquel que lo sustituya, por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana, la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana, por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

CLAUSULA ADICIONAL QUINTA:

Violencia de género:

El trabajador@s víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El trabajador@s víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador@s las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este periodo el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador@s que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El periodo de suspensión de contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador@s, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador@s, víctima de violencia de género, es despedido@ improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

CLAUSULA ADICIONAL SEXTA:

Las partes firmantes del Convenio acuerdan velar por el cumplimiento en todo lo relativo a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CLAUSULA ADICIONAL SEPTIMA:

Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberían contribuir a prevenir este acoso mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CLAUSULA FINAL:

El presente Convenio, previo reconocimiento de la capacidad negociadora, ha sido suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios Comerciantes de Alimentación (A.P.E.C.A.) y por las de la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., conforme a los preceptos aplicables del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL
VIGENCIA DEL 1 DE ENERO 2.010 AL 31 DE DICIEMBRE 2.010
GRUPOS PROFESIONALES

	SALARIO MES
GRUPO IX	1.037,76
GRUPO VIII	1.009,36
GRUPO VII	884,34
GRUPO VI	873,42
GRUPO V	833,10
GRUPO IV	786,00
GRUPO III	734,32
GRUPO II	729,92
GRUPO I	693,22

TABLA SALARIAL
VIGENCIA DEL 1 DE ENERO 2.011 AL 31 DE DICIEMBRE 2.011
GRUPOS PROFESIONALES

	SALARIO MES
GRUPO IX	1.048,14
GRUPO VIII	1.019,46
GRUPO VII	893,18
GRUPO VI	882,16
GRUPO V	841,44
GRUPO IV	793,86
GRUPO III	741,68
GRUPO II	737,22
GRUPO I	700,16

EQUIPARACION ANTIGUAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO IX	DIRECTIVOS.
GRUPO VIII	JEFE DE PERSONAL, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS, ENCARGADO GENERAL Y JEFE ADMINISTRATIVO
GRUPO VII	JEFE DE SUCURSAL, JEFE DE ALMACÉN, JEFE DE SECCIÓN, CAJERO CONTABLE Y TAQUIMECANOGRAFO CON IDIOMAS.
GRUPO VI	JEFE DE GRUPO Y DEPENDIENTE MAYOR.
GRUPO V	OFICIAL ADMINISTRATIVO Y PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA.
GRUPO IV	DEPENDIENTE MÁS DE 3 AÑOS EN LA CATEGORÍA, DIBUJANTE, Y ESCAPARATISTA, ROTULISTA, PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA.
GRUPO III	DEPENDIENTE MENOS DE 3 AÑOS EN LA CATEGORÍA, AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE CAJA.
GRUPO II	MOZO, TELEFONISTA, ENVASADORA, CONSERJE, VIGILANTE, ORDENANZA, PORTERO, PERSONAL DE LIMPIEZA
GRUPO I	AYUDANTE.

Alicante, veintidós de febrero de dos mil once.

DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO,
RAMON ROCAMORA JOVER.

1104280

ANUNCIO

SECCIÓN REGULACIÓN LABORAL

RAMÓN ROCAMORA JOVER, Director Territorial de Empleo y Trabajo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo en Alicante,

HAGO SABER: Que en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, se tramitan los siguientes Expedientes de APERTURA DE CENTRO DE TRABAJO:

Nº EXP.	EMPRESA	DOMICILIO	LOCALIDAD
1805/2011	CESAR FUENTES MUÑOZ	REYES CATÓLICOS, 82	03690 - SAN VICENTE DEL RASPEIG

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para llevar a cabo la notificación a D. CESAR FUENTES MUÑOZ, de la subsanación de la solicitud inicial en el expediente relativo a la APERTURA DE CENTRO DE TRABAJO, en cumplimiento de los artículos 71, en cuanto a la subsanación, y 59.5 y 61 en cuanto al intento de notificación, de la ley 30/92 de 26 de noviembre, se lleva a cabo la notificación por medio del presente EDICTO, advirtiendo a la interesada que los citados actos administrativos están a su disposición en este Organismo (Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, C/ Pintor Lorenzo Casanova, 6, 4ª planta, 03003 Alicante), donde podrán ser recogidos en horas de oficina, y en el plazo de 15 días hábiles, contado a partir del siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, podrá presentar los documentos, justificaciones y alegaciones que estime pertinentes, en virtud del art. 84.2 de la Ley 30/1192, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 22 de febrero de 2011.

DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO,
Ramón Rocamora Jover.

1104330

ANUNCIO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO.

Unidad de Depósito de Actas de Elecciones y Estatutos de Alicante

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 4º, Apartado 4 de R.D. 873/1977, de 22 de abril, se hace público, que en esta oficina y a las 13:00 horas del día 10 de febrero de 2011, han sido depositados la Modificación de Estatutos de la Federación de Empresarios «FEDERACIÓN EMPRESARIAL TURÍSTICA BENIDORM» (antes BENIDORM PROMOCIÓN) cuyo ámbito territorial es COMARCAL y empresarial MULTISELCTORIAL.

Siendo los firmantes del Acta de Constitución: D. SERGE GAMBI, con DNI X0685497-M, y D. Francisco Delgado Ferrer, con DNI 29083127-M.

Alicante, 11 de febrero de 2011

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO,
Ramón Rocamora Jover.

1104358

ANUNCIO

UNIDAD DE REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS

RAMÓN ROCAMORA JOVER, Director Territorial de Empleo y Trabajo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, en Alicante.

HAGO SABER: Que en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, se tramitan los siguientes expedientes de inscripción en el REA, en fase de comprobación de manteni-