

Convenio Colectivo May. de Coloniales, detal. de Ultramarinos y Supermercados Artíc. Alimentación de Palencia

ÁREA	Palencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	34000045011981	ACTUALIZACIÓN	1999/11/24
VIGENCIA	1999/01/01 — 2000/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-may-de-coloniales-detal-de-ultramarinos-y-su-permercados-artic-alimentacion-de-palencia/		

Resumen

Convenio Colectivo May. De Coloniales, Detal. De Ultramarinos y Supermercados Artíc. Alimentación. Última actualización a: 24-11-1999 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-2000. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 24 de noviembre de 1999)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de Mayoristas de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos y Supermercados de Artículos de Alimentación (código de convenio 3400045), y el acuerdo de corrección de errores, presentados en esta Oficina Territorial, a los efectos de registro y publicación en el BOP de Palencia, con fecha 4 de noviembre de 1999 y 12 de noviembre de 1999 respectivamente, suscritos por la CPOE, de una parte y por UGT, de otra, el día 25 de octubre de 1998 y 10 de noviembre de 1999, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 26 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y



depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOP de Palencia.

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Sección 1ª. Normas generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

Las normas de este convenio son de aplicación a la totalidad de las empresas y trabajadores encuadrados en los sectores de mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos y supermercados de alimentación y que se rijan por el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector Comercio.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Las normas serán de aplicación a todas las empresas de los sectores indicados y sus trabajadores, establecidas en la actualidad en Palencia y su provincia, así como las que puedan establecerse durante la vigencia del mismo.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 1999 y tendrá una duración de un año, finalizando en consecuencia el 31 de diciembre del 2000.

Artículo 4.º Denuncia.

No será preciso efectuar denuncia expresa del convenio, entendiéndose denunciado por consiguiente



el 31 de diciembre del 2000.

Sección 2ª. Consideración global del convenio

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Sección 3ª. Absorción y condiciones más beneficiosas

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este convenio podrán ser absorbidas y compensadas por las mejoras que actualmente tengan establecidas las empresas, tanto voluntariamente como por aplicación del convenio anterior, sea cual fuere la naturaleza de éstas.

Las modificaciones salariales por vía legal, serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de las aquí pactadas, subsistiendo en caso contrario éstas en sus propios términos.

Artículo 7.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetará a título personal las condiciones más beneficiosas de tipo económico en cómputo anual, que actualmente tengan establecidas las empresas con sus trabajadores, sin que en ningún caso pueda resultar perjudicada ninguna persona por la aplicación de este convenio.

CAPÍTULO II.- Jornada laboral, vacaciones, licencias retribuidas y permisos sin sueldo

Artículo 8.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, que en cómputo anual equivaldrá a 1.816 horas.



Artículo 9.º Vacaciones.

Las vacaciones consistirán, para todo el personal afectado por este convenio, en 30 días naturales, y se abonarán a razón del salario que figura para cada categoría en los anexos correspondientes a este convenio más la antigüedad.

La fecha de disfrute de vacaciones será fijada de común acuerdo entre empresario y trabajador y, en defecto de dicho acuerdo, el trabajador disfrutará diecisiete días en época de su conveniencia, quedando los trece restantes a disposición de la empresa, la cual necesariamente concederá los mismos dentro del año a que corresponda su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las disfrutará en cuantía proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, estándose en lo que se refiere al párrafo anterior, a la posibilidad de un disfrute proporcional a los días allí trabajados.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Hasta cinco días en los casos en que exista necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.
- c) Tres días naturales, que se ampliarán en dos días naturales más, en caso de que haya de realizar un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Durante un día en el supuesto de boda de hijos o hermanos.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 11. Permiso sin sueldo.

Con motivo de enfermedad de padres, madres, hermanos, hijos o cónyuge que requieran especiales o



continuas atenciones y sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se podrá solicitar de la empresa, licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de un mes.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta licencia cuando existiendo otro personal de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de esta misma categoría, siendo obligatoria la concesión en caso contrario.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias reseñadas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, se podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición, que, en todo caso, debe ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar la persona interina al incorporarse el trabajador fijo.

Transcurrido el tiempo referido en el presente artículo sin que el trabajador solicite el reingreso, debe entenderse que se causa baja voluntaria en la empresa.

CAPÍTULO III.- Condiciones económicas

Artículo 12. Salario convenio.

Se establece un incremento salarial para 1999 del 2,3 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 1999. Será el que figura en las tablas anexas al convenio.

Para el año 2000 será el IPC previsto por el Gobierno.

Artículo 13. Cláusula de revisión salarial.

Se establece una revisión sin efectos retroactivos, y únicamente para actualizar tablas, con efectos desde el día 1 de enero de 2000 a partir del 2,3 por 100 y hasta el IPC a 31 de diciembre de 1999, garantizando dicha actualización un máximo de un punto.

Efectuada una revisión salarial hasta el IPC a 31 de diciembre de 2000, si superase el IPC previsto por el Gobierno, esta cantidad se abonará con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2000.



Artículo 14. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1997 y 1998. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para 1999.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditorías o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación del personal la documentación precisa (balances, cuenta de resultados y, en su caso, informe de auditoría y censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditorías o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

La representación legal de los trabajadores está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán en treinta días de salario del anexo correspondiente más la antigüedad en su caso, y se harán efectivas antes de los días 16 de julio y 23 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, las percibirá en forma proporcional al tiempo trabajado.



Artículo 16. Participación en beneficios.

Las empresas abonarán a los trabajadores por este concepto la cantidad equivalente a treinta días de los salarios de las tablas anexas correspondientes más la antigüedad, debiendo abonarse dentro del primer trimestre de cada año la correspondiente al ejercicio económico anterior.

Artículo 17. Ayuda económica a la promoción cultural.

Esta desaparece por pasar prorrateada al salario base convenio.

Artículo 18. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 1985, el personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios, en la cuantía del 5 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Se mantendrán como consolidadas las cantidades individualizadas que al 31 de diciembre de 1984 se tengan reconocidas a cada trabajador.

Artículo 19. Dietas.

En caso de desplazamiento a otra localidad distinta del centro de trabajo y que se precise efectuar comida o pernoctar, la empresa abonará al trabajador los gastos que se le hayan ocasionado, presentando los justificantes.

Artículo 20. Plus de transporte.

En las negociaciones del convenio con vigencia para los años 1991 y 1992, pasa a formar parte del salario base, con lo cual desaparece como tal plus.

CAPÍTULO IV.- Fomento de empleo

Artículo 21. Jubilación anticipada a los 64 años.

Las empresas podrán pactar con los trabajadores la jubilación a los 64 años, con derecho al 100 por 100 de los derechos pasivos. En el supuesto citado la empresa estará obligada a suscribir un nuevo contrato con las personas que figuren como desempleadas en las Oficinas de Empleo en número igual



al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciere el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con la representación de los trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones legales que estén en vigor en la fecha en que se lleve a cabo.

Artículo 22. Ayuda económica a las jubilaciones anticipadas.

El trabajador que voluntariamente decida jubilarse antes de los sesenta y cuatro años de edad, percibirá con cargo a la empresa, la cuantía económica que se señala a continuación, siempre que tenga una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y que se comunique a la misma la decisión de la jubilación anticipada con tres meses de antelación:

A los sesenta años de edad: 120.727 ptas.

A los sesenta y un años de edad: 91.624 ptas.

A los sesenta y dos años de edad: 76.533 ptas.

A los sesenta y tres años de edad: 63.221 ptas.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Ambas partes estiman necesario reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

Primero. Horas extraordinarias habituales, suspensión.

Segundo. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, realización.

Tercero. Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley.

Estas horas extraordinarias de carácter estructural no experimentarán incremento en la cotización, según se determina en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores y



a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que de acuerdo con lo pactado anteriormente se realicen, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora, en el supuesto de que dichas horas se realicen en día laborable, y con un incremento del 150 por 100, en el supuesto de que dichas horas extraordinarias se realicen en domingos y festivos.

A efectos de cálculo del salario hora que debe servir de base para el precio de la hora extraordinaria, se estará al que resulta de la aplicación de la fórmula establecida en el Decreto número 1380/1973, de 17 de agosto, y Orden Ministerial de 22 de septiembre de 1973.

Artículo 24. Pluriempleo.

Las empresas afectadas por este convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones laborales con trabajadores que ya tuviesen trabajo en otra empresa, que tengan otra ocupación o presten trabajo por cuenta propia.

CAPÍTULO V.- Mejoras sociales

Artículo 25. Complemento de IT.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores un complemento en las prestaciones de incapacidad transitoria, de tal manera que se garantice una percepción salarial del 100 por 100 de la contenida en el presente convenio, con las siguientes condiciones:

- a) Enfermedad común o accidente no laboral. Las empresas vendrán obligadas a completar la prestación de IT para garantizar el 100 por 100 de las percepciones salariales del convenio, a partir del sexto día de permanencia de el/la trabajador/a en tal situación.
- b) Accidente laboral o enfermedad profesional. Las empresas complementarán la prestación que perciba el personal hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales de este convenio desde el primer día de permanencia en dicha situación de IT.



Artículo 26. Póliza de seguros.

Las empresas se comprometen a concertar, en el plazo de un mes desde la publicación de este convenio, una póliza de seguro que garantice a los/as causahabientes del/la trabajador/a fallecido/a como consecuencia de accidente laboral, incluidos los in itinere, haya o no, responsabilidad por parte de la empresa, el percibo de una indemnización de 1.046.529 ptas. que será compatible con cualquier otra indemnización por el mismo concepto.

Igualmente, en el mismo plazo, dichas empresas quedarán obligadas a concertar otra póliza que garantice al/la trabajador/a el percibo de la cantidad de 2.093.058 ptas. de una sola vez, si como consecuencia de accidente laboral, incluido el accidente in itinere, haya o no, responsabilidad por parte de la empresa, se le reconoce invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a suministrar dos prendas de trabajo a todo el personal afectado por este convenio.

CAPÍTULO VI.- Derechos sindicales, comités de empresa y sus garantías

Artículo 28. Derechos sindicales.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de una persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el



desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

Artículo 29. De los comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen en la empresa, estando legitimado el comité para efectuar las



reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuesto de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) En las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sindicales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 30. Garantías de los/as delegados/as de personal y miembros de los comités de empresa.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por



supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte de la persona interesada, el comité de empresa o representación de los trabajadores y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro respectivo a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes legales de los trabajadores, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

e) Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca, con motivo de la designación de los representantes legales de los trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 31. Secciones sindicales.

Las empresas de más de 150 trabajadores reconocerán a las secciones sindicales y a la figura del delegado de sección sindical de aquellas organizaciones firmantes o que se adhieran, si supera el 15 por 100 de representatividad en la empresa. El delegado de la sección sindical deberá ser un representante electo de un sindicato registrado por la SMAC y dispondrá de un crédito suplementado de cinco horas, con independencia de las que le correspondan como representante.

El alcance de este punto se limitará en todo su contenido a lo dispuesto en la Ley Orgánica de



Libertad Sindical.

Artículo 32. Tablón de anuncios.

Las empresas instalarán tabloneros de anuncios en los centros de trabajo.

CAPÍTULO VII.- Comisión paritaria y de seguimiento

Artículo 33. Comisión paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones surjan en la aplicación e interpretación de este convenio, se someterá a la decisión de una comisión paritaria que estará integrada por tres representantes de las centrales sindicales CCOO y UGT y tres empresarios de la Asociación de Asentadores de Empresarios Mayoristas y Detallistas de Alimentación.

Artículo 34. Comisión de seguimiento.

Se constituirá por las partes firmantes del acuerdo provincial de negociación incorporado al cuerpo de este convenio, una comisión de seguimiento que se encargará de vigilar el mismo en toda su amplitud, para lo cual se reunirá al menos una vez cada tres meses, o, por razones de urgencia, cuando cualquiera de las partes lo estime oportuno.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.

Todas aquellas materias que no están reguladas por este convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, por el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector Comercio y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

SEGUNDA.

El presente convenio es aceptado con plena conformidad de todas las partes integrantes de la comisión negociadora.

TERCERA.

Se establece como fecha tope para el pago de atrasos el 31 de diciembre de 1999.



CUARTA.

La CPOE se compromete a dar publicidad del protocolo del acuerdo formado entre sus asociados y asociaciones, al objeto de que se procedan a actualizar a partir de la nómina del mes de noviembre de 1999.

QUINTA.

Durante la vigencia del presente convenio y para el convenio de Alimentación, se autoriza a las empresas que los trabajadores que ostenten la categoría de auxiliar de caja y de colocador-marcador, puedan, en tanto no realicen las funciones propias de su categoría, realizar las tareas de ayudante de dependiente, sin que esta asunción de tareas suponga realización de trabajos de superior o inferior categoría y por tanto sin que suponga modificación en cuanto a su retribución.

SEXTA.

En los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto y en las condiciones legales existentes para ello. Dicha conversión será posible hasta el 31 de diciembre de 1999.

TABLA 1999.

I. Personal mercantil:

Director: 118.522 ptas.

Dependiente mayor y encargado general: 113.291 ptas.

Dependiente mayor de 25 años: 103.427 ptas.

Dependiente de 22 a 25 años: 97.502 ptas.

Ayudante de dependiente: 87.632 ptas.

Viajante sin comisión: 113.291 ptas.

Auxiliar de caja mayor de 18 años: 87.632 ptas.

Viajante con comisión: 87.632 ptas.

II. Personal administrativo:

Jefe administrativo: 113.291 ptas.

Oficial administrativo: 103.427 ptas.



Contable: 104.907 ptas.

Auxiliar administrativo mayor de 25 años: 97.502 ptas.

Auxiliar administrativo de 16 y 17 años: 85.848 ptas.

Auxiliar administrativo de 18 a 25 años: 87.632 ptas.

Auxiliar de caja mayor de 18 años: 87.632 ptas.

III. Personal de oficios auxiliares:

Oficial de primera: 99.478 ptas.

Conductor, mozo-repartidor: 97.502 ptas.

Colocador-marcador: 92.563 ptas.

Mozo especializado: 95.526 ptas.

Mozo: 93.554 ptas.

IV. Trabajadores menores de 18 años:

Aspirantes admvos., aux. de caja, pinches y aprendices de 16 y 17 años: 51.654 ptas.

ACTA.

En Palencia, a 10 de noviembre de 1999, se reúnen, en la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, UGT y CPOE, al objeto de estudiar el escrito de la Oficina de Trabajo de Palencia, de 9 de noviembre de 1999, y a ese objeto acuerdan:

Primero.- Que para los trabajadores menores de dieciocho años les corresponderá para el año 1999 el SMI en la cantidad de 69.270 ptas. y para el año 2000 el SMI que determine el Gobierno.

Segundo.- Que efectivamente en el artículo 3 del convenio debe referir que la vigencia es de dos años.

Tercero.- Que el convenio ha sido suscrito únicamente por UGT y por la patronal y ello a pesar de que en las negociaciones ha intervenido el sindicato CCOO.

Cuarto.- Que dentro del ámbito de este convenio de Alimentación está encuadrado el sector de Almacenes de Frutas, según acuerdo de adhesión firmado el día 8 de abril de 1992 por CCOO, UGT y la asociación empresarial ante Don José Alberto Ambrós Marigómez. A este objeto remito copia de mencionado acuerdo.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 13 de marzo de 2000)



Vistas las Tablas Salariales para el año 2000 del convenio colectivo de trabajo para el Sector Mayoristas de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos y Supermercados de Artículos del Alimentación (código de convenio 3400045) presentadas en esta Oficina Territorial con fecha 29-2-2000, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia, suscrita por la representación empresarial, de una parte y por UGT y CCOO, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 149/1995, de 21 de julio, de la Junta de Castilla y León, y Orden de 21-11-96 por la que se desarrolla la estructura orgánica de la Oficina Territorial de Trabajo y Orden de 12 de septiembre de 1997, sobre creación del Registro de convenios colectivos de Trabajo de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TABLA AÑO 2000

SALARIO BASE

I. Personal mercantil

Director 121.601

Dependiente mayor y encargado general 116.234

Dependiente mayor de 25 años 106.115

Dependiente de 22 a 25 años 100.035

Ayudante de dependiente 89.909

Viajante sin comisión 116.234

Auxiliar de caja mayor de 18 años 89.909

Viajante con comisión 89.909

II. Personal administrativo

Jefe administrativo 116.234

Oficial administrativo 106.115



Contable 107.632

Auxiliar administrativo mayor de 25 años 100.035

Auxiliar administrativo de 16 y 17 años 88.079

Auxiliar administrativo de 18 a 25 años 89.909

Auxiliar de caja mayor de 18 años 89.909

III. Personal de oficios auxiliares

Oficial de primera 102.062

Conductor, mozo-repartidor 100.035

Colocador-marcador 94.968

Mozo especializado 98.008

Mozo 95.985

IV. Trabajadores menores de 18 años

Aspirantes admvos., aux. de caja, pinches y aprendices de 16 y 17 años 70.655

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Seguro de Vida e invalidez:

Muerte AT: 1.073.720

Invalidez AT total absoluta o gran invalidez: 2.147.441

Seguro de Vida e invalidez:

A los 60 años: 123.864

A los 61 años: 94.004

A los 62 años: 78.522

A los 63 años: 66.355

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 2 de marzo de 2001)

Vista la Revisión de las Tablas Salariales para 2000 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Mayorista de Coloniales, Detallista de Ultramarinos, Supermercados de Artículos de Alimentación y Almacenes de Fruta al por Mayor código 3400045, presentadas en esta Oficina Territorial con fecha 13-2-2001, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia,



suscrita por la CPOE, de una parte y por UGT de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 149/1995, de 21 de julio, de la Junta de Castilla y León, y Orden de 21-11-1996 por la que se desarrolla la estructura orgánica de la Oficina Territorial de Trabajo y Orden de 12 de septiembre de 1997, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

ACTA DE REVISIÓN (AÑO 2000)

Asistentes:

Representante de los trabajadores:

D. José Luis García Antolín (UGT).

Representante de los empresarios:

D. Jaime Villagrà Herrero.

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 1 de febrero de 2001, se personan los arriba reseñados, al objeto de tratar sobre la revisión del Convenio de referencia:

Acuerdan aprobar las tablas que se adjuntan, con efectos retroactivos, desde el día 1 de enero de 2000.

Estableciendo que los atrasos deberán ser hechos efectivos dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Estos acuerdos se darán traslado a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

TABLA AÑO 2000

SALARIO BASE

PTAS. EUROS



I. Personal mercantil

Director 123.985 745,17

Dependiente mayor y encargado general 118.513 712,28

Dependiente mayor de 25 años 108.196 650,27

Dependiente de 22 a 25 años 101.996 613,01

Ayudante de dependiente 91.672 550,96

Viajante sin comisión 118.513 712,28

Auxiliar de caja mayor de 18 años 91.672 550,96

Viajante con comisión 91.672 550,96

II. Personal administrativo

Jefe administrativo 118.513 712,28

Oficial administrativo 108.196 650,27

Contable 109.742 659,56

Auxiliar administrativo mayor de 25 años 101.996 613,01

Auxiliar administrativo de 16 y 17 años 89.806 539,74

Auxiliar administrativo de 18 a 25 años 91.672 550,96

Auxiliar de caja mayor de 18 años 91.672 550,96

III. Personal de oficios auxiliares

Oficial de primera 104.063 625,43

Conductor, mozo-repartidor 101.996 613,01

Colocador-marcador 96.830 581,96

Mozo especializado 99.930 600,59

Mozo 97.867 588,19

IV. Trabajadores menores de 18 años

Aspirantes admvos., aux. de caja, pinches y aprendices de 16 y 17 años 72.040 432,97

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Seguro de Vida e invalidez:

Muerte AT: 1.094.773 6.579,72



Invalidez AT, total,

absoluta o gran invalidez: 2.189.548 13.159,45

Seguro de Vida e invalidez:

A los 60 años: 126.293 759,04

A los 61 años: 95.847 576,05

A los 62 años: 80.062 481,18

A los 63 años: 67.656 406,62
