

Los representantes del Ministerio serán designados por el Director General de Servicios Sociales y Dependencia y el representante de la Comunidad Autónoma por el/la Director/a General competente.

Novena.—En toda la publicidad y difusión que se realice sobre los proyectos y actividades derivados del presente Convenio se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la colaboración establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, con independencia de otras posibles colaboraciones que, en su caso, pudieran obtenerse.

Décima.—La duración del Convenio se establece para el año 2005 y su correspondiente ejercicio económico, dado que al mismo se refieren las dotaciones presupuestarias de que cada parte dispone para su financiación.

Igualmente, el Convenio se extinguirá en caso de incumplimiento por alguna de las partes firmantes de los compromisos asumidos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido y que no se hubieran destinado a los proyectos y actividades previstas.

Undécima.—Este Convenio se encuentra excluido del ámbito del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) del citado texto legal.

Duodécima.—Dada la naturaleza administrativa del presente Convenio, las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse en su ejecución, se solventarán ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Diligencia: Para hacer constar que este Convenio se ajusta al modelo informado por la Abogacía del Estado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con fecha de 7 de mayo de 1999 y por el Servicio Jurídico de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, con fecha 13 de junio de 2005.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P.D. (Orden Comunicada de 7 de marzo de 2005), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.—La Consellera de Bienestar Social, Alicia de Miguel García.

**Anexo al Convenio de colaboración con las Comunidades Autónomas**

Aportaciones de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de actuaciones vinculadas al Plan del Voluntariado 2005-2009.

- 1) Nombre del proyecto: IV convocatoria de ayudas y colaboraciones a proyectos de voluntariado.  
Ámbito territorial: Comunidad Valenciana.
- 2) Nombre del proyecto: VII Aplec del voluntariat.  
Ámbito territorial: Comunidad Valenciana.
- 3) Nombre del proyecto: Programa Solidaridad+Calidad.  
Ámbito territorial: Comunidad Valenciana.
- 4) Nombre del proyecto: Euroforum del Voluntariado.  
Ámbito territorial: Comunidad Valenciana.
- 5) Nombre del proyecto: Promoción de espacios solidarios en medios de comunicación.  
Ámbito territorial: Comunidad Valenciana.  
Total aportación de la Comunidad Autónoma: 320.530,99 euros.  
Total aportación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 320.530,99 euros.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P.D. (Orden Comunicada de 7 de marzo de 2005), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.—La Consellera de Bienestar Social, Alicia de Miguel García.

(Lugar, fecha y sello)

**2751** RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Mercadona, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mercadona, S.A. (Código de Convenio n.º 9010582), que fue suscrito con fecha 1 de

diciembre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADONA, S. A.**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Mercadona, S. A., y la representación de los trabajadores de la misma a través del Comité Intercentros de la empresa, compuesto por las representaciones sindicales que suman la mayoría de los miembros de Comités y Delegados de Personal.

**Artículo 2. Ámbito personal y territorial.**

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores de la Empresa Mercadona, S.A., en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006. Ello no obstante, si su publicación en el BOE fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

**Artículo 4. Duración y denuncia.**

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2009.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (E.T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas

legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

##### Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

###### Gerente A (menos 3 años):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en supermercados, centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

###### Gerente A (3 o más años):

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa, las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

###### Gerente B:

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otros compañeros solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes a los trabajadores a los que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su coordinador en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

###### Gerente C y Coordinadores.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

### CAPÍTULO IV

#### Período de prueba e ingresos

##### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su grupo profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior,

debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

##### Artículo 9. *Normativa sobre empleo.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

##### Artículo 10. *Período de prueba.*

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese el trabajador contratado.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho periodo se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

##### Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

a) En desarrollo de lo dispuesto en el Artículo 15.1.a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

Campañas específicas, Campaña de Navidad y Reyes; Campañas de Verano; Semana Santa; Fiestas Locales, Autonómicas y Nacionales; Los denominados puentes por festividades; Promociones Específicas; Implantaciones; Inventarios y Recuentos; sustituciones de trabajadores desplazados temporalmente a otros centros de trabajo; sustituciones de trabajadores que dejan de realizar sus funciones para dedicarse temporalmente a la formación de trabajadores de nueva incorporación; y otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo éstas acumularse, y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

b) En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

2. Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del E.T., la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad de comercio en cualquiera de sus modalidades.

##### Artículo 12. *Trabajo a tiempo parcial.*

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

##### Artículo 13. *Excedencia.*

El trabajador podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el trabajador deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Los excedentes de cualquier clase no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la empresa (Carnicerías, Charcuterías, Droguerías, Frutas y Verduras, Pescaderías, Bodegas, Horno,...), si así lo hicieren, perderán su derecho al reingreso.

**CAPÍTULO V**

**Retribuciones**

**Artículo 14. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

**Artículo 15. Salario base.**

Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deban percibir todos los trabajadores afectados por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunerará la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo profesional en tabla anexa.

**Artículo 16. Complementos salariales.**

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como Complemento Salario Base, donde está incluida la antigüedad consolidada desde el año 2001.

b) De puesto de trabajo: integrado por las cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.

c) Compensación personal (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba el trabajador debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Se considera compensación personal la Penosidad o Nocturnidad. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que el contrato del trabajador contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Igualmente se considera compensación personal el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellos trabajadores en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

**Artículo 17. Penosidad y nocturnidad.**

Los empleados que trabajen de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirán un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada de 1,41 euros brutos.

Los empleados que trabajen entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 1,41 euros brutos.

**Artículo 18. Idiomas.**

Se abonará un plus de idiomas consistente en 205,78 euros brutos mensuales a aquellos Gerentes A que hablen un idioma extranjero y la empresa considere que es necesario su utilización habitual para el trabajo que desempeñan. Dicho plus de idiomas se percibirá en razón del tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Las gratificaciones se abonarán a razón de salario base y complemento de salario base en su caso.

**Artículo 20. Prima general por objetivos.**

Si los objetivos previstos por la empresa se han cumplido y los trabajadores aprueban su entrevista de valoración personal anual, la empresa abonará una mensualidad del salario de su grupo profesional y correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales.

Para ello el trabajador deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Más de un año en la empresa con objetivos personales pactados de carácter anual.

b) Haber trabajado en la empresa a jornada completa durante el año a valorar al menos 6 meses, en cuyo caso cobrará la parte proporcional correspondiente a la prima. (No se considera periodo trabajado las excepciones, ni las bajas por enfermedad y/o accidente).

c) Que su retribución no supere la establecida para el tramo que se encuentre de política retributiva, en cuyo caso la parte que exceda se reducirá de la mensualidad de la prima.

d) Deberá de estar de alta en la empresa en el momento del cobro.

La empresa procederá al pago de la prima durante el primer trimestre del año siguiente al valorado.

**Artículo 21. Incremento salarial.**

En el año 2006 el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa, que ya lleva incorporado el incremento de IPC pactado para el 2006 (2 por 100) y el diferencial del año 2005, que las partes han estimado en un 1,2 por 100.

En el caso de que el IPC real, a lo largo del año 2006, registre un incremento superior al aplicado en la Empresa (2 por 100) la diferencia se adicionará, con efectos del 1 de enero siguiente (2007), a la previsión de inflación a que se refiere el párrafo siguiente.

A partir del 1 de enero 2007, el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa, incrementado con la previsión de variación del IPC para tal año, que haya sido tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en su presentación a las Cortes.

Anualmente y hasta la finalización de la vigencia del Convenio, se procederá a la revisión de los salarios base, plus de penosidad, nocturnidad y compensación por trabajar en domingos o festivos, conforme a la fórmula aquí establecida.

No se procederá a la revisión salarial, si el ratio de la empresa (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) no representa al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia la empresa lo comunicará al Comité Intercentros dentro del mes de enero del año en cuestión manifestando su intención de no proceder al incremento salarial.

En el plazo de 30 días desde la constatación oficial por los auditores de la empresa, la dirección entregará al Comité Intercentros la Cuenta de pérdidas y ganancias en la que se base la medida adoptada, y dentro de este mismo plazo dirección y Comité acordarán si procede o no, la no aplicación del incremento salarial.

En todo caso, lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al incremento salarial pactado hallándose obligada la empresa al cumplimiento del resto del texto del Convenio.

**CAPÍTULO VI**

**Jornada**

**Artículo 22. Jornada.**

**A) Duración.**

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

**B) Distribución.**

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia, lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado o, con el pago de la cantidad de 10,73

euros brutos por hora trabajada, siempre que exceda la jornada semanal de 40 horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 4,88 € brutos por hora trabajada.

El abono del citado plus se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de 9 horas de trabajo diarias, en jornada ordinaria, con un mínimo de 5 horas al día para los tiempos totales y de 3 horas al día para los tiempos parciales.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar al Comité Intercentros, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas de compañeros no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección. Cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el trabajador, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de dos meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

**Artículo 23. Cómputo de jornada.**

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T., y en base a lo previsto en el Artículo 6 del R.D. 1.561/95, el descanso semanal podrá acumularse en periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

**Artículo 24. Vacaciones.**

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales.

El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, pudiendo disfrutarse al menos 15 días en el periodo comprendido del 1 de mayo al 30 de septiembre.

Las vacaciones se computarán desde el primer día hábil en que no se trabaje, hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Aquellas personas que trabajen habitualmente en sábado, de los 30 días de vacaciones al año tendrán que ser 4 domingos o festivos y 26 días hábiles.

Los trabajadores no incluidos en el párrafo anterior, deberán tener en su periodo de vacaciones 4 domingos o festivos, 4 sábados y 22 días hábiles.

Las dos festividades locales, mientras se mantengan, serán aparte de los días de vacaciones.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

**Artículo 25. Traslados y desplazamientos.**

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores de un Centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia. En este caso, el incremento de los gastos de transporte en que incurran los trabajadores con motivo del cambio de Centro deberá justificarse y será compensado por la empresa.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

**Artículo 26. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de cinco días.
- 3) Dos días naturales por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de cuatro días.
- 4) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 5) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- 6) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral
- 7) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- 8) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.
- 9) Maternidad. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación la vida laboral y familiar, pondrá a disposición, a continuación del periodo de baja por maternidad el disfrute de 30 días más de descanso para las madres. El disfrute de este periodo excluye el permiso por lactancia recogido en el E.T.

**Artículo 27. Reducción de jornada por motivos familiares.**

En el caso de que un trabajador solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares, la concreción de horario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de la variedad de los turnos establecidos en su centro de trabajo.

En los supuestos de que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a las medidas contempladas sobre reducción de jornada por motivos familiares se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

**CAPÍTULO VII**

**Artículo 28. Ayuda incapacidad temporal.**

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base y Complemento Salario Base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de 12 meses.

También se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar además de las cantidades del párrafo anterior, el 100 por 100 del Complemento de Puesto de Trabajo, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. Que el índice de absentismo del trabajador no supere el 2 por 100 de su jornada anual.
2. La I.T. no supere la duración prevista por el INSS para cada patología.
3. Que no exista reiteración en I.T. y/o recaídas del trabajador en el último año.
4. Colaboración del trabajador a que se realice por parte del SME el seguimiento médico semanal.

Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de completar la retribución del trabajador descrita en el presente artículo.

**Artículo 29. Prestación maternidad.**

En los supuestos de baja maternal la empresa completará las prestaciones que abona la Seguridad Social a aquellas trabajadoras que se encuentren cotizando por el tope máximo hasta completar el 100 por 100 de su salario.

**Artículo 30. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

1) La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión médica periódica, específica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

Cuando la evaluación de riesgo así lo exija, se realizarán las pruebas médicas complementarias necesarias para conocer el estado de salud del trabajador (control visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria).

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional, el reconocimiento médico será obligatorio e incluirá todo lo que sea procedente.

La empresa, si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo, la vacunación antitetánica y las correspondientes dosis de recuerdo, así como la vacunación antigripal.

2) Evaluación de riesgos laborales: La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

3) La empresa podrá constituir un Servicio de Prevención Mancomunado con otras empresas del Grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un Servicio de Prevención Propio. La actividad preventiva del Servicio Mancomunado se limitará a las empresas participantes.

4) Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá de la siguiente forma:

a) En aquellos centros donde se hayan elegido delegados de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia, el que inmediatamente le siga.

b) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa Propio, el delegado/s de Prevención será nombrado según el siguiente orden resultante de la mencionada constitución del Comité; 1.º presidente, 2.º secretario, 3.º primer vocal 4.º segundo vocal y 5.º tercer vocal.

c) En los centros donde se haya constituido Comité Conjunto, serán designados delegados de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no hayan representantes electos, se nombrará de entre los trabajadores, un abanderado de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el representante sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un abanderado de prevención de entre los trabajadores del centro.

5) De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

6) El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se encargará de redactar un Protocolo de actuación que regule las medidas a adoptar en los casos de acoso laboral.

**Artículo 31. Formación profesional.**

En aras a una mayor profesionalización de los trabajadores la empresa realizará cursos y jornadas informativas según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional del trabajador. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de 20 horas al año.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas informativas, siempre que éstas

se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la Empresa.

Los trabajadores que se incorporen a la Empresa, recibirán la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que van a ser contratados y la dificultad profesional del puesto que van a realizar. La formación se contrastará mediante examen, que será valorado por su Coordinador.

Los trabajadores tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. A los trabajadores que necesiten de una formación específica inherente al puesto de trabajo se les facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que el trabajador no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

**Artículo 32. Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que deban ir uniformados según la costumbre de la empresa, se les entregará dos uniformes, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el trabajador debe mantener.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

**Artículo 33. Jubilación.**

1) Se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores de la empresa a la edad de los 65 años, siempre que reúnan las condiciones generales para obtener la pensión, y que dicha jubilación no suponga una disminución de la plantilla de fijos de la empresa en cómputo anual.

2) Jubilación especial a los 64 años: Asimismo, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores al cumplir los 64 años pasarán a jubilarse siempre que reúnan las condiciones generales para acceder a la pensión contributiva y la empresa proceda a la contratación de otro trabajador desempleado mediante contrato laboral de duración mínima de un año.

**Artículo 34. Violencia de género.**

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra de violencia de género.

**Artículo 35. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

**A) Faltas leves:**

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

2. Dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.

3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

8. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

**B) Faltas graves:**

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.

6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse; manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje exagerado...) de tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso productivo o imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

7. No utilizar los medios de protección de seguridad y salud.

8. Fumar dentro de las instalaciones del Centro de trabajo contraviniendo la normativa específica en vigor.

9. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

C) Faltas muy graves:

1. 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.

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los coordinadores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. La blasfemia habitual.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el coordinador en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.

12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia de público.

13. No atender al público con la corrección y diligencias debidas o faltando notoriamente al respeto o consideración.

14. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

15. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

16. Faltar más de dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

17. Manipular los datos de la caja y del E.C.U. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

18. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

Artículo 36. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Pérdida del grupo o nivel profesional, sin perjuicio de poder volver a ascender de grupo.

Despido.

Artículo 37. Derechos sindicales.

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad sindical.

Artículo 38. Representación de los trabajadores.

Las representaciones de los trabajadores de los miembros de Comité y Delegados de Personal, están constituidos a nivel de Empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de Centro o Delegados de Personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de recibir las copias básicas de todos los contratos que establece el artículo 8.3 del E.T, para que las firmen a efectos de acreditar que se ha producido su entrega. Así como negociar todo lo referente al Convenio Colectivo y sus posibles modificaciones posteriores, en su caso, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

El Comité Intercentros estará formado por nueve miembros, designados de entre los distintos miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el E.T. para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 39. Garantías.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Información.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Artículo 41. Comisión Mixta.

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 42. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 82.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adhe-

rirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

#### Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

#### Disposición adicional primera.

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa con objeto de simplificar la nómina podrá adecuar la estructura salarial, actualmente existente procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:

1) Se tomará la retribución efectivamente percibida en nómina en cómputo anual y en jornada ordinaria por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial (a excepción de la nocturnidad, dietas, gastos de locomoción, desgaste de material, penosidad, idiomas y compensación personal).

2) Los conceptos salariales se adecuarán a lo establecido en los apartados siguientes, calculando su importe anual y distribuyéndolo en 12 pagas mensuales:

a) Será salario base el que venga determinado para el Grupo profesional correspondiente en función del cuadro Anexo Salarial que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

A fin de alcanzar el salario base de Grupo, en caso de que su modificación fuese superior a lo pactado en el presente Convenio, cuando haya un cambio, se podrá proceder a absorber las cantidades necesarias de cualquier otro complemento que viniera percibiendo el trabajador, incluido el Complemento Personal, y el Complemento Salario Base.

b) Las cantidades que se perciban mensualmente en concepto de pagas extraordinarias podrán adicionarse al salario base de forma que se unifiquen conceptos salariales y en caso de exceso se incorporará dicho importe a un complemento consolidado.

c) El Complemento de Puesto de Trabajo, dadas sus condiciones de percepción y su auténtica naturaleza, se podrá transformar en un Complemento de Tramo que no estará afectado por los incrementos del Convenio, y podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio absorbiéndose de él los sucesivos incrementos.

#### Disposición adicional segunda.

##### Compromiso de contratos fijos:

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, y durante la vigencia del mismo la Dirección de la empresa se compromete a mantener un mínimo de 40.000 trabajadores con contratos fijos.

##### Compromiso de crecimiento de empleo:

Igualmente y como contraprestación a la estabilidad necesaria, generada con motivo de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa procederá a la contratación de 2.000 trabajadores a lo largo de la vigencia del mismo, informándose al Comité Intercentros de la evolución anual de este dato.

### ANEXO I

#### Tabla salarial

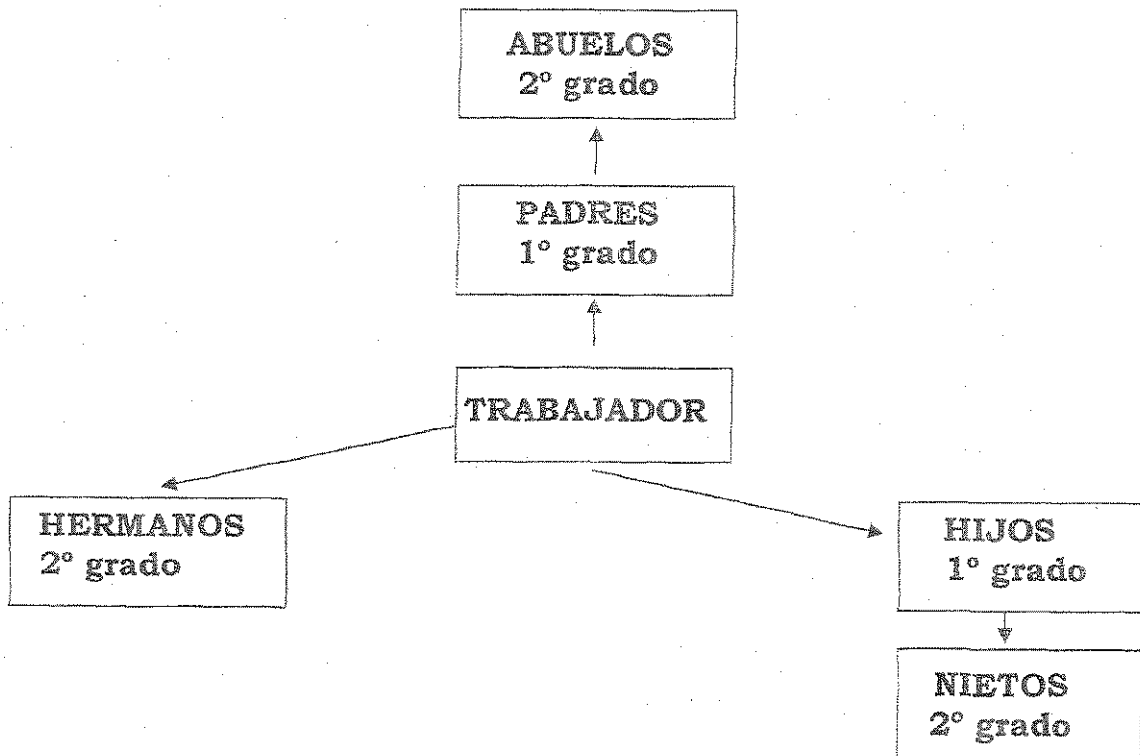
Puestos de trabajo indicativos	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual	Salario base mensual
Cajera/o, Reponedor, Vendedor (1), Gte. parking, Repartidor, Gte. Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte. de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador.	Menos de 3 años.	Gerente A.	11.524,77	768,31
Cajera/o, Reponedor, Vendedor (1), Gte. parking, Repartidor, Gte. Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte. de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador.	Más de 3 años.	Gerente A.	12.519,27	834,61
Secretario/a de Coordinador de División, Organizador de Tiendas, Chófer, Ayudante de Coordinador de Almacén, Gte. de Mantenimiento, Administrativo cualificado.		Gerente B.	12.633,65	842,25
Secretario/a de Coordinador de Departamento, Coordinador, Técnico, Titulado Superior, Gte. de Compras.		Gerente C y Coordinadores.	19.797,26	1.319,81

(1) Vendedor incluye: Bandejista, Verdura, Pescadero/a, Charcutera/o, Hornero/a, Perfumera/o, Animador/a.

**ANEXO 2**

**GRADOS DE PARENTESCOS**

**1.- Por Consanguinidad**



**2.- Por afinidad**

