

Convenio colectivo provincial para o comercio de alimentación de Lugo (Anos 2003-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio é de aplicación para todas as empresas adicadas á actividade de comercio de alimentación, almacenistas, distribuidores de alimentación e detallistas (como economatos, chacinería, etc.).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Quedan comprendidos neste convenio todos os traballadores das empresas incluídas no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos, con contratación que queda prohibida.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

A vixencia deste convenio colectivo de traballo será desde o 1 de xaneiro de 2003 ao 31 de decembro do ano 2005, con independencia da data de publicación no BOP.

Artigo 4º.-Ámbito territorial.

As disposicións deste convenio rexerán para as empresas e os seus traballadores que teñan centro de traballo en Lugo e a súa provincia.

Artigo 5º.-Denuncia.

O convenio prorrogarase por períodos anuais ao non denunciarse, por calquera das partes, con antelación de 3 meses respecto da data da súa finalización.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles no cómputo anual conforme a lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma.

Artigo 7º.-Comité mixto paritario.

Constituirase un comité mixto paritario entre as partes asinantes deste convenio, integrado por seis membros da organización empresarial asinante, tres de USO, un de UGT, un de CC.OO. e un de Feticio.

O mesmo cumprirá as funcións de aplicación do pactado, así coma o seu seguimento. Caso de desacordo, sométese á competencia do SMAC e xurisdición competente.

Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

No suposto de que a autoridade laboral estimara que o convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e dirixira oficio á xurisdición competente, co obxecto de corrixir as supostas anomalías e como queira que este convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo reconsiderarse o seu contido íntegro pola comisión negociadora.

Artigo 9º.-Xornada de traballo.

A xornada laboral durante a vixencia deste convenio será de 1.814 horas de traballo efectivo en cómputo anual.

Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses.

¹ Publicado no DOG núm. 202, do 18 de outubro de 2004.

En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo.

Os traballadores afectados pola aplicación deste convenio terán dereito a dous días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin desfrutados en campaña de Nadal.

Artigo 10º.-Vacacións.

O persoal comprendido neste convenio gozará dun período anual de vacacións de 31 días naturais cuxo desfrute comezará en día laborable.

A retribución correspondente ao período total de vacacións estará constituído polo salario base e a antigüidade consolidada.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa antes do día 31 de marzo de cada ano.

Se antes do desfrute do período vacacional o traballador cae en situación de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou con hospitalización, sinalarase un novo período vacacional entre a empresa e o traballador.

Artigo 11º.-Permisos e licenzas.

O persoal suxeito a este convenio terá dereito, previo aviso e xustificación, a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte, iso sen prexuízo das licenzas a que haxa lugar en virtude do disposto no Real decreto lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

1. Casamento do traballador: quince días naturais.
2. Nacemento de fillo: catro días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fóra da provincia o prazo será de cinco días.
3. Casamento de parentes de primeiro grao, por consanguinidade ou afinidade: un día. Esta licenza haberá de solicitarse con, polo menos, 15 días de antelación e o seu desfrute estará condicionado ao feito de non coincidir con máis permisos no centro de traballo.
4. Enfermidade grave ou falecemento de parentes de ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: tres días. Se por tal motivo o traballador precisa facer un desprazamento fóra da provincia o prazo será de cinco días.
5. Traslado do domicilio habitual: dous días.
6. Polo tempo indispensable para a asistencia ao médico, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.
7. Polo tempo indispensable para o acompañamento de fillos menores de seis anos á asistencia sanitaria, presentando o xustificante da cita e mais o da asistencia.
8. Cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo: polo tempo indispensable para o cumprimento do deber. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña.
9. A realización de funcións sindicais ou de representación do persoal: segundo o disposto legal ou convencionalmente.
10. Lactación dun fillo menor de 9 meses: unha hora de ausencia do traballo ou redución da xornada normal en media hora.

11. A realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo: polo tempo indispensable para realizalos.

12. Cando por razóns de garda legal o traballador teña ao seu coidado un fillo menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a redución da xornada coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

As referencias feitas neste artigo ao cónxuxe e á cónxuxe, entenderanse feitas ao compañeiro/a que en situación estable e acreditada conviva co traballador ou traballadora.

Artigo 12º.-Inasistencia retribuída.

Nos supostos taxativamente previstos no artigo anterior, o traballador percibirá durante a súa ausencia dentro da marxe que, para este sinala o dito precepto. O soldo base e a antigüidade consolidada que conforme a súa categoría profesional, correspondese polo convenio.

Artigo 13º.-Excedencias.

Sen prexuízo do regulado ao respecto no vixente Estatuto dos traballadores establécense, para o ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes previsión en materia de excedencias:

a) Excedencia voluntaria. O traballador cunha antigüidade na empresa dun ano ou máis, terá dereito a se lle recoñeza a situación de excedencia voluntaria por un período mínimo dun ano e máximo de cinco. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde a fin da anterior excedencia.

b) Excedencia por coidado de familiares. O traballador terá dereito a que se lle recoñeza a situación de excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado dun fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción, e nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data do nacemento ou, se é o caso, desde a data da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo, o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a un ano para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente, discapacidade ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante o primeiro ano de excedencia por coidado de familiares, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e durante o resto de tempo de excedencia terá dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. En todo caso todo o período de excedencia por coidado de familiares será computable para os efectos de antigüidade.

c) Cuestións comúns. Durante os períodos de excedencia o traballador non poderá realizar actividade ningunha que supoña concorrencia ou competencia coa empresa.

d) Nos casos de que un traballador queira facer uso do seu dereito á excedencia, haberá de solicitalo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data en que pretenda pasar a situación de excedencia, salvo nos casos fortuítos que non puideran preverse con antelación, nos que o prazo de aviso se reducirá a 15 días.

Artigo 14º.-Salario base.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2003 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como anexo I, supoñendo un incremento salarial dun 2,7% sobre as táboas revisadas do ano 2002.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 serán os recollidos na táboa salarial adxunta como anexo II, supoñendo un incremento salarial dun 3% sobre as táboas do ano 2003.

Os salarios para as distintas categorías para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2005 serán o resultado de aplicar sobre as táboas do ano 2004 un incremento dun 3%.

Establécese para o segundo ano de vixencia do convenio, isto é, para o ano 2004, unha cláusula de revisión salarial de forma que, no suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2004 sexa igual ou inferior ao 2,5%, se garanta 1 punto por enriba de tal IPC real, mentras que, no suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2004 sexa superior ao 2,5%, se garantizará 0,5 puntos por enriba de tal IPC real. En ambos casos farase unha revisión das táboas salariais do ano 2004, no importe resultante da cláusula de revisión, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2004.

Da mesma forma establécese para o terceiro ano de vixencia do convenio, isto é, para o ano 2005, unha cláusula de revisión salarial de forma que, no suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2005 sexa igual ou inferior ao 2,5%, se garanta 1 punto por enriba de tal IPC real, mentras que, no suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2005 sexa superior ao 2,5%, se garantizará 0,5 puntos por enriba de tal IPC real. En ambos casos farase unha revisión das táboas salariais do ano 2005, no importe resultante da cláusula de revisión, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2005.

Artigo 15º.-Antigüidade consolidada.

Habida conta da modificación pactada no convenio colectivo para o ano 1997 en relación cos aumentos periódicos por ano de servizo na empresa que se viñan devengando ata o ano 1997 por porcentaxes segundo anos de antigüidade na empresa, modificación que supuxo a desaparición deste concepto a partir do ano 1997 co fin de favorecer a permanencia dos traballadores, co mantemento das cantidades que se viñan percibindo por este concepto o 31 de decembro de 1997, durante a vixencia deste convenio figurará na nómina ou recibo de salarios o concepto de antigüidade consolidada para aqueles traballadores a que viñan percibindo, concepto cuxa cuantía, non suxeita a incrementos, faise figurar na táboa salarial anexa para cada unha das categorías profesionais.

Artigo 16º.-Gratificacións extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de Nadal e 25 de xullo serán equivalentes, cada unha delas, ao importe dunha mensualidade, e aboarase os días 22 de decembro e 22 de xullo respectivamente.

Cada gratificación estará constituída polo salario base e a antigüidade consolidada, que para cada categoría profesional se establece no cadro de salarios anexo a este convenio.

O importe das ditas gratificacións será prorrogable en proporción ao tempo de traballo, computándose como tal o correspondente a enfermidade xustificada, accidente de traballo, vacacións e outros servizos retribuídos.

Artigo 17º.-Gratificacións en función das vendas ou beneficios.

O importe da gratificación en función das vendas ou beneficios será como mínimo dunha mensualidade ao ano, aboándose a razón do salario base e antigüidade consolidada. A dita gratificación aboarase dentro do primeiro trimestre de cada ano e o seu importe será proporcional ao tempo de traballo durante o mesmo computándose como tal, o correspondente á enfermidade xustificada, permisos retribuídos e baixa por accidente de traballo.

Artigo 18º.-Sobresoldo de transporte.

Establécese un sobresoldo de transporte para todos os traballadores afectados por este convenio, na contía de 2,56 euros por día de traballo efectivo para o ano 2003. Este sobresoldo de transporte terá carácter extrasalarial e polo tanto non será cotizable para os efectos de Seguridade Social.

O importe do sobresoldo de transporte para o ano 2004 será de 2,64 euros.

O importe do sobresoldo de transporte para o ano 2005 será o resultado de aplicar, sobre o sobresoldo vixente no ano 2004, o incremento salarial pactado.

Artigo 19º.-Quebranto de moeda.

Aqueles traballadores que teñan a responsabilidade de efectuar operacións monetarias fóra da empresa, así como os caixeiros e auxiliares de caixa terán, durante o ano 2003, unha compensación de 17,10 euros mensuais por quebranto de moeda. Esta compensación económica terá carácter extrasalarial e polo tanto non será cotizable para os efectos de Seguridade Social.

O importe da compensación por quebranto de moeda para o ano 2004 será de 17,61 euros.

O importe da compensación por quebranto de moeda para o ano 2005 será o resultado de aplicar, sobre a compensación vixente no ano 2004, o incremento salarial pactado.

Artigo 20º.-Traballo en domingos e festivos.

Aqueles produtores que traballen en domingos e festivos percibirán, durante o ano 2003, unha retribución, incluído o salario habitual, de 61,72 euros por cada xornada completa.

O importe da retribución do traballo en domingos e festivos para o ano 2004 será de 64 euros.

O importe da retribución do traballo en domingos e festivos para o ano 2005 será o resultado de aplicar, sobre a retribución vixente no ano 2004, o incremento salarial pactado.

Artigo 21º.-Traballadores en cámaras de conxelación e condutores-repartidores en vehículos frigoríficos.

Quen traballe en cámaras de conxelación, con independencia de que sexa dotado de pezas de roupa adecuadas ao seu cometido, percibirá unha gratificación do 20% do seu salario base sempre e cando traballe máis do 25% da súa xornada nas ditas cámaras.

Os condutores-repartidores de vehículos frigoríficos percibirán, desde a data de publicación deste convenio no BOP de Lugo e ata que finalice a vixencia pactada do convenio, un plus mensual de 30 euros.

Artigo 22º.-Axudas de custo.

Todo traballador con dereito a axuda de custo percibirá durante o ano 2003 21,82 euros por axuda de custo completa e 8,35 euros por media axuda, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

O importe das axudas de custo para o ano 2004 será de 22,47 euros no caso da axuda de custo completa e de 8,60 euros no caso de media axuda, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

O importe das axudas de custo para o ano 2005 será o resultado de aplicar, sobre as axudas de custo vixentes no ano 2004, o incremento salarial pactado, ou ben gastos a xustificar á elección da empresa.

Artigo 23º.-Compensación por enfermidade ou accidente de traballo.

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cento do salario real nos seguintes casos:

- a) Accidente de traballo e enfermidade profesional, desde o día seguinte ao inicio da baixa.
- b) Hospitalización do traballador, desde que comece ata que remate esta.
- c) Hospitalización domiciliaria do traballador, desde que comece ata que remate esta.
- d) Intervención cirúrxica, desde o inicio da hospitalización ata que remate esta e mais os 14 días seguintes, que terán a consideración de días de convalecencia.

As empresas completarán as prestacións de IT ata o cen por cento do salario de convenio para cada categoría profesional a partir dos 90 días do comezo da IT por enfermidade común ou accidente non laboral.

Artigo 24º.-Xubilacións.

a) As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ambas as dúas partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo as empresas substituír os traballadores simultaneamente ao seu cesamento por xubilación por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto.

b) As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo por ambas as dúas partes, xubilacións parciais aos 62 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1991/1984, do 31 de outubro, debendo as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outros traballadores contratados a tempo parcial nas condicións previstas no citado real decreto.

Artigo 25º.-Modalidades de contratación.

a) Contratos para a formación.

A retribución dos traballadores contratados para a formación será como mínimo do 90% e do 95%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de contrato, do salario da categoría na que se estean a formar, en proporción ao tempo de prestación de traballo na empresa.

b) Contratos de prácticas.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 90% e do 100%, respectivamente durante o primeiro e segundo ano de contrato, do salario da categoría da que fagan prácticas.

c) Contratos de duración determinada regulados no artigo 15.1º b) do Real decreto legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Estes contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses.

d) Contrato de obra ou servizo determinado.

De conformidade co establecido no artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real

decreto 1/1995, para unha menor precarización da contratación, buscando a repercusión positiva sobre o emprego derivada do actual ciclo económico, e conscientes do proceso de reestruturación no que se encontra inmerso o sector do comercio (fusións e adquisicións entre empresas, chegada de novos operadores nacionais e internacionais, disposicións legislativas sobre liberalización do sector, etc.) os asinantes deste convenio constatan a necesidade de, ademais dos contidos xerais, identificar como traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal das empresas do sector, que poden cubrirse con contratos para a realización dun servizo determinado, os seguintes:

-As campañas específicas, a consolidación comercial nos casos de creación ou ampliación dun establecemento, as feiras, exposicións, vendas especiais, promocións de produtos ou servizos propios ou de terceiros, os aniversarios e outras tarefas comerciais que presenten perfís propios e diferenciados do resto da actividade.

Nos casos de creación ou ampliación de establecementos comerciais, enténdese consolidado un establecemento cando a súa conta de explotación dea resultados positivos en polo menos dous exercicios seguidos ou, en todo caso, transcorridos tres anos desde o momento da súa creación ou ampliación. Estes casos terán que estar necesariamente ligados a investimentos económicos cuantificados, e sempre serán xeradoras de creación de emprego.

A duración máxima destes contratos será, polo tanto, de tres anos.

Sempre que a duración desta modalidade contractual supere un ano, o traballador terá dereito á finalización do contrato a percibir unha indemnización consistente no aboamento de 12 días de salarios por ano de servizo na empresa, rateándose por meses os períodos inferiores ao ano.

e) Contrato para o fomento da contratación indefinida.

Entendendo as partes asinantes que a modalidade contractual de contrato para o fomento da contratación indefinida é un instrumento adecuado para a consecución de emprego estable, e de acordo co establecido na letra b), apartado 2 da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, no ámbito de aplicación deste convenio e durante a súa vixencia poderá concertarse esta modalidade contractual con traballadores empregados na empresa mediante a transformación dun contrato de duración determinada ou temporal, calquera que sea a súa modalidade e a data de formalización do contrato temporal que se transforma.

Artigo 26º.-Delimitacións da función do condutor.

Chofer de 1ª: é o traballador que cos coñecementos e permisos necesario conduce vehículos dos que para o seu manexo, se exige permiso de conducir de 1ª especial ou 1ª, coida da súa conservación, debendo reparar as pequenas avarías tanto en rota coma no garaxe, transporta, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, debendo participar na carga e descarga.

Chofer de 2ª: é o traballador que cos coñecementos e permisos necesarios conduce vehículos dos que para o seu manexo se exige o permiso de conducir de 2ª ou 3ª clase; coida da súa conservación, debendo reparar as pequenas avarías tanto en rota coma no garaxe, transporta, reparte, cobra e factura as mercadorías de acordo coas instrucións que reciba, debendo participar na carga e descarga.

O condutor de 1ª terá categoría de oficial de 1ª e o de 2ª de oficial de 2ª.

Artigo 27º.-Dereitos sindicais.

As empresas poñerán á disposición dos comités de empresa ou delegados de persoal o oportuno taboleiro de anuncios para uso sen prexuízo de poder mantelo para outros nos que así se teña autorizado.

As empresas poderán deducir, a través da nómina, as cotas correspondentes aos afiliados das centrais sindicais asinantes deste convenio. Os interesados deberán solicitalo por escrito á dirección da empresa.

Artigo 28º.-Póliza de seguros.

As empresas están obrigadas a concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de seguros que cubra nos casos de accidente laboral con resultado de morte, 19.060 euros de indemnización, e con resultado de invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez 22.235 euros.

A referida póliza soamente abranguerá os procesos iniciados a partir da vixencia e validez da mesma.

Para os efectos deste artigo, a cualificación de accidente de traballo e o grao de invalidez, será a que fixen os órganos administrativos ou, se é o caso, xurisdicionais competentes.

As indemnizacións que sexan percibidas polos traballadores con cargo á póliza que se regula neste artigo, consideraranse entregadas a conta das indemnizacións que, se é o caso, puidesen declarar con cargo a empresa, compensándose ata onde aquelas alcancen.

Establécese un prazo de 30 días a contar desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo para formalizar os incrementos das contías da póliza de seguro pactados con respecto ás contías vixentes no convenio anterior.

A partir do 1 de xaneiro de 2005 a contía da indemnización será, tanto para o suposto de resultado morte, como para o suposto de resultado invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, 22.235 euros.

Artigo 29º.-Réxime disciplinario.

De conformidade co establecido no texto do acordo para a substitución da ordenanza de comercio publicado no BOE do 9 de abril de 1996, toda conduta que, no ámbito laboral, atente gravemente ao respecto da intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual, será considerada como falta moi grave.

Se a conduta mencionada se leva a cabo prevalecéndose dunha posición xerárquica suporá unha circunstancia agravante.

Nestes supostos o comité de empresa, delegado ou delegados de persoal, sección sindical e dirección da empresa velarán polo dereito á intimidade do traballador ou traballadora afectado.

Artigo 30º.-Comisión de saúde laboral.

As partes asinantes acordan constituír unha comisión paritaria provincial sectorial de saúde laboral, integrada por un representante de cada unha das centrais sindicais asinantes do convenio e un número de representantes da Asociación de Empresarios de Comercio de Alimentación de Lugo igual ao total das centrais sindicais.

Ambas as representacións comprométese a manter reunións periódicas, logo de convocatoria da calquera das partes con 15 días de antelación.

As funcións básicas da comisión de saúde laboral terán como obxectivos prioritarios:

1. Promover a observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.
2. Prestar asesoramento aos empresarios e traballadores para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.
3. Dar a coñecer as normas e procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os organismos especializados nesta materia.
4. Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que realicen os traballadores deste sector.

Cantas outras funcións a comisión se atribúa orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no sector na provincia de Lugo.

Artigo 31º.-Mobilidade xeográfica.

a) Desprazamento. As empresas poderán desprazar o seu persoal a outros centros de traballo distintos daquel no se presten servizos, fundamentando o dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas ou de produción.

b) Traslado. Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de domicilio. Enténdese que un desprazamento implica cambio de domicilio cando o centro de traballo de novo destino diste máis de 35 kilómetros do seu centro de traballo actual ou do seu domicilio actual. Os traslados referidos neste apartado non poderán ser utilizados para a substitución de traballadores en situación de incapacidade temporal IT.

Para os supostos de traslado de persoal polos motivos previstos no Estatuto dos traballadores, establécense os seguintes mecanismos:

-Posibilidade de acudir aos mecanismos do AGA se existe desacordo por parte do traballador afectado cos motivos alegados pola empresa.

-Recuperación do posto de traballo no caso de laudo ou sentenza favorable ao traballador.

-Aviso de 30 días de antelación.

-Prazo de incorporación ao novo centro de traballo de 15 días.

-Os traslados no terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.

-Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ao devengo polo traballador trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

-Billete para o traballador e os familiares que vivan ás súas expensas.

-Transporte de mobiliario, roupa e utensilios do fogar.

-Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.

-Compensación durante doce meses da diferenza do custo da vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).

-Notificada a decisión de traslado, o traballador poderá optar pola extinción do seu contrato percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores ao ano, e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 32º.-Clasificación do persoal.

O persoal ao servizo das empresas afectadas por este convenio colectivo queda encadrado nalgúns dos seguintes grupos profesionais en función das súas titulacións académicas, aptitudes profesionais e contido xeral da prestación laboral requirida.

As definicións contidas para cada grupo profesional non son exhaustivas, serán meramente enunciativas:

Grupo I. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que coordinan, dirixen, establecen e crean políticas xerais, prácticas normativas e procedementos amplos, cun alto grao de autonomía a partir de directrices xerais. Exercen a supervisión a través de mandos intermedios a fin de conseguir os obxectivos operacionais marcados.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que desenvolvan a súa actividade baixo especificacións precisas e con certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, para o que se require unha certa pericia ou habilidade sistemática en actividades e/ou procesos técnicos, comerciais, informáticos ou administrativos, estando ou non estandarizados.

Grupo III. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores en postos de que se executan baixo instrucións concretas con dependencia xerárquica e funcional total. Exixe o coñecemento total do seu oficio e as funcións poden implicar incomodidade temporal ou esforzo físico.

Non obstante o sinalado, as partes asinantes son conscientes da necesidade de desenvolver máis pormenorizadamente a regulación da clasificación profesional, instando aos ámbitos superiores de negociación que se faga tal desenvolvemento.

Artigo 33º.-Ascensos.

Os traballadores contratados coa categoría profesional de auxiliar de caixa adquirirán a categoría de caixeiro, de nova creación, cando alcancen unha antigüidade como auxiliar de caixa de catro anos.

Para aqueles traballadores que xa teñan cumprida tal antigüidade ou a cumpran ao longo do ano 2004, o ascenso se fará efectivo con data 1 de xaneiro de 2005, mentres que para o resto dos traballadores o ascenso se fará efectivo no mes seguinte a aquel no que cumprisen a antigüidade de catro anos.

Artigo 34º.-Parellas de feito.

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe, entenderánse así mesmo feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Disposición adicional

Única.-As partes asinantes, considerando que a xubilación forzosa pode ser un instrumento para realizar unha política de emprego, tiñan pactado neste convenio a xubilación obrigatoria aos 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, segundo as normas de determinación dos anos de cotización, tivera dereito a xubilarse co 100% da pensión.

As partes asinantes, de acordo co sinalado, e ao non contemplarse na actualidade na normativa laboral a posibilidade de pactar na negociación colectiva idades de xubilación sen prexuízo do disposto en materia de Seguridade Social, fan constar expresamente que, no caso de ter lugar durante a vixencia deste convenio unha modificación lexislativa que faga posible tales pactos, entenderase incluída neste convenio a seguinte previsión: a xubilación será obrigatoria aos 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

Disposición transitoria

Única.-As partes asinantes comprométese á creación e posta en marcha dunha comisión de traballo que defina, de cara ao próximo convenio, os postos de traballo nas empresas de distribución con fin de adaptar o convenio a todos os subsectores afectados pola súa aplicación. Para os efectos anteriores, as partes comprométese a anticipar o traballo para o que se crea a comisión, constituíndose esta a partir de outubro de 2004.

ANEXO I

Táboa salarial do sector de alimentación de Lugo (vixencia do 1-1-2003 ao 31-12-2003)

Categoría profesional	Soldo mensual	Comple. transp.	Retribuc. anual	Antig. consolid. cuatrien./mes
* Grupo I				
Director	799,58	2,56	12.695,14	32,22
Encargado xeral	749,07	2,56	11.937,49	30,18
* Grupo II				

Xefe de división	759,17	2,56	12.088,99	30,59
Xefe de persoal	749,07	2,56	11.937,49	30,18
Xefe de compras	749,07	2,56	11.937,49	30,18
Xefe de vendas	749,07	2,56	11.937,49	30,18
Xefe de sección	724,10	2,56	11.562,94	29,18
Xefe de sucursal ou supermercado	702,75	2,56	11.242,69	28,31
Xefe de almacén	702,75	2,56	11.242,69	28,31
Xefe de grupo	702,75	2,56	11.242,69	28,31
Encargado establecemento, vendedor, comprador	664,68	2,56	10.671,64	26,78
Xefe administrativo	717,16	2,56	11.458,84	28,90
Xefe de sección administrativa	688,29	2,56	11.025,79	27,73
Xefe de sección servizos	678,67	2,56	10.881,49	27,35
* Grupo III				
Corredor de praza ou vixilante	652,15	2,56	10.483,69	26,28
Dependente	661,66	2,56	10.626,34	26,66

Dependente maior	708,16	2,56	11.323,84	28,54
Axudante	606,42	2,56	9.797,74	24,44
Contable	669,71	2,56	10.747,09	26,99
Oficial administrativo ou operador de máquinas contables	661,66	2,56	10.626,34	26,66
Auxiliar administrativo ou perforista	605,44	2,56	9.783,04	24,40
Profesional de oficio de 1ª	643,94	2,56	10.360,54	25,95
Profesional de oficio de 2ª	627,92	2,56	10.120,24	25,30
Mozo especializado	605,44	2,56	9.783,04	24,40
Mozo	580,65	2,56	9.411,19	23,40
Empaquetadora	580,65	2,56	9.411,19	23,40
Cobrador	637,87	2,56	10.269,49	25,70
Vixilante, sereno, ordenanza, porteiro	580,65	2,56	9.411,19	23,40
Auxiliar de caixa	591,91	2,56	9.580,09	23,85

Nota: para os efectos de cálculo da retribución anual tense en conta o complemento de transporte por 274 días.

ANEXO II

Táboa salarial do sector de alimentación de Lugo (vixencia do 1-1-2004 ao 31-12-2004)

Categoría profesional	Soldo mensual	Comple. transp.	Retribuc. anual	Antig. consolid. cuatrien./mes
* Grupo I				
Director	823,57	2,64	13.076,91	32,22
Encargado xeral	771,54	2,64	12.296,46	30,18
* Grupo II				
Xefe de división	781,95	2,64	12.452,61	30,59
Xefe de persoal	771,54	2,64	12.296,46	30,18
Xefe de compras	771,54	2,64	12.296,46	30,18
Xefe de vendas	771,54	2,64	12.296,46	30,18
Xefe de sección	745,82	2,64	11.910,66	29,18
Xefe de sucursal ou supermercado	723,83	2,64	11.580,81	28,31
Xefe de almacén	723,83	2,64	11.580,81	28,31
Xefe de grupo	723,83	2,64	11.580,81	28,31

Encargado establecemento, vendedor, comprador	684,62	2,64	10.992,66	26,78
Xefe administrativo	738,67	2,64	11.803,41	28,90
Xefe de sección administrativa	708,94	2,64	11.357,46	27,73
Xefe de sección servizos	699,03	2,64	11.208,81	27,35
* Grupo III				
Corredor de praza ou vixilante	671,71	2,64	10.799,01	26,28
Dependente	681,51	2,64	10.946,01	26,66
Dependente maior	729,40	2,64	11.664,36	28,54
Axudante	624,61	2,64	10.092,51	24,44
Contable	689,80	2,64	11.070,36	26,99
Oficial administrativo ou operador de máquinas contables	681,51	2,64	10.946,01	26,66
Auxiliar administrativo ou perforista	623,60	2,64	10.077,36	24,40
Profesional de oficio de 1ª	663,26	2,64	10.672,26	25,95
Profesional de oficio de 2ª	646,76	2,64	10.424,76	25,30
Mozo especializado	623,60	2,64	10.077,36	24,40

Mozo	598,07	2,64	9.694,41	23,40
Empaquetadora	598,07	2,64	9.694,41	23,40
Cobrador	657,01	2,64	10.578,51	25,70
Vixilante, sereno, ordenanza, porteiro	598,07	2,64	9.694,41	23,40
Caixeiro (1)	624,61	2,64	10.092,51	24,44
Auxiliar de caixa	609,67	2,64	9.868,41	23,85

Nota: para os efectos de cálculo da retribución anual tense en conta o complemento de transporte por 274 días.

(1) Ao longo do ano 2004 os salarios establecidos para a categoría de caixeiro aplicaranse aos traballadores contratados con esta categoría, e a partir do 1 de xaneiro de 2005 para os traballadores que consoliden ascenso desde a categoría de auxiliar de caixa conforme o disposto no artigo 33º do convenio.