

les para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime pertinentes.

Las Palmas de Gran Canaria, a 15 de julio de 2004.- El Instructor del Expediente, María Dolores Ojeda Guerra.

Consejería de Sanidad

2555 *Secretaría General Técnica.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 26 de julio de 2004, que dispone la publicación de la remisión al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº Dos de Las Palmas de Gran Canaria, del expediente relativo al Procedimiento Abreviado nº 445/2004, seguido a instancia de D. Manuel Enrique Espiñeira Yanes.*

Visto el escrito del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº Dos de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 2 de julio de 2004, relativo a la solicitud del expediente correspondiente al recurso contencioso-administrativo nº 445/2004 seguido por D. Manuel Enrique Espiñeira Yanes, que ha tenido entrada en esta Secretaría General Técnica el día 22 del mismo mes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y en uso de las facultades que me atribuye la legislación vigente,

RESUELVO:

Primero.- Ordenar la remisión al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº Dos de Las Palmas de Gran Canaria, del expediente anteriormente citado, referente al recurso contencioso-administrativo nº 445/2004 interpuesto contra denegación presunta del recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud de 26 de noviembre de 2003, de finalización de la fase de selección del proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de Facultativos Especialistas de Área en Oncología Radioterápica.

Segundo.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de Canarias al darse las circunstancias previstas en el artículo 59.5.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a fin de que los interesados en el citado recurso puedan comparecer ante dicho Juzgado en el plazo de nueve días a partir de su publicación.

Santa Cruz de Tenerife, a 26 de julio de 2004.- La Secretaria General Técnica, Sulbey González González.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

2556 *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 19 de julio de 2004, relativa a registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Canaria de Distribución, S.A., EMCADISA.*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Canaria de Distribución, S.A., EMCADISA, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, del Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 138/2000, de 10 de julio (B.O.C. nº 108, de 7.8.00), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Sra. Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de julio de 2004.- El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

EMPRESA CANARIA DE DISTRIBUCIÓN, S.A.

EMCADISA

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004 Y 2005

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre EMCADISA y los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá un ámbito temporal para los años 2004 y 2005. Entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2005, salvo que para alguna de las cláusulas específicas su propio texto señale otra fecha de vigencia o caducidad. Se exceptúan de lo antedicho las cláusulas de índole salarial previstas para el año 2004, que se aplicarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2004. Las previstas para el año 2005 se aplicarán con efectos del 1 de enero de dicho año.

Artículo 4.- Denuncia.

Con una antelación mínima de treinta días naturales antes de su vencimiento, cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del Convenio. Al término de su vigencia, las partes se obligan a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de treinta días.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Todos los pactos y condiciones de este Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prospere de cualquiera de sus cláusulas supondrá la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado fuera accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Definición y estructura.

Para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigencia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por las siguientes personas:

Por la empresa:

- D. Juan Enrique Hernández Baussou.
- D. Javier Mantecón del Río.
- Dña. María Soledad Sánchez Azpeleta.

Por los trabajadores:

- D. Francisco Javier Pineda Altobien.
- D. José Domingo Rodríguez Tejera.
- D. Pedro Félix Pineda Santana.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.

En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiese acuerdo, por la Dirección de la Empresa podrá acordarse tal aplicación; si bien, si el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la Autoridad establezca.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía, proceder en consecuencia.

Procedimiento.

Tendrá capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de la recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con la especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

Artículo 7.- Revisión salarial.

Los incrementos salariales pactados para los dos años de vigencia del Convenio serán los siguientes:

- Año 2004: incremento del 2,6%.
- Año 2005: incremento del 3%.

Los incrementos acordados se aplicarán a todos los conceptos de nómina, tanto salariales como extrasalariales.

Los atrasos correspondientes al año 2004 se abonarán en la nómina del mes de junio del corriente año.

Artículo 8.- Pago de salarios.

El salario y el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social se efectuará el día 26 de cada mes, excepto la paga extraordinaria de diciembre, que se abonará el día 20 del mismo mes, mediante transferencia bancaria a la cuenta de la entidad de crédito que indique el trabajador.

La certificación oficial de las entidades de crédito a través de las que se haga el pago de la nómina de haber efectuado el mismo, servirá como justificante de cada uno de los recibos individuales de salarios.

Artículo 9.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo mensual a cuenta del trabajo ya realizado, por un importe máximo del 90% de su salario mensual. Así mismo, tendrán derecho a un anticipo a cuenta de la paga extra inmediata posterior a la fecha de su solicitud por un importe máximo del 90% del total devengado de dicha paga.

Artículo 10.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias al año a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por importe de una mensualidad de su salario. El devengo de las de junio y diciembre será semestral y el de las de marzo y septiembre anual.

Artículo 11.- Mejoras sociales.

Bolsa de vacaciones:

Tendrán derecho a ella todo el personal en plantilla cuya antigüedad en la empresa sea superior a un año.

Su cuantía queda establecida en 652,28 euros por trabajador para el año 2004 y en 671,85 euros para el año 2005.

Bolsa de Reyes:

Tendrán derecho a ella todo el personal en plantilla cuya antigüedad en la empresa sea superior a un año.

Su cuantía queda establecida en 211,98 euros por trabajador para el año 2004 y en 218,34 euros para el 2005.

Gratificación especial:

Su cuantía queda establecida para el 2004 en 80,00 euros y para el 2005 en 100,00 euros; dicha gratificación se abonará en el mes de abril, y se percibirá en su totalidad siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad de un año en la empresa, en caso contrario se percibirá la parte proporcional.

Escuela para trabajadores:

El personal de la empresa que curse estudios en centros oficiales de enseñanza media de capacitación o de formación profesional, carreras de grado medio o superior, tendrá derecho a una ayuda económica anual que no excederá de las siguientes cantidades:

- Por curso de enseñanza media o formación profesional:

• Año 2004: 231,11 euros.

• Año 2005: 238,04 euros.

- Por cursos de carreras de grado medio o superior:

• Año 2004: 358,05 euros.

• Año 2005: 368,79 euros.

Estas ayudas se concederán para atender el pago de matrículas, gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento a juicio de la Dirección y los estudios tengan aplicación en la Empresa.

Ayuda para estudios:

La Empresa constituirá un fondo destinado a ayudas de estudios para los hijos de los trabajadores que de forma habitual cursen estudios de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, enseñanza secundaria obligatoria, formación profesional, carreras de grado medio o superior, guardería y especial para discapacitados físicos y psíquicos.

Par tener derecho al percibo de estas ayudas será indispensable reunir los siguientes requisitos:

1.- Que el trabajador que la solicite tenga una antigüedad mínima de seis meses en la Empresa.

2.- Solicitar la ayuda antes del día 15 de noviembre de cada año.

3.- Presentar resguardo de la matrícula del curso para el que se solicita la ayuda.

Las ayudas estarán reguladas por la siguiente escala:

- Una solicitud:

- Año 2004: 109,82 euros.
- Año 2005: 113,11 euros.

- Dos solicitudes:

- Año 2004: 183,06 euros.
- Año 2005: 188,55 euros.

- Tres solicitudes:

- Año 2004: 256,27 euros.
- Año 2005: 263,96 euros.

Para la concesión de estas ayudas se constituirá una comisión integrada por tres miembros con voz y voto, dos por los representantes de los Trabajadores y uno por la Empresa.

La comisión podrá modificar el apartado 1 cuando se den circunstancias especiales a determinar y valorar por la propia comisión.

En el caso de que el padre y la madre del beneficiario trabajen en la empresa, sólo se le concederá la ayuda a uno de ellos.

Artículo 12.- Premio de vinculación.

La empresa abonará a los trabajadores que al cumplir las edades y tengan la antigüedad que a continuación se relacionan, y acepten la propuesta de aquella de causar baja en la misma, un premio de vinculación por el importe que se indica seguidamente:

ANTIGÜEDAD	EDAD	COMPLEMENTO
Hasta 5 años	64 años	2 mensualidades
De 5 a 10 años	63 años	4 mensualidades
De 10 a 15 años	62 años	8 mensualidades
De 15 a 20 años	61 años	12 mensualidades
Más de 20 años	60 años	14 mensualidades

Dicho complemento será calculado sobre el salario mensual devengado al momento de causar baja. No obstante, la empresa se reserva el derecho a negociar de forma individual con cualquier trabajador su baja anticipada.

Artículo 13.- Ayudas diversas.

A) Por nacimiento de hijos:

- Año 2004: 154,78 euros.
- Año 2005: 159,42 euros.

B) Por fallecimiento de esposo/a, hijos, padres y padres políticos que convivan habitualmente con el trabajador/a:

- Año 2004: 232,17 euros.
- Año 2005: 239,14 euros.

C) Por matrimonio:

- Año 2004: 290,19 euros.
- Año 2005: 298,90 euros.

D) Por hijos discapacitados:

- Año 2004: 85,31 euros.
- Año 2005: 87,87 euros.

Artículo 14.- Préstamos.

Se constituye un Fondo Social de préstamos para los trabajadores por importe de 24.040,00 euros, revisable anualmente y administrado con arreglo a las siguientes normas:

1. El interesado, con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrá solicitar el préstamo a la Dirección de Relaciones Industriales a través del Servicio de Asistencia Social.

2. La concesión de préstamos se hará por riguroso orden de petición y se hará efectivo en la segunda semana posterior al pago de la nómina.

3. Se considerará como mérito preferente para su concesión el no haber solicitado con anterioridad ningún préstamo.

4. La cuantía máxima del préstamo no podrá exceder de 1.502,53 euros, comenzando a amortizarlo en la nómina del mes siguiente a la fecha de su concesión y en un plazo máximo de diez mensualidades.

5. Podrá denegarse la concesión del préstamo a los trabajadores que hayan sido sancionados por faltas

graves o muy graves, o que presenten un absentismo superior a la media anterior a la fecha de la concesión.

6. Se constituirá una comisión compuesta por tres miembros, dos por los representantes de los trabajadores y uno por la empresa. La comisión podrá modificar el apartado 1 cuando se den circunstancias especiales a determinar y valorar por la propia comisión.

Artículo 15.- Jornada laboral y horario.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de promedio en cómputo anual.

El horario de administración será de las 8,00 a las 14,00 horas y de las 16,00 a las 18,00 horas de lunes a viernes.

Previo aviso, este horario podrá sufrir modificaciones en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 16.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo y por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Hasta un total de tres días naturales por alumbramiento de esposa o conviviente acreditada. Al menos uno de ellos será laborable.

c) Hasta un total de tres días naturales por enfermedad grave de hijos, padres, cónyuge o conviviente acreditado.

d) Hasta un total de tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, por consanguinidad o afinidad. Al menos dos de ellos serán laborables.

e) Dos horas por asistencia a la consulta médica de la Seguridad Social, debiendo presentar a la empresa justificante de la visita. Por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta de especialistas, previo aviso y posterior justificación.

f) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, debiendo justificarlo en cada caso y preavisando con una antelación mínima de 72 horas a la fecha de celebración de los mismos.

g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

h) Un día al año de permiso retribuido para todo el personal.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, según lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 17.- Vacaciones.

La empresa presentará un plan de vacaciones el primer trimestre de cada año. Cuando por necesidades de la Empresa dicho plan experimente variaciones, aquélla deberá notificarlo a los afectados con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

Artículo 18.- Póliza de vida.

La empresa estará obligada a mantener el seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, que garantice un capital de 12.020,24 euros.

Artículo 19.- Normas generales de contratación.

1. Previamente a cubrir el puesto de un trabajador desplazado a otra empresa del grupo, se le ofrecerá a ese trabajador la opción de ocupar dicho puesto por el tiempo preciso, decidiendo el trabajador si lo ocupa o continúa en el puesto donde está.

2. No se contratará personal nuevo mientras exista personal de dicha categoría en la empresa que esté desplazado de su puesto de trabajo realizando otras labores.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de los dos años.

Los tiempos dedicados a la formación teórica podrán distribuirse a lo largo del contrato y se procurará dar parte de la misma al inicio de la contratación, al objeto de garantizar al trabajador unos mínimos conocimientos teóricos.

Se podrán contratar bajo esta modalidad un máximo de 25% de trabajadores por centro de trabajo.

Se podrán cubrir mediante esta modalidad de contratación las siguientes funciones:

- Merchandising.
- Promotores.
- Administrativos.
- Mantenimiento.

Esta lista no es exhaustiva y podrá ampliarse previa notificación al Comité de Empresa, siempre y cuando el puesto tenga contenido suficiente para impartir formación teórica y adiestramiento.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO DETERMINADO:

De acuerdo con el apartado a) del Estatuto de los Trabajadores los trabajos que pueden cubrirse con esta modalidad de contratación son los siguientes:

- Realización de inventarios.
- Realización de encargos concretos o extraordinarios de distribución.
- Implantación de nuevos sistemas.
- Campañas específicas para la creación o consolidación de un nuevo centro.

- Campañas especiales de venta o promoción de productos.

- Implantación de nuevos productos. La duración de esta obra no podrá ser inferior a 12 meses.

- Carga y descarga de partidas.

Esta lista no es exhaustiva y podrá ampliarse para todas aquellas tareas o trabajos que representen un volumen adicional de trabajo y que sean limitados en el tiempo, aunque dicha limitación sea incierta.

Previamente a la formalización de estos contratos, la Empresa comunicará la causa de los mismos al Comité de Empresa.

CONTRATO EVENTUAL:

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y normativa que lo desarrolle.

La duración de este contrato no podrá exceder de seis meses, dentro de un período de doce meses.

Artículo 20.- Derechos sindicales.

Será de aplicación los derechos sindicales previstos en las leyes, estableciéndose en el presente Convenio Colectivo las siguientes matizaciones:

La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo supeditar la contratación de un trabajador a la condición de que no se afilie o que lo haga a determinado sindicato.

La empresa no podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma por razón de su afiliación sindical.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho al crédito previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado

durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, por causa imputable a la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el resto de representaciones legales.

En los supuestos de suspensión o extinción de los contratos por causas tecnológicas o económicas los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al respecto.

Disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

El sindicato podrá emitir información a la empresa a fin de que 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 un sindicato, la empresa les descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, para lo cual el trabajador interesado remitirá a la dirección un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Salvo indicación contraria, la empresa efectuará las antedichas retenciones

por períodos anuales, siempre que el trabajador tenga saldo suficiente para ello.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado de la Sección Sindical correspondiente.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta de los representantes de los trabajadores y tendrán lugar dentro del recinto de la empresa, sujetándose a las siguientes reglas:

a) **Ámbito de reunión:**

- La totalidad de la plantilla de la empresa.

- La totalidad de la plantilla del centro de trabajo.

- La totalidad de la plantilla de una sección, departamento, planta, etc.

- La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar.

b) En el supuesto de que se celebre fuera de la jornada laboral, no existirá límite horario.

c) Habrá de comunicarse a la Dirección con 24 horas de antelación. Este plazo será de 48 horas cuando afecte al personal de diversos centros o departamentos.

Artículo 21.- Días inhábiles.

Se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, sin puedan trasladarse a otros días en el supuesto de que coincidan en sábado y en domingo. Así mismo se considera inhábil el lunes de carnaval, no obstante, si por necesidades del mercado fuera necesario prestar servicios ese día, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores su disfrute se trasladará a otro día.

Artículo 22.- Disposición final.

Todo lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

Para lo no expresamente pactado se mantienen las disposiciones legales y contractuales en vigor.

Artículo 23.- Disposición derogatoria.

Quedan derogados los anteriores convenios colectivos y aquellos acuerdos y pactos, sean colectivos o individuales, en lo que se opongan a lo aquí pactado.

TABLA SALARIAL 2004

CATEGORIAS	SAL. BASE	TRANSPORTE	INCENTIVOS	AD PERS.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
006 ANALISTA DE VENTAS	774,72	0,00	462,47		1.237,19	19.795,04
011 JEFE ADMON. GRAL.	978,43	94,08	377,89		1.450,40	22.830,08
015 JEFE DE PRODUCTO	619,65	0,00	456,35		1.076,00	17.216,00
018 DELEG. REGIONAL VENTAS	978,43	94,08	377,89		1.450,40	22.830,08
019 JEFE ADMINISTRACION	679,11	92,61	584,34		1.356,06	21.326,52
020 JEFE DE VENTAS	536,76	92,61	453,91		1.083,28	16.962,04
022 JEFE DE EQUIPO	774,72	0,00	224,70		999,42	15.990,72
023 KEY ACCOUNT	978,43	94,08	377,89		1.450,40	22.830,08
030 ANALISTA PROGRAMADOR	697,11	72,71	712,91		1.482,73	23.432,84
040 CHOFER - REPARTO	691,70	0,00	0,00		691,70	11.067,20
053 DELEGADO DE VENTAS	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
055 SUPERVISOR DE VENTAS	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
056 SUPERVISOR PROMOCION	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
057 VENDEDOR/A	491,19	36,92	224,70		752,81	11.897,28
059 PROMOTOR/A	488,84	35,18	193,11		717,13	11.333,36
060 SECRETARIA DIRECCION	626,24	92,61	561,12		1.279,97	20.109,08
062 SECRETARIA	645,44	52,41	225,78		923,63	14.568,44
064 OFICIAL ADMTVO. 1	658,90	54,51	398,38		1.111,79	17.570,60
066 SECRETARIA COMERCIAL	658,90	55,04	408,46		1.122,40	17.738,24
067 MERCHANDISER	488,84	36,37	216,17		741,38	11.716,60
068 OFICIAL ADMTVO. 2	583,45	52,83	374,37		1.010,65	15.959,08
071 AUXILIAR ADMTVO.	507,43	33,23	137,02		677,68	10.709,96
095 ALMACENERO	587,06	34,69	153,68		775,43	12.268,12
098 OPERARIO DE LIMPIEZA	488,85	37,56	66,85		593,26	9.341,92
099 OPER.OFIC.VARIOS	523,17	34,69	149,20		707,06	11.174,20
105 JEFE REGIONAL ALMAC.	978,43	94,08	377,89		1.450,40	22.830,08
107 ENCARGADO DE ALMACEN	652,00	92,61	228,40		973,01	15.197,72
120 PEON ALMACEN	523,17	34,69	149,20		707,06	11.174,20
133 COORDINADOR V. ESPEC.	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
134 VENDEDOR CL. ESPEC.	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
139 SUPERV.VENTAS EN MAQ.	536,76	92,61	327,56		956,93	14.940,44
143 SUPERVISOR	536,76	39,28	224,70		800,74	12.654,72
146 TELEVENTAS	627,52	39,63	140,78		807,93	12.768,36

TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIAS	SAL. BASE	TRANSPORTE	INCENTIVOS	AD PERS.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
006 ANALISTA DE VENTAS	797,96	0,00	476,34		1.274,31	20.388,89
011 JEFE ADMON. GRAL.	1.007,78	96,90	389,23		1.493,91	23.514,98
015 JEFE DE PRODUCTO	638,24	0,00	470,04		1.108,28	17.732,48
018 DELEG. REGIONAL VENTAS	1.007,78	96,90	389,23		1.493,91	23.514,98
019 JEFE ADMINISTRACION	699,48	95,39	601,87		1.396,74	21.966,32
020 JEFE DE VENTAS	552,86	95,39	467,53		1.115,78	17.470,90
022 JEFE DE EQUIPO	797,96	0,00	231,44		1.029,40	16.470,44
023 KEY ACCOUNT	1.007,78	96,90	389,23		1.493,91	23.514,98
030 ANALISTA PROGRAMADOR	718,02	74,89	734,30		1.527,21	24.135,83
040 CHOFER - REPARTO	712,45	0,00	0,00		712,45	11.399,22
053 DELEGADO DE VENTAS	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
055 SUPERVISOR DE VENTAS	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
056 SUPERVISOR PROMOCION	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
057 VENDEDOR/A	505,93	38,03	231,44		775,39	12.254,20
059 PROMOTOR/A	503,51	36,24	198,90		738,64	11.673,36
060 SECRETARIA DIRECCION	645,03	95,39	577,95		1.318,37	20.712,35
062 SECRETARIA	664,80	53,98	232,55		951,34	15.005,49
064 OFICIAL ADMTVO. 1	678,67	56,15	410,33		1.145,14	18.097,72
066 SECRETARIA COMERCIAL	678,67	56,69	420,71		1.156,07	18.270,39
067 MERCHANDISER	503,51	37,46	222,66		763,62	12.068,10
068 OFICIAL ADMTVO. 2	600,95	54,41	385,60		1.040,97	16.437,85
071 AUXILIAR ADMTVO.	522,65	34,23	141,13		698,01	11.031,26
095 ALMACENERO	604,67	35,73	158,29		798,69	12.636,16
098 OPERARIO DE LIMPIEZA	503,52	38,69	68,86		611,06	9.622,18
099 OPER.OFIC.VARIOS	538,87	35,73	153,68		728,27	11.509,43
105 JEFE REGIONAL ALMAC.	1.007,78	96,90	389,23		1.493,91	23.514,98
107 ENCARGADO DE ALMACEN	671,56	95,39	235,25		1.002,20	15.653,65
120 PEON ALMACEN	538,87	35,73	153,68		728,27	11.509,43
133 COORDINADOR V. ESPEC.	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
134 VENDEDOR CL. ESPEC.	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
139 SUPERV.VENTAS EN MAQ.	552,86	95,39	337,39		985,64	15.388,65
143 SUPERVISOR	552,86	40,46	231,44		824,76	13.034,36
146 TELEVENTAS	646,35	40,82	145,00		832,17	13.151,41