

**RESOLUCIÓN**

*TRE/3988/2007, de 18 de diciembre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios, de la provincia de Tarragona, para los años 2007-2010 (código de convenio núm. 4300195).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios, suscrito por parte del sector CEPTA y por parte de los trabajadores por los sindicatos de UGT y CCOO en fecha 12 de noviembre de 2007 y presentado por las mismas partes en fecha 4 de diciembre de 2007, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 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; el artículo 2b del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; los artículos 68.5 y 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

**RESUELVO:**

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios, de la provincia de Tarragona, para los años 2007-2010 (código de convenio núm. 4300195), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 18 de diciembre de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo de detallistas de alimentación y comestibles, supermercados y autoservicios de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010*

**Artículo 1***Ámbito territorial*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la demarcación o comarcas de Tarragona, para todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, aún aquellas cuyo domicilio social radique fuera de las mismas.

**Artículo 2***Ámbito funcional*

Se regirán por las disposiciones del presente Convenio, todas las empresas encuadradas en los grupos de detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios, y sus trabajadores, y obliga tanto a las empresas y centros de trabajo establecidos actualmente, como los de nueva instalación.

### Artículo 3

#### *Ámbito personal*

Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten servicio por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo.

### Artículo 4

#### *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2007, cualquiera que sea su fecha de publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

### Artículo 5

#### *Diferencias salariales, por aplicación retroactiva*

Las diferencias salariales o atrasos que se hayan devengado en virtud de la retroactividad de la vigencia del convenio, se abonarán por las empresas en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la fecha de su publicación en el DOGC.

### Artículo 6

#### *Duración*

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 diciembre de 2010, prorrogándose de año en año por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

### Artículo 7

#### *Denuncia*

La denuncia de este Convenio deberá realizarse por escrito, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, y en los términos del artículo 89 del Estatuto de los trabajadores. Deberá formularse y darse traslado a cada una de las partes, antes del último mes de vigencia del convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

### Artículo 8

#### *Garantía personal*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas, a nivel personal, a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas, en cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

### Artículo 9

#### *Absorción y compensación*

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad y en cómputo anual, por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del convenio, y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

No serán, por el contrario, compensables las condiciones referentes a accidentes de trabajo, enfermedades y maternidad que las empresas puedan establecer a favor de sus trabajadores.

### Artículo 10

#### *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

## Artículo 11

### *Clasificación profesional y grupos profesionales*

En función de la iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad, conocimientos y experiencia, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los criterios generales que los definen.

#### Grupo profesional 1

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método, de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico, no necesitan formación específica, aunque ocasionalmente fuera necesario un periodo breve de adaptación.

Personal de limpieza, trabajadores no cualificados y vigilantes.

#### Grupo profesional 2

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren los adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y las instrucciones recibidas.

Auxiliar administrativo, auxiliar de caja, ayudante, chofer de primera, chófer de segunda, dependiente, manipulador de sala de despiece, mozo, mozo especializado, torero, profesional de oficio-oficial de primera, profesional de oficio-oficial de segunda y reponedor.

#### Grupo profesional 3

Trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de las tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando, estando sometidas a la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Contable, cajero, encargado de establecimiento, encargado de sección, encargado general, oficial administrativo, programador, secretario y supervisor.

#### Grupo profesional 4

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Pudiendo participar en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Titulado de grado superior y titulado de grado medio.

#### Grupo profesional 5

Tareas que requieren un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas. Con funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Suponen, asimismo, responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0", o a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Jefe de administración, jefe de compras, jefe de división, jefe de personal y jefe de ventas.

#### Grupo profesional 0

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Director.

## Artículo 12

### *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, tendrá como límite lo establecido en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

La movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de adaptación o de formación.

En los centros de trabajo inferiores a veinticinco trabajadores, especialmente, existirá movilidad funcional entre los grupos profesionales 2 y 3, siempre con el límite de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

A los conductores, que se vean privados de su carnet de conducir, dentro de la jornada laboral, por sanción derivada de infracción de tipo administrativo, la empresa les proporcionará otro trabajo, distinto al de conductor, por el tiempo que dure la sanción, y les mantendrá el salario de convenio de conductor. En supuestos distintos, que impliquen retirada del permiso de conducir, por infracciones de tipo no administrativo, se estará a lo legalmente establecido.

Los trabajadores que dentro de la misma empresa realicen trabajos catalogados en diferentes categorías, percibirán la remuneración que corresponda a la superior de ellas, por el tiempo que cumplan esta función superior. El trabajador que en la empresa venga ejecutando diversos trabajos estará obligado a seguir realizándolos.

## Artículo 13

### *Ascensos*

El trabajador con la categoría profesional de mozo/a, tendrá derecho a ascender a la categoría de mozo/a especializado/a, cuando acredite dos años de servicio realizando trabajos que requieran especialización.

Entre el personal de categoría de auxiliar administrativo, se revisarán las posibilidades de ascenso cuando lleven cuatro años en dicha categoría.

En las vacantes que se produzcan en la empresa, tendrán preferencia los trabajadores fijos de la empresa de categoría inferior, que reúnan las aptitudes necesarias para el puesto de trabajo, y se sometan a las pruebas de capacidad propuestas y controladas por la empresa, en las que se tendrán en cuenta la experiencia, preparación, formación y antigüedad, acreditadas.

## Artículo 14

### *Jornada laboral*

Se fija la jornada laboral en 1.799 horas anuales para el año 2007, en 1.797 horas anuales para el año 2008 y en 1.795 horas anuales para el año 2009 y en 1.793 horas anuales para el año 2010, equivalentes a un promedio de 40 horas semanales. El descanso será de día y medio continuado. De mutuo acuerdo, entre la empresa y los trabajadores, podrán acumularse los días de descanso semanal, para su disfrute en otro momento del ciclo, no superior a cinco semanas. No pudiéndose sustituir el mencionado descanso por compensación económica.

En casos excepcionales, y previa comunicación al comité de empresa o delegados de personal, o en su defecto, a los propios trabajadores, y con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, la empresa podrá ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir dicha excepcionalidad, y se compensará, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/res, el momento de su disfrute.

Con respecto a los días de trabajo, el decimoquinto festivo oficial no es recuperable.

## Artículo 15

### *Tiempo destinado a formación*

Cuando el empresario envíe a un trabajador a realizar un curso de formación

o perfeccionamiento, estos se han de realizar dentro de la jornada laboral y serán abonadas como trabajadas.

#### Artículo 16

##### *Vacaciones*

Tendrán una duración de 30 días naturales, y se disfrutarán: 21 días entre mayo y setiembre, y 9 días el resto del año. En el caso de no poder disfrutar los 21 días entre el periodo mencionado, se compensará con 1 día suplementario, a añadir a los 9 días restantes. Esto afectará, únicamente, a los trabajadores con derecho a disfrutar el periodo completo de vacaciones.

En el caso de que durante el periodo de vacaciones coincida en festivo intersemanal, se compensará con un día suplementario. A esta compensación solo se tendrá derecho en un festivo al año. Ambas situaciones anteriores serán compatibles.

Cuándo el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacacnes de la empresa, coincida, en el tiempo, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, o en la del disfrute del permiso que, por aplicación del mencionado precepto legal, le corresponga, al finalizar el periodo de suspensión, aunque el año natural al que correspondieran haya finalizado.

#### Artículo 17

##### *Inventarios*

Todas las horas extraordinarias motivadas por la realización de inventarios tendrán la consideración de estructurales, debiéndose firmar como tales.

#### Artículo 18

##### *Licencias retribuidas, excedencias y reducciones de jornada*

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos, previa comunicación a la empresa, con la suficiente antelación y posterior justificación:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, siempre y cuando se acredite una antigüedad mínima en la empresa de un año. De no-reunir dicho requisito, la licencia será de quince días. El mismo derecho tendrán las parejas de hecho, que acrediten con documentación dos años de convivencia, desde la fecha del registro a un organismo oficial, con fecha posterior a la publicación del presente Convenio.
- b) Diez medios días para examen de carné de conducir.
- c) La empresa concederá, asimismo, permisos para exámenes que tengan lugar ante organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre y cuando se justifique previa y posteriormente su comparecencia a los mismos.
- d) Durante dos días por el nacimiento de hijo y por fallecimiento, por accidente o enfermedad graves, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, así como de la pareja de hecho debidamente inscrita en un registro de un organismo oficial. Cuándo, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 80 kilómetros, se ampliará hasta tres días más.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador. En los casos de matrimonio de familiares de 2º grado, 1 día por una sola vez al año.
- g) Quién, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

h) Los trabajadores que lo soliciten, tendrán derecho a realizar un día de fiesta al año, por asuntos propios, de carácter retribuido y no recuperable. Deberá acordarse la fecha de su disfrute entre ambas partes.

Excedencias, por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. Cuando menos, si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran este derecho, para el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo ello, en la forma y condiciones que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Reducción de jornada por motivos familiares. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El tiempo del permiso se incrementará proporcionalmente, en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años ó una persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo ello, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 37.4 y 5 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 19

##### *Acumulación periodo de lactancia*

A petición de la madre o del padre, se podrá acumular el periodo de lactancia legal, a la baja por maternidad.

#### Artículo 20

##### *Preaviso extinción contrato por voluntad del trabajador*

Los trabajadores con contrato indefinido que extingan su contrato por propia voluntad, deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de 15 días, a la fecha prevista de su cese, si el contrato tiene más de un año de antigüedad.

Los trabajadores adscritos a los grupos profesionales III (solo los encargados generales, del establecimiento y de sección), IV y V, preavisarán con una antelación de 30 días.

La falta de preaviso, comportará la pérdida del salario correspondiente a los días dejados de preavisar.

#### Artículo 21

##### *Período de prueba*

Para fomentar la contratación indefinida, puede pactarse un periodo de prueba de seis meses para cualquier trabajador, la contratación inicial del cual sea indefinida.

Para el resto de contratos se aplicará lo que dispone el artículo 14.1 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 22

##### *Contratos de formación*

La duración de este contrato será de dos años, siendo el mínimo de seis meses. Podrán realizarse prórrogas de seis meses, hasta completar el máximo tiempo de duración citado.

La formación teórica podrá concentrarse en el período inicial o final de duración del contrato, a elección de la empresa.

La retribución será del 80%, para el primer año de contrato, y del 90%, para el segundo año de duración de contrato, del salario correspondiente a la categoría de referencia en formación, entendiéndose la misma, para una jornada de trabajo del 85%, y la correspondiente de formación del 15%. Si la distribución de jornada fuera distinta de la anterior, se retribuiría en la proporción correspondiente.

Una vez agotado el periodo máximo de dos años de duración del contrato, las empresas, realizarán una valoración del nivel de formación teórica y práctica que los trabajadores hayan adquirido y asimilado, procurando, si el nivel de cualificación fuera satisfactorio para desempeñar las funciones de los puestos de trabajo ocupados, a criterio de la empresa, transformar dichos contratos formativos en otros de duración indefinida.

El número máximo de contratos de formación a realizar por centro de trabajo será el siguiente:

Hasta 5 trabajadores plantilla: 1

De 6 a 10 trabajadores plantilla: 2

De 11 a 25 trabajadores plantilla: 3

De 26 a 40 trabajadores plantilla: 4

De 41 a 50 trabajadores plantilla: 5

De 51 a 100 trabajadores plantilla: 8

De 101 a 250 trabajadores plantilla: 10 u 8% plantilla

De 251 a 500 trabajadores plantilla: 20 ó 6% plantilla

Más de 500 trabajadores plantilla: 30 ó 4% plantilla.

#### Artículo 23

##### *Contrato en prácticas*

Tendrá una duración máxima de dos años, y una mínima de seis meses, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el máximo de duración permitida.

La retribución será del 80% y del 90%, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio, para el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### Artículo 24

##### *Contratos de fijos discontinuos*

El contrato, por tiempo indefinido, de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de la estabilidad y la falta de continuidad, y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Podrán realizarse a tiempo completo, o bien, si la circunstancia o peculiaridad del trabajo a realizar lo determina, a tiempo parcial.

La forma de llamamiento, por la empresa, al trabajador, se realizará por escrito, ó por cualquier otro medio que pueda dejar constancia del mismo. El orden de llamamiento se efectuará por antigüedad en la empresa, dentro de la categoría o grupo profesional.

#### Artículo 25

##### *Contratación a tiempo parcial*

Se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un mínimo de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, comparable.

En aras a una posible limitación en la contratación temporal en el sector, las empresas podrán acordar la realización de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, sin que el número de aquellas pueda exceder del 50% de las horas ordinarias, objeto del contrato de trabajo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Las horas complementarias se distribuirán en concordancia con la jornada a tiempo parcial del contrato, y la forma de realización de las mismas se acordará por las partes en el pacto específico individual al efecto. El trabajador deberá conocer el día y hora de su realización, con una antelación mínima de 7 días.

El contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido, será de aplicación a supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas.

#### Artículo 26

##### *Contrato temporal por circunstancias de la producción*

Las contrataciones efectuadas en el amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses, dentro del periodo de dieciocho, contando a partir de la fecha de contratación inicial.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima estipulada en este Convenio, podrá prorrogarse expresamente por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho plazo máximo.

Cuando no medie denuncia o prórroga expresa, o bien habiéndose celebrado la prórroga, sin agotamiento del plazo máximo de duración, el trabajador continúe prestando servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo máximo de duración.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio, o a la proporción que resulte, de ser el periodo trabajado inferior.

Consideraciones:

- a) De todos los contratos que se celebren de acuerdo con las circunstancias precedentes, se entregará la correspondiente copia básica a la representación sindical que existiera en la empresa.
- b) No podrá utilizarse esta modalidad contractual para sustituir trabajadores fijos de plantilla.

#### Artículo 27

##### *Contrato de trabajo por obra o servicio determinado*

Con la finalidad de potenciar la utilización, por parte de las empresas, de las modalidades de contratación previstas por la Ley, según lo que prevé el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan ser atendidos con contratos de esta naturaleza. Se consideran servicios con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad del comercio menor del ramo de la distribución, y por lo tanto susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, los siguientes: Campaña de Navidad y Reyes; Campaña de verano; Campaña de Semana Santa.

La duración de los contratos tendrá que estar vinculada con la naturaleza de las campañas identificadas. El tiempo de contratación utilizado bajo esta modalidad no será computable a los efectos de lo que determine el contrato eventual para circunstancias de la producción, regulado en el artículo 26 de este Convenio.

Al término o finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 8 días de salario por año de servicio o a la proporción que resulte, de ser el periodo trabajado inferior.

#### Artículo 28

##### *Contrato de relevo por causa de jubilación parcial*

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del presente Convenio.

Este acuerdo resultará aplicable a las personas que tengan 60 o más años, así como en aquéllas que cumplirán la mencionada edad dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo, y que de conformidad con lo que dispone el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, reúnan los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación parcial. También será de aplicación a los trabajadores que los releven en la parte de jornada que dejen vacante, mediante un contrato de relevo.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que ambas partes, trabajador y empresa, lleguen al correspondiente acuerdo, con la celebración simultánea del correspondiente contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Las horas de trabajo correspondientes al porcentaje de jornada residual, se convendrán entre las partes, en jornadas cumplidas, en periodos determinados del año o de los años.

Aunque el trabajador relevista tendrá que pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo en lo que pertenece el trabajador sustituido, pudiendo ser contratado el relevista en cualquiera de los centros que tuviera la empresa, dentro del ámbito territorial de este Convenio.

Las previsiones contenidas en este acuerdo, en materia de jubilación, quedarán supeditadas a que por la entidad gestora correspondiente le sea reconocida al trabajador la pensión de jubilación parcial.

El trabajador, en situación de jubilación parcial, podrá acogerse a la jubilación anticipada especial, a los 64 años, con los mismos derechos de los 65 años, de acuerdo con que establece el Real decreto 1194/1985 y la LGSS disposición final 4ª. El trabajador relevista, contratado por la empresa para la sustitución de la jubilación parcial, cumplirá las funciones de sustitución de trabajador simultánea exigidas por las normas antes mencionadas.

#### Artículo 29

##### *Contrato de interinidad*

Al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, sobre contratos de interinidad, se conviene la posibilidad de su celebración para suplir las ausencias derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios, y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo de constar, en estos casos, en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajadores objeto de la sustitución, y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias de ellas en un solo contrato.

#### Artículo 30

##### *Preavisos en los contratos de duración determinada*

Cuando el contrato de duración determinada sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

La falta de preaviso comportará el abono de los días dejados de preavisar, por la parte que incumpla.

### Artículo 31

#### *Fomento de la contratación indefinida*

Las empresas se comprometen a conseguir el 70% de ocupación estable, a nivel de sector, durante el periodo de vigencia del Convenio.

### Artículo 32

#### *Condiciones económicas. Salario base*

Primer año de vigencia: el salario base de convenio del año 2006, (actualizado previamente con el 0,5%), se incrementará un 3,75% para el año 2007. (Ver el anexo).

Incremento salariales pactados, para los años 2008, 2009 y 2010:

Segundo año de vigencia 2008: la tabla salarial del 2007 se incrementará un 110% del IPC previsto por el Gobierno para el año 2008.

Tercer año de vigencia 2009: la tabla salarial del 2008 se incrementará un 110% del IPC previsto por el Gobierno para el año 2009.

Cuarto año de vigencia 2010: la tabla salarial del 2009 se incrementará un 110% del IPC previsto por el Gobierno para el año 2010.

Revisión técnica salarial, para los años 2008, 2009 y 2010:

Año 2008: La tabla salarial de 2008 pactada, se adaptará en el IPC real conocido a 31 de diciembre de 2008, incrementado con uno 0,20, al único efecto de determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2009, sin obligación de abonar los atrasos.

Año 2009: La tabla salarial de 2009 pactada, se adaptará en el IPC real conocido a 31 de diciembre de 2009, incrementado con uno 0,20, al único efecto de determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2010, sin obligación de abonar atrasos.

Año 2010: La tabla salarial de 2010 pactada, se adaptará en el IPC real conocido a 31 de diciembre de 2010, incrementado con uno 0,20, al único efecto de determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2011, sin obligación de abonar atrasos.

La Comisión Paritaria del convenio, procederá a la adecuación y revisión de la tabla salarial, de acuerdo con el procedimiento anterior, una vez conocidos los datos necesarios, al principio de cada año correspondiente.

### Artículo 33

#### *Plus de vinculación*

Este plus tiene carácter de complemento personal, solo para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido por convenio anterior a 1997, no siendo compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para el salario base.

### Artículo 34

#### *Gratificaciones extraordinarias (se saca la referencia al servicio militar)*

Se establecen tres pagas de devengo superior a un mes: verano, Navidad y beneficios, por importe de una mensualidad, a razón del salario del presente Convenio para cada una de ellas, para todo el personal.

Los periodos de meritación de las gratificaciones extraordinarias serán:

Verano: de 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: de 1 de enero a 31 de diciembre.

Beneficios: de 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono se efectuará, por lo que respecta a la de Navidad en la fecha acostumbrada del mes de diciembre, en cuanto a la de verano, en el mes de junio, y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se computará el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda, prorrateándose en cómputo anual los periodos de devengo inferiores a un año. En la fecha de percepción de estas pagas se descontará el tiempo en que el trabajador deba estar en situación de incapacidad laboral transitoria.

Todas las pagas extraordinarias serán susceptibles de prorrateo y abono mensual, en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, o bien, entre la empresa y los trabajadores afectados.

En caso de optar por el prorrateo mensual de las pagas, la decisión afectará a todo el personal en plantilla de la empresa.

#### Artículo 35

##### *Descuento en compras*

Los trabajadores disfrutarán de un descuento en las compras, solamente de productos de alimentación, que hagan en el centro donde prestan servicio, del 7%. Hay que proceder de la manera siguiente:

a) Las compras se tienen que hacer, como mínimo, 2 días a la semana. Si coincide con un día festivo, se tiene que trasladar al día inmediatamente posterior (excepto sábados).

b) Solamente las puede hacer el personal de la empresa.

c) El cobro tiene que ser efectuado para|por el empresario o para|por el personal responsable delegado exclusivamente por él.

d) Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.

e) El horario de las compras tiene que ser convenido entre la empresa y los trabajadores.

Hay que someter a la Comisión Paritaria del Convenio las posibles discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores.

#### Artículo 36

##### *Complementos por desplazamiento*

Cuando un trabajador sea destinado por la empresa a otro centro de trabajo y estuviera alejado a más de dos kilómetros del casco urbano de la localidad donde prestara sus servicios, la empresa se obliga a pagarle el importe del billete, si hubiera transporte público para desplazarse, y el horario fuera coincidente hasta media hora. En otro caso, de no darse los dos condicionantes anteriores, la empresa le abonaría, en concepto de kilometraje y si utiliza su propio vehículo para el desplazamiento, 0,19 euros por kilómetro. El mayor tiempo invertido, que rebase la media hora, se computará como tiempo de trabajo.

#### Artículo 37

##### *Dietas*

Los trabajadores, por dicho concepto, percibirán la compensación por los gastos normales justificados.

#### Artículo 38

##### *Vestuario de trabajo*

La empresa entregará, a la totalidad del personal, dos prendas de trabajo al año, como mínimo, adecuadas a la función que cada uno realice, debiendo reponerse, a razón de una cada seis meses, y con la obligación para el personal de usar dichas prendas.

En los casos de trabajos específicos, como los de interior de cámaras frigoríficas, existirán las prendas necesarias y de uso común para que el personal que tenga que permanecer dentro de las mismas pueda estar debidamente protegido.

#### Artículo 39

##### *Complemento por incapacidad temporal*

En el periodo del año natural, el primer proceso de baja por incapacidad temporal (IT), derivado de enfermedad común, o accidente no laboral, la empresa abonará el 50% del salario de convenio durante los tres primeros días del proceso de baja; del cuarto al decimoquinto día, abonará el 60% de la base reguladora del trabajador del mes anterior a la baja médica; del día dieciséis al veinte, la empresa satisfará

al trabajador, a su exclusivo cargo, el 25% de su base de cotización, y a partir del día veintiuno la empresa complementará el subsidio reglamentario que garantice el 100% del salario, hasta el límite máximo de doce meses. A partir del segundo y sucesivos procesos de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en el periodo del año natural, el trabajador no percibirá complemento alguno durante los tres primeros días.

En los procesos de baja por IT derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, así como en casos de hospitalización, por causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el subsidio reglamentario que garantice el 100% del salario, hasta el límite máximo de doce meses.

En casos de hospitalización, la baja por IT deberá ser superior a los tres días consecutivos de ingreso hospitalario, para generar el derecho al complemento citado.

Para disfrutar de este complemento de la prestación de IT, los trabajadores tendrán que tener la carencia mínima legal exigida para la prestación de Incapacidad temporal.

#### Artículo 40

##### *Corrección del absentismo*

El absentismo comporta una pérdida de la competitividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de ocupación y renta de los trabajadores. La reducción del absentismo en el ámbito sectorial y en el de la empresa es un objetivo compartido para la representación sindical y empresarial, porque repercute sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Las empresas tienen la facultad de efectuar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja por incapacidad temporal, y el coste es a cargo de la empresa. Igualmente será obligatorio para el trabajador atender el requerimiento que le hagan e a la mutua patronal que tenga concertada las contingencias comunes con las empresas, pero a partir del 16º día de baja, siente el coste, incluidos los desplazamientos, a cargo de la mutua o, a su defecto, de la empresa. Los delegados de personal y los comités de empresa tienen que colaborar con las empresas con el fin de controlar el absentismo y, de esta manera, reducirlo al mínimo posible para el bien común.

#### Artículo 41

##### *Seguro de accidentes*

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte, y de invalidez en el grado de absoluta para toda clase de trabajo, y de gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o común, para la cantidad de 20.000 euros, por el año 2007. Esta cantidad será exigible a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el DOGC. Hasta entonces, la cantidad será la que corresponga al año 2006. La empresa que no concierte dicho seguro, habrá de indemnizar directamente la cantidad citada, en caso de producirse la contingencia referida. Para los años 2008-2009-2010, el capital asegurado se actualizará con el mismo porcentaje que experimente el IPC en cada uno de ellos.

#### Artículo 42

##### *Prevención de riesgos laborales*

Las empresas del sector regulado por el presente Convenio se comprometen al más completo y mejor cumplimiento de la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales. Fundamentalmente, fomentarán métodos prácticos, en colaboración con los servicios de prevención de la empresa, para hacer llegar la formación, tanto específica como genérica, a cada uno de los trabajadores de la empresa, en relación con los riesgos evaluados en cada puesto de trabajo.

Asimismo, las empresas deberán desarrollar los planes de actuación preventiva, que se deduzcan de las evaluaciones de riesgos efectuadas, de acuerdo con el

calendario establecido en los mismos, manteniendo informados, de todo ello, a los representantes de los trabajadores, a través de los órganos participativos al efecto, como son los comités de seguridad y salud.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a cumplir con las instrucciones que reciban al respecto, por parte de la empresa, y a la utilización de todos los medios de protección individual que se pongan a su disposición en sus puestos de trabajo

La empresa se compromete a realizar un examen médico cada año. Caso de no estar encuadrada o tener asegurado el riesgo de accidente de trabajo en una mutua patronal que realice las revisiones médicas correcta y diligentemente, enviará a sus trabajadores al gabinete de seguridad e higiene en el trabajo de Tarragona, que lo efectuará gratuitamente, previa gestión de los sindicatos que intervienen en el convenio y una representación de la patronal.

#### Artículo 43

##### *Representantes sindicales*

Los representantes sindicales que, sin ser cargos electivos de la empresa acrediten previa y suficientemente la convocatoria para acudir a congresos de su sindicato, tendrán derecho a un permiso no retribuido de cómo máximo seis días de duración durante la vigencia del convenio.

Con el fin de evitar anomalías, será requisito imprescindible para tener derecho a este permiso el que ningún otro trabajador, del mismo sindicato, lo solicite, y la suma de todas las peticiones no exceda de uno por cada diez trabajadores o fracción en total. Por ejemplo, en una empresa de veinticinco trabajadores o fracción, en total el máximo de permisos a conceder por este concepto será de tres

Los trabajadores, en el seno de la empresa, tendrán derecho a afiliarse a cualquier central sindical.

#### Artículo 44

##### *Sistema de acumulación de horas*

En el ámbito de la empresa, los delegados de personal o miembros del comité de empresa, podrán renunciar a todas las horas que la ley en cuestión les reconozca, a favor de otros delegados o miembros de los comités.

Para que surta efecto, la cesión de horas se presentará por escrito ante la dirección de la empresa, donde figurarán los siguientes extremos:

- a) Nombre del cedente y de cesionario.
- b) Número de horas cedidas y periodo en el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

#### Artículo 45

##### *Tablón de anuncios*

Las empresas facilitarán, en cada centro de trabajo, un tablón de anuncios de medidas normales, para exponer notas de interés laboral o sindical, y ello únicamente en las empresas que por prescripción legal tengan delegados de personal o comités de empresa.

#### Artículo 46

##### *Solución de conflictos*

A los efectos de solución de conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y de empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo profesional de Cataluña.

#### Artículo 47

##### *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación

para|por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias. Especialmente, en lo que hace referencia a: el acceso a la ocupación, la estabilidad a la ocupación, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio a “trabajador” se entenderán realizadas a las personas, sea hombre o mujer.

#### Artículo 48

##### *Régimen disciplinario*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 49

##### *Régimen disciplinario y faltas*

###### 1. Leves:

a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

c) Falta de preaviso, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, incluido el uniforme y los utensilios de trabajo.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

###### 2. Graves

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o afectase a la seguridad o salud laboral, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, en el uniforme o en los utensilios de trabajo.

f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

h) Fumar en los lugares en que esté prohibido, de acuerdo con la señalización existente.

i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

j) No aportar los partes de baja, alta y confirmación de la incapacidad temporal, en tiempo oportuno.

###### 3. Muy graves

a) Faltar tres días al trabajo durante el período de dos meses, sin causa justificada.

- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa..
- g) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- h) La embriaguez o drogodependencia manifestada en la jornada laboral.
- i) Violar el secreto de la correspondencia documentación reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
- k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- n) Manipular los datos de la caja, así como manipular cualquier recuento de dinero, de productos o de mercancías.

#### Artículo 50

##### *Régimen disciplinario y sanciones*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- b) Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

#### Artículo 51

##### *Cláusula de descuelgue salarial*

Las empresas que acrediten unas pérdidas económicas en el último ejercicio fiscal, podrán solicitar la no-aplicación del incremento salarial del año en curso, para los trabajadores. La citada solicitud deberá presentarse a la Comisión Paritaria, juntamente con las cuentas de resultados y el balance del último año, supervisado por un censor jurado de cuentas, así como una memoria de la situación, un plan de viabilidad y el tiempo que solicita de suspensión. La Comisión Paritaria decidirá sobre la cuestión, indicando en su informe la duración de la suspensión, así como el porcentaje de no-aplicación del incremento salarial.

#### Artículo 52

##### *Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y mediación*

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio, serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por

ocho representantes, cuatro de la representación empresarial y otros cuatro de la representación de los trabajadores. Dichos representantes serán nombrados dentro del primer mes desde la publicación del convenio.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en todas aquellas materias que sean de su competencia, siendo, los mismos, nombrados libremente por las partes.

La Comisión, tendrá como funciones específicas, las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitrar en las cuestiones de conflicto que puedan surgir en el encuadramiento o no, de determinadas empresas, en el ámbito funcional del convenio.
- c) Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La intervención de la comisión, en las materias citadas, será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que tienen las partes para poder acudir a la autoridad o jurisdicción competente, una vez agotado este trámite.

En cuanto al procedimiento de actuación, cada parte formulará, a su respectiva representación, las cuestiones que surjan en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones. De tales cuestiones se dará traslado a la otra parte, para que, ambas, en un término de quince días, a contar desde la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento del día y hora en que la comisión habrá de reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

La Comisión tendrá su domicilio en avenida de Roma, 7, 6º, 43005, de Tarragona, si bien podrá reunirse en cualquier otro lugar, si así se acuerda previamente.

### Artículo 53

#### *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo, las partes, de mutuo acuerdo, convienen que se regirán por el Estatuto de los trabajadores, y las normas, leyes o reglamentos que puedan establecerse en cada momento y que le sean de aplicación.

#### ANEXO I

##### *Tabla salarial 2007*

Categorías	Euros
<i>Grupo profesional 1</i>	
Personal de limpieza .....	724,30
Trabajador no cualificado de 16 años.....	570,60
Trabajador no cualificado de 17 años.....	593,02
Vigilante.....	724,30
<i>Grupo profesional 2</i>	
Auxiliar administrativo .....	724,30
Auxiliar de caja.....	724,30
Ayudante .....	724,30
Chofer de primera .....	756,21
Chofer de segunda .....	724,30
Dependiente/a .....	724,30
Manipulador sala matadero.....	724,30
Mozo .....	724,30
Mozo especializado-torero.....	756,21
Profesional de oficio- oficial 1ª .....	756,21
Profesional de oficio- oficial 2ª.....	724,30
Encargado de reposición .....	724,30

Categorías	Euros
<i>Grupo profesional 3</i>	
Comtable, cajero .....	801,40
Encargado de establecimiento.....	786,29
Encargado de sección .....	763,06
Encargado general .....	1.015,06
Oficial administrativo.....	763,06
Programador .....	801,40
Secretario .....	781,89
Supervisor .....	916,32
<i>Grupo profesional 4</i>	
Titulado de grado medio .....	918,28
Titulado de grado superior .....	1.051,17
<i>Grupo profesional 5</i>	
Jefe de administración.....	956,59
Jefe de compras.....	1.021,73
Jefe de división.....	1.040,83
Jefe de personal.....	1.021,73
Jefe de ventas .....	1.010,17
<i>Grupo profesional 0</i>	
Director .....	1.177,60

*Contrato por la formación*

Aprendiz -18 años (34 horas) (1)

Aprendiz +18 años (34 horas) (1)

(1) El salario será del 80% y del 90%, para el primero y segundo año de contrato, de la categoría de referencia en formación.

## ANEXO 2

*Esquema del grado de parentesco*

	4º-rebisabuelos		
	3º-bisabuelos		
2º-abuelos			
del cónyuge	2º-abuelos	2º-tíos abuelos	
1º-suegros	1º-padres	3º-tíos	
			4n-primos
2º-cuñados	cónyuge-Interesado	2º-hermanos-2º-cuñados	
1º-hijos			
del cónyuge	1º-hijos	3º-sobrinos	
	2º-nietos	4º-sobrinos-nietos	
	3º-bisnietos		
	4º-rebisnietos		

Consanguinidad

Afinidad

(07.354.109)