

incorporados por absorción, cesión o compras de otras empresas, ya que en todo momento se atenderán a la legalidad y vigencia de sus contratos.

Artículo 21.— Enfermedad o Accidente.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la Empresa complementará las prestaciones al 100%.

Artículo 22.— Acción social.

Se creará un fondo para actividades recreativo culturales, con asignación anual a fijar por la Dirección. La administración de dicho fondo correrá a cargo del Servicio del Personal y de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 23.— Formación profesional.

Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.— Jubilación.

Todo trabajador al cumplir 60 años podrá optar voluntariamente por la jubilación, siempre que lleve 20 años en la empresa siéndole abonado por la misma, los importes que le correspondieran de acuerdo con la escala siguiente:

a los 60 años	15 meses
a los 61 años	12 meses
a los 62 años	9 meses
a los 63 años	7 meses
a los 64 años	4 meses

Se deberá preavisar la intención de jubilación con tres meses de antelación. El importe le será abonado a razón del 50% en el momento del cese y el resto a razón de una mensualidad al mes.

Los trabajadores con 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos exigidos por la Ley para causar derecho a las prestaciones de jubilación, podrán solicitarla conforme a lo previsto en las Leyes vigentes. El ejercicio de este derecho es incompatible con la gratificación señalada en el primer párrafo y quedará sin efecto automáticamente a la finalización del convenio.

Artículo 25.— Premio de vinculación a la Empresa.

Cuando un trabajador de plantilla, tenga una antigüedad de veinte años dentro de la Empresa, le será entregada por ésta la cantidad de una mensualidad.

Artículo 26.— Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a los trabajadores dos batas o buzos anuales, según el puesto de trabajo. Estas prendas podrán aumentarse para algunas secciones, según resulte de la revisión semestral que deberá hacer el Comité de Seguridad e Higiene. Dichas prendas quedarán siempre en propiedad de la Empresa.

Artículo 27.— Declaración antidiscriminatoria.

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza o ideología política o sindical, en ningún aspecto de la relación laboral como honorarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio, como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Artículo 28.— Derecho de comunicación.

La Empresa facilitará en los centros de trabajo un tablón de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Se informará a la Empresa antes de la colocación, para su conocimiento.

Artículo 29.— Invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de Invalidez Permanente total o absoluta, o gran invalidez, la empresa abonará la cantidad de dos millones de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad la viuda o demás herederos del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento del trabajador por supuestos diferentes a los antes mencionados, sus derechohabientes recibirán una mensualidad y media, según el salario que en ese momento perciba el trabajador.

Artículo 30.— Del Comité de Empresa.

Funciones: El Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes competencias:

- 1.— Recibir información trimestral, sobre la evolución del sector económico sobre las ventas, y evolución del empleo.
- 2.— Conocer el balance, la cuenta de resultados y memoria.
- 3.— Emitir informe con carácter previo a la ejecución del empresario de las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantillas.
 - b) Reducción de jornada.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- 4.— Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa.
- 5.— Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 6.— Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 7.— Ejercer una labor de vigilancia en las Relaciones Laborales y de vigilancia y de control en las condiciones de Seguridad e Higiene.
- 8.— Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

9.— Colaborar con Dirección para el establecimiento de medidas que supongan un mantenimiento e incremento de la productividad.

Los informes que deba emitir el Comité, deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

10.— Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números Uno, Dos y Tres, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 31.— Garantías del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías:

- a) Expedientes contradictorios en los supuestos de faltas muy graves o graves, siendo oídos el resto de los componentes del Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Publicar y distribuir dentro del centro de trabajo, fuera de los horarios de trabajo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de veinte horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Dicha acumulación podrá darse como máximo por trimestres naturales.

Artículo 32.— Excedencia.

Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El personal que lleve dos años prestando servicio, al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar, tiene derecho a percibir como si estuviera presente en el trabajo, el importe de dos gratificaciones extraordinarias fijas: Verano y Navidad.

Artículo 33.— Reconocimiento Médico.

A todos los trabajadores se les efectuará un reconocimiento médico completo anualmente, a cargo de la Empresa y en horas de trabajo.

Artículo 34.— Garantía de Empleo.

En caso de ausencia al trabajo, derivada de detención del trabajador por su participación en acciones de tipo sindical, empresarial o de cualquier otra índole, y hasta que exista sentencia firme, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el periodo de detención.

Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria, sin derecho a indemnización alguna, ni obligación a cotizar por él a la Seguridad Social.

Artículo 35.— En sustitución de lo establecido en las Secciones Tercera y Cuarta del capítulo III de la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual no será de aplicación, seguirá vigente, en el presente Convenio, el correspondiente anexo I, donde se enumeran y definen las categorías profesionales que son de aplicación a la empresa con carácter determinante y preferente.

ANEXO I

CLASIFICACION DE PERSONAL

PERSONAL DE SUPERMERCADOS

Personal de Limpieza: Personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales, ayudando al mantenimiento y buen orden de la sala de ventas.

Mozo: Colaborador que se dedica a la carga y descarga y transporte de la mercancía. Ayuda en el mantenimiento del almacén y en trabajos anexos a la venta (aprovisionamiento y acondicionamiento de la mercancía en el puesto de venta).

Mozo Recepcionista: Empleado encargado de la recepción y de cualquier movimiento de la mercancía que no sea el de caja, del control de cantidades y pesos y verificación de pedidos. Realiza las anotaciones de recepción en los documentos correspondientes. Es responsable del orden en el almacén del supermercado y ayuda en los trabajos de manutención anexos a la venta.

Cajera menos de 1 año: Empleado que durante el primer año de práctica profesional en este puesto, ejercita los cobros, sirviéndose de una caja registradora que lleva cierto número de teclas de desglose. Debe conocer el precio de los artículos más corrientes, así como la distribución de los mismos entre las diferentes teclas.

Cuando no está de servicio en la caja, ayuda en trabajos anexos a la venta (trabajos en almacén, aprovisionamiento y acondicionamiento de la mercancía en el puesto de venta, etc.).

Cajera más de 1 año: Cajera que ha superado el primer año en el puesto de caja.

Cajera más de 2 años: Empleado de caja con un periodo mínimo de experiencia de dos años desempeñando las funciones propias de caja.

Cajera Central: Colaborador responsable del dinero de caja, efectúa