

Dimarts, 28 d'octubre de 2014 - Número 248

Administració Autonòmica

2014-11037

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de l'alimentació i centres de distribució, de la província de Tarragona, per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 431000505011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de l'alimentació i centres de distribució, de la província de Tarragona, subscrit per part del sector per la Confederació Empresarial de la Província de Tarragona (CEPTA) i per part dels treballadors per la Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO) i la Federació de Comerç, Hosteleria, Turisme i Joc de Catalunya (UGT-FCTCHTJ) en data 13 d'octubre de 2014, i presentat per les mateixes parts en data 13 d'octubre de 2014, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de majoristes de l'alimentació i centres de distribució, de la província de Tarragona, per als anys 2014-2015, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 21 d'octubre de 2014.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu del sector de majoristes de l'alimentació i centres de distribució de la província de Tarragona per als anys 2014-2015

Article 1. Parts signatàries

Són parts signants d'aquest Conveni, d'una banda la CEPTA, i de l'altra, la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (CC.OO-Serveis) i la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT), reconeixent-se mútuament legitimitat per negociar el present Conveni.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació obligatòria a la demarcació o comarques de Tarragona, per a tots els centres de treball de les empreses afectades, fins i tot aquelles empreses el domicili social de les quals radica fora d'aquestes.

Article 3. Àmbit funcional

Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni les empreses que s'emmarquen en els grups de majoristes de l'alimentació i centres de distribució, i els seus treballadors/es, els centres de treball dels quals estiguin actualment establerts, així com els de nova instal·lació, en l'àmbit territorial esmentat.

Article 4. Àmbit personal

Queden inclosos dins de l'àmbit d'aquest Conveni, tots els treballadors/es que presten servei per compte d'altri a les empreses compreses en el dit conveni.

Article 5. Vigència

Aquest Conveni entra en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2014 amb independència de la seva data de publicació en el Diari Oficial de la província de Tarragona (BOPT).

Article 6. Diferències salarials per aplicació retroactiva

Les empreses han d'abonar les diferències salarials o endarreriments que s'hagin meritats en virtut de la retroactivitat de la vigència del Conveni, en el termini màxim d'1 mes, a partir de la data de la seva publicació en el BOPT.

Article 7. Durada

La durada d'aquest Conveni és de dos anys, des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2015, en les condicions de l'article següent.

Article 8. Denúncia

La denúncia d'aquest Conveni s'ha de fer per escrit, per qualsevol de les parts legitimades per fer-ho, d'acord amb l'article 87 de l'estatut dels treballadors, i en els termes de l'article 89 de l'estatut dels treballadors. Es considera prorrogat d'un any a l'altre, llevat que qualsevol de les parts el denunciï formalment amb tres mesos d'antel·lació, com a mínim, de la finalització del termini o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Transcorregut el període de tres anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquell perdrà vigència i s'aplicarà, si hi hagués, el conveni col·lectiu d'activitat superior que fora d'aplicació.

Article 9. Garantia personal

Les empreses afectades per aquest Conveni, respectaran les condicions més beneficioses concedides, en l'àmbit personal, als seus treballadors/es, abans o després de la seva aprovació, considerades en còmput total anual, sens perjudici del que s'estableix en l'article següent.

Article 10. Absorció i compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són compensables, en la seva totalitat i en còmput anual, per les millores de qualsevol índole que han gaudit els treballadors/es, quan aquestes superin la quantia total del Conveni, i s'han de considerar absorbibles des de la seva entrada en vigor.

No són compensables les condicions referents a accidents de treball, malalties i maternitat que les empreses poden establir a favor dels seus treballadors/es.

Article 11. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible per la qual cosa aquest Conveni s'ha de considerar nul i sense cap efecte en el cas que l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, objecti o invalidi algun dels seus pactes o no aprovi la totalitat del seu contingut, que ha de ser un i indivisible en aplicació.

Article 12. Classificació professional. Grups professionals

En funció de la iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat, coneixements i experiència, s'estableixen amb caràcter normatiu, els grups professionals següents i els criteris generals que els defineixen:

Grup professional I

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons les instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden necessitar esforç físic, no necessiten formació específica, encara que ocasionalment calgui un període breu d'adaptació.

Personal de neteja, treballadors/es no qualificats, vigilants i empaquetadores/as.

Grup professional II

Tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota les instruccions precises, necessiten els coneixements professionals adients i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat és assimilada al compliment estricte de les normes assenyalades i a les instruccions rebudes.

Auxiliar administratiu/va, administratiu/va, auxiliar de caixa, ajudant, xòfer/a de primera, xòfer/a de segona, dependent, mosso/a, mosso/a especialitzat, operador/a de carretó, professional d'ofici, oficial de primera, professional d'ofici, oficial de segona.

Grup professional III

Feines d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors/res encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament, i són sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Capatàs, comptable, caixer/a, cap de magatzem, cap de secció administrativa, cap de secció mercantil, oficial administratiu/va, programador/a, secretari/a, supervisor/a, viatjant.

Grup professional IV

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquen responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en el marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica. Poden participar en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitat tècnica.

Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà.

Grup professional V

Tasques que necessiten un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, exercici de comandament, control i supervisió de les feines i/o les persones.

Amb funcions que suposen la integració, la coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Suposen, així mateix, responsabilitat concreta per a la gestió d'una o de diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals àmplies emanades del personal que pertany al grup professional "0" o la pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió.

Cap d'administració, cap de compres, cap de divisió, cap de personal i cap de vendes.

Grup professional 0

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert, o la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial. Pren decisions o participa en la seva elaboració.

Director

Article 13. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, té com a límit el que estableixen els articles 22 i 39 de l'estatut dels treballadors.

La mobilitat funcional es produeix en el marc del grup professional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanin a la persona treballadora en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fos necessari, de processos simples d'adaptació o de formació.

En els centres de treball inferiors a 25 persones treballadores, especialment, existirà mobilitat funcional entre els grups professionals II i III, sempre amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanin al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si cal, de processos simples de formació i adaptació.

Els conductors, que estiguin mancats del seu carnet de conduir, dins de la jornada laboral, per sanció derivada d'infracció de tipus administratiu, l'empresa els ha de proporcionar una altra feina, diferent a la de conductor, pel temps que duri la sanció, i els mantindrà el salari de conveni de conductor. En altres supòsits, que impliquin retirada del permís de conduir, per infraccions de tipus no administratiu, cal actuar d'acord amb allò legalment establert.

Els treballadors/es que dins de la mateixa empresa realitzin treballs catalogats en diferents categories, han de percebre la remuneració que correspongui a la superior d'aquestes, pel temps que compleixin aquesta funció superior. El treballador/a que a l'empresa ha executat diverses feines ha de continuar fent-los.

Article 14. Ascensos

El treballador/a amb la categoria professional de mosso/a té dret a ascendir a la categoria de mosso especialitzador, quan acrediti dos anys de servei realitzant serveis que requereixen especialització.

Es crea una categoria nova, la d'administratiu/va, integrada en el Grup professional II i amb el salari assimilat al de mosso/a especialitzat. El personal amb categoria d'auxiliar administratiu/va als dos anys adquireixen la nova categoria. L'entrada en vigor d'aquestes condicions es fixa en dos mesos de la signatura del Conveni.

En les vacants que es produeixen en l'empresa tenen preferència, els treballadors/es fixos de l'empresa de categoria inferior, que reuneixin les aptituds necessàries pel lloc de treball i s'han de sotmetre a les proves de capacitat, proposades i controlades per l'empresa, en les quals s'ha de tenir en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat.

Article 15. Jornada laboral

Es fixa la jornada laboral en 1.787 hores anuals per els anys 2014 i 2015, equivalents a una mitjana de 40 hores setmanals.

El descans és d'un dia i mig continuat. De comú acord entre l'empresa i els treballadors/es, es poden acumular els dies de descans setmanal per al gaudi en un altre moment del cicle, no superior a cinc setmanes. Aquest descans no pot ser substituït per compensació econòmica.

En casos excepcionals i amb la comunicació prèvia al Comitè d'empresa, als delegats de personal, o en el seu defecte als propis treballadors/es, amb 48 hores de temps, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepció i s'ha de compensar d'acord mutu, quant al moment del seu gaudi, entre l'empresa i el treballador/a.

Article 16. Temps destinat a formació

Quan l'empresari envia un treballador/a a realitzar un curs de formació o perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral i s'han d'abonar com a treballades.

Article 17. Vacances

Tenen una durada de 22 dies feiners sense que mai puguin ser menys de 30 dies naturals no absorbint els festius inter-setmanals i s'han de gaudir, preferentment, de maig a setembre, d'acord amb les necessitats de l'empresa i de comú acord entre les parts, amb un mínim del 5%, o una persona al mes.

Article 18. Llicències retribuïdes. Excedències. Reduccions de jornada

1.- Llicència retribuïda. Els treballadors/es tenen dret a la dita llicència en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa, amb l'antelació suficient:

- a) Vint dies naturals per matrimoni, o establiment de parella de fet, degudament inscrita en el registre oficial corresponent, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. Si no es reuneix el dit requisit, la llicència és de quinze dies.
- b) Deu mitjos dies per l'examen de carnet conduir.
- c) L'empresa concedeix, també, permisos per exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèvia i posteriorment la seva compareixença.
- d) Durant dos dies, que poden ampliar-se fins a tres més si el treballador/a ha de fer un desplaçament, superior a 100 quilòmetres, en els casos de: infantament de l'esposa, malaltia greu amb o sense hospitalització, o mort, del cònjuge, fill o pares d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans.
- e) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- f) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans del treballador/a. En els casos de matrimoni de familiars de segon grau, 1 dia per una sola vegada a l'any.
- g) Qui, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec algun menor de dotze anys o a un disminuït físic o psíquic, que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la minva proporcional del salari, entre, al menys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.
- i) Els treballadors/es que ho sol·licitin tenen dret a fer un dia de festa a l'any, per assumpte propis, de caràcter retribuït i no recuperable. Caldrà acordar la data del gaudiment entre ambdues parts.
- j) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- 1) Excedència per tenir cura de familiars. Els treballadors/es tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors/es, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Tot això, en la forma i condicions que estableix l'article 46.3 de l'estatut dels treballadors.

2) Reducció de jornada per motius familiars. Les treballadores, per alletament d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit, indistintament, per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec algun menor de dotze anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, un terç com a mínim i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessiti tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateix empresa generen aquest dret, pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, en els termes i condicions establertes en l'article 37.3 de l'estatut dels treballadors.

4. Concreció horària i determinació. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en l'apartat anterior (article 17.3), correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a ha d'avisar prèviament l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què s'ha de reincorporar a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies que sorgeixin entre l'empresari i el treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment previstos en l'article 17.3 s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

Article 19. Acumulació període de lactància

A petició de la mare o del pare, es pot acumular el període de lactància legal, a la baixa per maternitat.

Article 20. Preavís extinció contracte per voluntat del treballador

Els treballadors/es amb contracte indefinit que extingeixin el seu contracte per pròpia voluntat, han de comunicar-ho a la direcció de l'empresa amb una antelació de 15 dies, a la data prevista del seu cessament, si el contracte té més d'un any d'antiguitat.

Els treballadors/es adscrits als grup professionals IV i V, han de fer el preavís amb 30 dies d'antelació.

La manca de preavís comporta la pèrdua del salari corresponent als dies que no s'ha fet el preavís.

Sense perjudici d'altres normes aplicables i qualsevol que sigui la causa d'extinció de contractes amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en Sentència ferma, els treballadors/es rebran una indemnització pactada en Conveni segons el quadre adjunt

Anys Antiguitat						
	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys
8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01
9	4614,13	3864,12	3114,11	2364,1	1614,09	864,08
10	4728,2	3978,19	3228,18	2478,17	1728,16	978,15
11	4842,27	4092,26	3342,25	2592,24	1842,23	1092,22
12	4956,34	4206,33	3456,32	2706,31	1956,3	1206,29
13	5070,41	4320,4	3570,39	2820,38	2070,37	1320,36
14	5184,48	4434,47	3684,46	2934,45	2184,44	1434,43
15	5298,55	4548,54	3798,53	3048,52	2298,51	1548,5
16	5412,62	4662,61	3912,6	3162,59	2412,58	1662,57
17	5526,69	4776,68	4026,67	3276,66	2526,65	1776,64
18	5640,76	4890,75	4140,74	3390,73	2640,72	1890,71
19	5754,83	5004,82	4254,81	3504,8	2754,79	2004,78
20	5868,9	5118,89	4368,88	3618,87	2868,86	2118,85
21	5982,97	5232,96	4482,95	3732,94	2982,93	2232,92
22	6097,04	5347,03	4597,02	3847,01	3097,00	2346,99
23	6211,11	5461,1	4711,09	3961,08	3211,07	2461,06
24	6325,18	5575,17	4825,16	4075,15	3325,14	2575,13
25	6439,25	5689,24	4939,23	4189,22	3439,21	2689,2

Article 21. Període de prova

La durada del període de prova no pot excedir de sis mesos per als tècnics titulats ni de dos mesos per a la resta de treballadors/es. En les empreses de menys de 25 persones treballadores el període de prova no pot excedir de tres mesos per als treballadors que no són tècnics titulats.

Article 22. Contractes de formació

La durada d'aquest contracte és de dos anys, i un mínim de sis mesos. Poden fer-se pròrrogues de sis mesos fins completar el màxim temps de durada esmentada.

La formació teòrica pot concentrar-se en el període inicial o final de durada del contracte a elecció de l'empresa.

La retribució és del 80%, per al primer any de contracte, i del 90% per al segon any de durada de contracte, del salari corresponent a la categoria de referència en formació. Aquesta s'entén per una jornada de treball del 85% i la corresponent de formació del 15%. Si la distribució de jornada és distinta de l'anterior, s'ha de retribuir en la proporció corresponent.

Un cop esgotat el període màxim de dos anys de durada del contracte, les empreses, han de fer una valoració del nivell de formació teòrica i pràctica que els treballadors hagin adquirit i assimilat, procurant, si el nivell de qualificació és satisfactori per desenvolupar les funcions dels llocs de treball ocupats, a criteri de l'empresa, transformar els dits contractes formatius en altres de durada indefinida.

El nombre màxim de contractes de formació a realitzar per centre de treball és el següent:

Fins a 5 treballadors plantilla: 1

De 6 a 10 treballadors plantilla: 2

De 11 a 25 treballadors plantilla: 3

De 26 a 40 treballadors plantilla: 4

De 41 a 50 treballadors plantilla: 5

De 51 a 100 treballadors plantilla: 8

De 101 a 250 treballadors plantilla: 10 o 8% plantilla

De 251 a 500 treballadors plantilla: 20 o 6% plantilla

Més de 500 treballadors plantilla: 30 o 4% plantilla

Article 23. Contracte en pràctiques

Té una durada màxima de dos anys i mínima de sis mesos; es pot prorrogar per períodes de sis mesos fins assolir el màxim de durada permesa.

La retribució és del 80% i del 90%, durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el Conveni, per aquest o equivalent al lloc de treball.

Article 24. Contractes de fixos a discontinus

El contracte, per temps indefinit, de fixos discontinus es concerta per fer feines que tinguin el caràcter de l'estabilitat i la falta de continuïtat, i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Poden realitzar-se a temps complet, o bé, si la circumstància o peculiaritat del treball ho determina, a temps parcial. L'empresa avisarà al treballador per escrit o per qualsevol altre mitjà que en deixi constància. L'ordre de crida s'ha de fer per antiguitat a l'empresa, dins de la categoria o grup professional.

Article 25. Contractació a temps parcial

Cal atènyer-se al que disposa l'article 12 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 26. Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Les empreses poden fer ús d'aquesta modalitat de contractació, quan en l'àmbit de l'activitat normal es produeixin circumstàncies del mercat i de la producció que no permetin ser ateses amb el personal de plantilla habitual en l'empresa o centres de treball, com ara una sobrecàrrega de treball originada per tasques que excedeixen de les habituals, tant si és pel seu volum com per la seva estacionalitat o oportunitat, i que ocasionin un desfasament entre els efectius de personal disponible i els requeriments de personal necessari. També, poden donar-se dites circumstàncies, quan una empresa hagi ampliat les seccions de venda de productes en un centre de treball, o bé a la instal·lació de nous punts de venda la consolidació dels quals depèn de la resposta del mercat i els seus llocs de treball no poden ser atesos pel personal en plantilla.

Per tal d'evitar que les empreses es vegin obligades a exterioritzar l'ocupació de dites places, mitjançant empreses de treball temporal, aquests llocs de treball poden ser ocupats mitjançant aquest modalitat contractual, sempre que suposi la creació efectiva d'un nou lloc de treball.

Qualsevulla de les activitats desenvolupada per les empreses emparades per aquest Conveni, admet la present modalitat de contractació eventual.

El període màxim dins del qual poden realitzar-se aquests contractes és de 18 mesos, sense que la durada del contracte superi les tres quartes parts d'aquest període de referència, ni com a màxim els 12 mesos.

En el cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima estipulada en aquest Conveni, pot prorrogar-se expressament per una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest termini màxim.

Si no hi ha denúncia o pròrroga expressa, o bé si s'ha fet la pròrroga, sense esgotar el termini màxim de durada, i el treballador/a continua prestant serveis, el contracte s'entén prorrogat automàticament fins el termini màxim de durada esmentat.

A la fi del contracte, el treballador/a té dret a percebre una indemnització segons taula següent o la proporció que resulti per any de servei:

Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2012.

Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2013.

Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2014.

Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2015.

Consideracions:

a) De tots els contractes que es subscriguin d'acord amb les circumstàncies precedents, s'ha de lliurar la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que hi hagi a l'empresa.

b) No pot utilitzar-se aquesta modalitat contractual per substituir treballadors fixos de plantilla.

Article 27. Contracte de treball per obra o servei determinat

S'estableixen com a serveis amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i, consegüentment, susceptibles de contractació sota la modalitat regulada en l'article 15.1.a) de l'estatut dels treballadors, els següents:

Campanya de Nadal i Reis

Campanya d'estiu

Campanya de Setmana Santa

Campanyes de promoció de venda acompanyats d'activitat publicitària

Inventaris

La durada dels contractes ha d'anar d'acord amb la naturalesa de les campanyes identificades, sense que la durada màxima de les activitats relacionades en aquest article puguin tenir una durada màxima de 5 mesos dins d'un període de 12. Aquests terminis no són aplicables, per la resta d'obres o serveis, per les quals s'ha d'observar allò disposat a la normativa vigent.

A l'acabament o fi del contracte, el treballador/a té dret a una indemnització econòmica segons taula següent o la proporció que resulti per any de servei:

Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2012.

Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2013.

Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2014.

Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2015.

Article 28. Contracte d'interinitat

A l'empresari de l'article 15.1 c) de l'Estatut dels Treballadors sobre contractes d'interinitat, s'acorda la possibilitat de subscriure'ls per suplir les absències derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris, i altres permisos o altres absències anàlogues. En aquests casos, cal que consti en el contracte, el nom o noms i períodes dels treballador/es objecte de la substitució, i la causa o causes. Es poden acumular successivament diverses causes en un sol contracte.

Article 29. Preavisos en els contractes de durada determinada

Si el contracte de durada determinada és superior a un any, l'empresa cal que notifiqui al treballador/a el seu acabament amb quinze dies de temps, com a mínim.

La manca de preavis comporta l'abonament dels dies que no s'ha avisat prèviament, per la part que incompleixi.

Article 30. Foment de la contractació indefinida

Durant la vigència total del present Conveni, les empreses incloses en el seu àmbit funcional, han de procurar la conversió en indefinits del màxim nombre possible de contractes temporals. S'han de comprometre a convertir en fixos un mínim del 25 per cent dels treballadors/es temporals, contractats durant la vigència total del Conveni.

Article 31. Condicions econòmiques. Salari base

1r any de vigència. El salari base de Conveni de les taules definitives del 2013 s'incrementa un 0,4% amb efectes de 1/01/2014, segons el annexa I

2n any de vigència. El salari base de Conveni de conveni de les taules del 2014 s'incrementa un 0,6% amb efectes de 1/01/2015, segons el annexa I

Article 32. Plus de conductor de carretons elevadors.

El personal rebrà un plus mensual reflectit a la taula salarial, actualitzant-se amb ella, sempre que la seva activitat habitual sigui la de conduir carretons elevadors.

Aquest plus es absorbible i compensable per aquelles quantitats que es rebin en concepte de prima per aquest motiu.

Article 33. Plus de vinculació

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per als treballadors/es que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997. No és compensable ni absorbible i s'ha de revalorar anualment amb el mateix increment que es pacti per al salari base.

Article 34. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen tres pagues de meritació superior al mes: estiu, Nadal i beneficis, amb l'import d'una mensualitat, a raó del salari del present Conveni per a cadascuna, per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries són: estiu d'1 de juliol a 30 de juny; Nadal d'1 de gener a 31 de desembre; beneficis d'1 de gener a 31 de desembre.

L'abonament és pel que fa a la de Nadal en la data de costum del mes de desembre. Pel que fa a la d'estiu, en el mes de juny, i la de beneficis en el mes de març. Per al seu càlcul es computa el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. S'ha de prorratejar en còmput anual els períodes de meritació inferiors a un any.

Els períodes en què el treballador/a hagi romàs en situació d'incapacitat temporal, s'han de deduir del total meritat. Totes les pagues extraordinàries són susceptibles de prorrateig i abonament mensual, en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé, entre l'empresa i els treballadors/es afectats.

En cas d'optar pel prorrateig mensual de les pagues, la decisió afecta a tot el personal en plantilla de l'empresa.

Article 35. Complements per desplaçament

En el cas que un treballador/a sigui destinat per l'empresa a un altre centre de treball i aquest es trobi allunyat a més de dos quilòmetres del casc urbà de la localitat on presti el seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per desplaçar-se, i l'horari és coincident fins a mitja hora. D'altra manera, si no és donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilometratge i si utilitza el seu vehicle privat per al desplaçament, 0,19 euros per quilòmetre. El major temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps de treball.

Article 36. Dietes

Els treballadors/es han de percebre la compensació per les despeses normals justificades per concepte de dietes.

Article 37. Vestuari de treball

L'empresa ha de lliurar, a la totalitat del personal, dues peces de roba de feina a l'any, com a mínim, adequades a la funció que cadascú faci. S'han de renovar, a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'usar les peces esmentades.

En els casos de treballs específics, com els d'interior de cambres frigorífiques, hi haurà les peces necessàries i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins estigui protegit adequadament. Així mateix, el personal de repartiment té dret a una peça d'abric amb una durada mínima d'un any i amb l'obligació d'ús i reintegrament de la peça usada en rebre una de nova.

Article 38. Complement per incapacitat temporal

En cas de malaltia comuna o professional o accident, sigui o no laboral, l'empresa ha de satisfer al treballador el cent per cent de la base de cotització que escaigui en cada cas. Ha d'abonar, a càrrec seu, la diferència entre el que ha percebut la Seguretat Social i el cent per cent de la base de cotització, fins a un màxim de divuit mesos.

Article 39. Assegurança d'accidents

La assegurança per als casos de mort derivada d'accident de treball o comú queda fixada en la quantitat de 20.000 euros que les empreses hauran de tenir contractada a partir de l'1 de juliol de 2007.

Article 40. Ajut per defunció

En cas de defunció del treballador/a, per malaltia derivada de qualsevol causa, l'empresa ha d'abonar als drethavents, la suma de dues mensualitats de salari de conveni, que s'incrementaran a quatre mesos si la mort es produeix per accident laboral, sempre que en ambdós supòsits el treballador/a acrediti una antiguitat superior als dos anys.

Article 41. Prevenció de riscos laborals

Les empreses del sector regulat pel present Conveni, es comprometen al més complet i millor compliment de la normativa relativa a la prevenció de riscos laborals. Fonamentalment, han de fomentar els mètodes pràctics, en col·laboració amb el serveis de prevenció de l'empresa, per fer arribar la formació, tant específica com genèrica, a cadascun dels treballadors/es de l'empresa, en relació amb els riscos avaluats en cada lloc de treball.

Així mateix, les empreses han de desenvolupar els plans d'actuació preventiva, que es dedueixin de les avaluacions de riscos efectuades, d'acord amb el calendari establert. De tot l'exposat anteriorment, s'han de mantenir informats als representants dels treballadors/es, a través dels òrgans que hi participen, com són els comitès de seguretat i salut. Els treballadors/es, per la seva part, es comprometen a complir amb les instruccions que rebin al respecte, per part de l'empresa, i a utilitzar tots els mitjans de protecció individual que es posin a la seva disposició en els llocs de treball.

L'empresa es compromet a realitzar un examen mèdic cada any. En cas de no tenir assegurat el risc d'accident de treball en una mútua patronal que realitzi les revisions mèdiques correctament i diligent, enviarà els treballadors/es al Gabinet de Seguretat i Higiene el Treball de Tarragona. Aquesta revisió ha de ser gratuïta, prèvia gestió dels sindicats que intervenen en el Conveni i una representació de la patronal.

Article 42. Representants sindicals

Els representants sindicals que, tot i no ser càrrecs electius de l'empresa, acreditin prèviament i suficient la convocatòria per acudir a congressos del sindicat, tenen dret a un permís no retribuït de com a màxim sis dies de durada durant la vigència del Conveni.

Per tal d'evitar anomalies, és requisit imprescindible per tenir dret a aquest permís que cap altre treballador/a, del mateix sindicat, ho sol·liciti, i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu treballadors/es o fracció en total. Per exemple, en una empresa de vint-i-cinc persones treballadors o fracció, en total el màxim de permisos a concedir per aquest concepte és de tres.

Els treballadors/as, en el si de l'empresa, tenen dret a afiliar-se a qualsevol central sindical.

Article 43. Sistema d'acumulació d'hores

En l'àmbit de l'empresa, els delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, poden renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els reconegui, a favor d'altres delegats o membres dels comitès.

Per tal que sigui efectiva la cessió d'hores, haurà de ser presentada per escrit davant la direcció de l'empresa, on han de figurar els extrems següents:

- a) Nom del cedent i del cessionari.
- b) Nombre d'hores cedides i període en què s'efectua la cessió. Ha de ser per mesos complets, fins un màxim de sis mesos, sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

Article 44. Tauler d'anuncis

Les empreses han de facilitar, a cada centre de treball, un tauler d'anuncis de mides normals, per exposar notes d'interès laboral o sindical. Això, només a les empreses que per prescripció legal tinguin delegats de personal o Comitè d'empresa.

Article 45. Solució de conflictes

Les parts firmants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmeteres als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals d' índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori al camí judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Serà també objecte de sotmetre's específicament als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les condicions tècniques del TLC qualsevol suposat derivat de violència de gènere , al igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

No obstant a lo anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 41 y 82 de l'estatut dels Treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni , serà requisit previ sotmeteres als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 46. Règim disciplinari

Els treballadors/es poden ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen seguidament.

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 47. Règim disciplinari. Faltes

1. Lleus:

- a) Les de negligència, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
- b) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
- c) La manca de preavis, quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
- d) Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per un curt espai de temps. Si com a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- e) Les petites negligències en la conservació del material, inclosos l'uniforma i els estris de treball.
- f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h) Les discussions amb els companys de treball dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

2. Greus:

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeix de trenta minuts en un mes.
- b) Faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- c) Jugar o distreure's, sigui de la forma que sigui, estant de servei.
- d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevulla matèria de treball. Si això comporta una vulneració manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'empresa o afecta la seguretat o la salut laboral, pot ser considerada com a falta molt greu.
- e) La negligència important en la conservació dels gèneres o els articles de l'establiment, en l'uniforma o en els estris de treball.
- f) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a l'ús propi les eines o els materials de l'empresa.
- g) Discussions molestes amb els companys de treball en presència del públic.
- h) Fumar en els llocs en què és prohibit, d'acord amb la senyalització existent.
- i) La reincidència en la falta lleu, encara que sigui de naturalesa distinta, dintre d'un trimestre i hi ha comunicació per escrit.
- j) No aportar els comunicats de baixa, alta i confirmació de la incapacitat temporal, en el temps oportú.

3. Molt greus:

- a) Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos, sense causa justificada.
- b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevulla altra persona al servei de l'empresa en la relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o d'indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se un mateix, sense l'autorització expressa de l'empresa.
- c) La simulació de malaltia o d'accident.
- d) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
- e) La manca notòria de respecte o de consideració al públic.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
- g) El robatori, el furt o malversació comesos dintre o fora de l'empresa.
- h) L'embriaguesa o la drogodependència manifestada en la jornada laboral.
- i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
- j) Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i al públic en general.
- k) La manca continuada d'higiene i de neteja que puguin afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa distinta, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.

Article 48. Règim disciplinari. Sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que és estipulat en aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador/a.

Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit
- b) Suspensió de sou i feina fins a dos dies

Per faltes greus:

a) Suspensió de sou i feina de tres a set dies.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.

b) Acomiadament amb la pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

Article 49. Règim d'inaplicació de condicions de treball

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

a) Jornada de Treball.

b) L'horari i la distribució del temps de treball.

c) Règim de treball a torns.

d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar, amb exactitud, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa.

Tant mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a la Autoritat Laboral. Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es sotmetran a la Comissió Paritària del conveni, i si persisteix la discrepància, s'haurà d'accedir als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 50. Comissió Paritària, d'interpretació, vigilància i mediació

En compliment del que disposa l'article 85 del Text Refondit de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel RDL 1/1995 de 24 de març, s'estableix, durant la vigència i compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per quatre representants de la patronal i altres quatre representants de la part social, signants tots ells del present conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses, per tal d'acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en que les discrepàncies o les queixes, així com les demés funcions regulades mes avant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni es comuniquen per escrit a la Comissió Paritària, la qual, una vegada rebut l'escrit, es reunirà i en un termini de set dies, a comptar des de la recepció del mateix, resoldrà sobre la qüestió objecte de la controversia.

A les reunions podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per cada representació.

Els domicilis per a comunicacions a la Comissió Paritària, són els següents:

CEPTA: Avinguda Roma, 7, 6è, 43005, de Tarragona.

SMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4º planta CP 08001 Barcelona

Federació Serveis CCOO: Via laietana, 16- 2º planta CP 08003 Barcelona

La Comissió també es pot reunir en qualsevol altre lloc, si així s'acorda prèviament.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària, són les enumerades seguidament:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la seva vigilància en el compliment del que ha estat pactat.

b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de totes les qüestions dels conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació, en relació a la ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

d) Determinar l'aplicació del que es disposa en l'article 33.2 del conveni, en relació al variable salarial per millora sectorial.

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 28 d'octubre de 2014 - Número 248

e) Valorar, i en el seu cas, determinar la novació del increments pactats en l'article 31 del present Conveni. Per tal de solucionar les discrepàncies que pogueren sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de signatura del present Conveni.

Article 51

Dret supletori

En tot allò no previst en el present Conveni col·lectiu les parts, de mutu acord, convenen que s'han de regir per l'estatut dels treballadors, i les normes, lleis o reglaments que puguin establir-se a cada moment i que siguin d'aplicació.

Article 52

Jubilació parcial i contracte de relleu.

Se estarà al que disposa la legislació laboral en cada moment.

Disposició final

Degut als canvis en la legislació laboral soferts darrerament, es pacta expressament que qualsevol norma legal que superi l'articulat de lo aquí pactat prevaldrà i serà d'obligant compliment entre les parts.

Taula salarial	2013	2014	2015
Grup professional I			
Empaquetador/a	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Personal neteja	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Treballador/a no qualificat de 16 anys	663,43 euros	666,08 euros	670,08 euros
Treballador/a no qualificat de 17 anys	663,43 euros	666,08 euros	670,08 euros
Vigilant/a	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Grup II			
Auxiliar administratiu/va	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Administratiu/va	858,52 euros	861,95 euros	867,12 euros
Auxiliar de caixa	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Ajudant/a	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Xofer de primera	858,52 euros	861,95 euros	867,12 euros
Xofer de segona	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Dependent/a	911,39 euros	915,04 euros	920,53 euros
Mosso	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Mosso especialitzat-operador de toro	858,52 euros	861,95 euros	867,12 euros
Professional d'ofici-oficial de 1 ^a	858,52 euros	861,95 euros	867,12 euros
Professional d'ofici-oficial de 2 ^a	837,61 euros	840,96 euros	846,01 euros
Grup III			
Capatàs	872,82 euros	876,31 euros	881,57 euros
Comptable, caixer/a	925,21 euros	928,91 euros	934,48 euros
Cap de magatzem	1.055,79 euros	1.060,01 euros	1.066,37 euros
Cap de secció administrativa	1.023,22 euros	1.027,31 euros	1.033,47 euros
Cap de secció mercantil	919,76 euros	923,44 euros	928,98 euros
Oficial administratiu/va	881,63 euros	885,16 euros	890,47 euros
Programador/a	925,21 euros	928,91 euros	934,48 euros
Secretari/a	903,38 euros	906,99 euros	912,43 euros
Supervisor/a	1.001,67 euros	1.005,68 euros	1.011,71 euros
Viatjant	919,76 euros	923,44 euros	928,98 euros

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 28 d'octubre de 2014 - Número 248

Taula salarial	2013	2014	2015
Grup IV			
Titulat grau mitjà	1.060,94 euros	1.065,18 euros	1.071,57 euros
Titulat de grau superior	1.214,48 euros	1.219,34 euros	1.226,66 euros
Grup V			
Cap d'administració	1.101,59 euros	1.106,00 euros	1.112,64 euros
Cap de compres	1.175,64 euros	1.180,34 euros	1.187,42 euros
Cap de divisió	1.202,52 euros	1.207,33 euros	1.214,57 euros
Cap de personal	1.175,61 euros	1.180,31 euros	1.187,39 euros
Cap de vendes	1.175,61 euros	1.180,31 euros	1.187,39 euros
Grup O			
Director/a	1.360,62 euros	1.366,06 euros	1.374,26 euros
Plus conductor carretó elevador	30,84 euros	30,96 euros	31,15 euros