

**Administració Autònoma****2017-03949****Generalitat de Catalunya****Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 9 de maig de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç minorista de productes d'alimentació, d'ultramarins i queviures de la província de Tarragona per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 43100025012015).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç minorista de productes d'alimentació, d'ultramarins i queviures de la província de Tarragona per als anys 2016-2018, subscrit per part empresarial per la Confederació Empresarial de la província de Tarragona (CEPTA), i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 20 de febrer de 2017 i 20 d'abril de 2017 i presentat per les mateixes parts en data 24 de febrer de 2017 i 8 de maig de 2017, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç minorista de productes d'alimentació, d'ultramarins i queviures de la província de Tarragona per als anys 2016-2018, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 9 de maig de 2017

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç minorista de productes d'alimentació, d'ultramarins i queviures de la província de Tarragona per als anys 2016-2018.

Article 1. 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 en aquelles el domicili social de les quals es trobi en una altra província.

Article 2. Determinació de les parts.

Aquest conveni col·lectiu de Treball del sector de detallistes de l'alimentació, ultramarins i queviures de la província de Tarragona es pacta entre, d'una part la Confederació Empresarial de la Província de Tarragona, (CEPTA), i de l'altra, la Federació de Treballadors de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Article 3. Àmbit personal. Àmbit funcional

Queden inclosos dins l'àmbit d'aquest conveni, tots els treballadors que prestin serveis per compte aliè a les empreses compreses en el mateix.

Totes les referències a "treballador" s'entenen sense diferència de gènere, excepte aquells casos en els que, expresament, es pugui establir alguna diferència legítima per raó de gènere.

Les estipulacions del present conveni afectaran a la totalitat de les persones treballadores i empreses dedicades a l'activitat de detallistes d'alimentació en establiments tradicionals coneguts per colmadors, comestibles, ultramarins i similars.

## Article 4. Vigència

Aquest Conveni entra en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2016 sigui quina sigui la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

## Article 5. Diferències salarials, per aplicació retroactiva

Les diferències salarials o endarreriments que s'hagin meritat en virtut de la retroactivitat de la vigència del conveni, s'abonaran per les empreses en el termini màxim d'un mes, a partir de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

## Article 6. Durada

La durada d'aquest Conveni és de tres anys, des del 1er de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2018.

## Article 7. Denúncia

La denúncia del present conveni, efectuada per qualsevol de les parts legitimades per a fer-ho, de conformitat amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, haurà de fer-se per escrit, abans dels 90 dies que restin per a la seva finalització i contindrà els preceptes que es pretenguin revisar, així com l'abastament de la revisió. D'aquesta denúncia es donarà trasllat a cadascuna de les parts legitimades per a negociar, durant l'últim trimestre de l'últim any de vigència del conveni, o tant bon punt com es conegui. En el termini de 30 dies, des de que es formuli la denúncia, ambdues parts es comprometran a iniciar la negociació d'un nou conveni. En aquesta primera reunió, després de la constitució de la Taula negociadora, es formularán, per les parts, les seves propostes de negociació i es fixarà el calendari de les reunions.

## Article 8. Garantia personal

Les empreses afectades per aquest conveni, respectaran les condicions més beneficioses concedides, a nivell personal, als seus treballadors, abans o després de l'aprovació d'aquest, considerades totes elles, en còmput total anual, sense perjudici del que s'estableix a l'article següent.

## Article 9. Absorció i compensació

Totes les condicions pactades en aquest conveni son compensables, en la seva totalitat i en el seu còmput anual, per les millores de qualsevol índole que estiguin gaudint els treballadors, quan aquestes superin la quantia total del conveni i es consideraran absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

No seran, pel contrari, compensables les condicions referents a accidents de treball, malalties i maternitat que les empreses puguin establir a favor dels seus treballadors.

## Article 10. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades son un tot orgànic i indivisible, aquest conveni serà nul i quedarà sense efecte, si l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les facultats que li siguin pròpies, objectés o invalidés qualsevol dels seus pactes o no aprovés la totalitat del seu contingut, que ha de ser indivisible en la seva aplicació.

## Article 11. Classificació professional. Grups professionals

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

### Grup professional 1

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

Personal de neteja, treballadors no qualificats i vigilants.

### Grup professional 2

Tasques que consisteixen en la execució de treballs que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen els adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat està limitada al estricto compliment de les normes assenyalades i les instruccions rebudes.

Auxiliar administratiu, auxiliar de caixa, ajudant, xofer de 1a, xofer de 2a, dependent, manipulador d'escorxador, mosso, mosso especialitzat, torero, professional d'ofici- oficial de 1a, professional d'ofici- oficial de 2a i encarregat de reposició.

### Grup professional 3

Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposin integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies. Poden

suposar corresponsabilitat de comandament, estant sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Comptable, caixer, encarregat d'establiment, encarregat de secció, encarregat general, oficial administratiu, programador, secretari i supervisor.

#### Grup professional 4

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

Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà.

#### Grup professional 5

Tasques que requereixen un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, exercint el comandament, direcció, control i supervisió de tasques i/o persones. Amb funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Suposen, així mateix, responsabilitat concreta per la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals amplies que emanen del personal que pertany al grup professional "0" o la pròpia direcció, als que tenen que 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 la elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, la orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o la política adoptada; l'establiment i 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 12. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, tindrà com a límit l'establert als articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La mobilitat funcional es produirà en el marc del grup professional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries pel desenvolupament de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si fos necessari, de processos simples d'adaptació o de formació.

En centres de treball inferiors a 25 treballadors, especialment, existirà mobilitat funcional entre els grups professionals 2 i 3, sempre amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària pel compliment de les tasques que s'encomanin al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si fos necessari, de processos simples de formació i adaptació.

Als conductors, que se'ls hagi retirat el permís de conduir, dintre de la jornada laboral, per sanció derivada d'infracció de tipus administratiu, l'empresa els proporcionarà un altre treball, diferent al de conductor, pel temps de dur la sanció i mantindran el salari de conveni de conductor. En casos diferents, que impliquin retirada del permís de conduir per infraccions de tipus no administratiu, es seguirà el legalment establert.

Els treballadors que dins la mateixa empresa realitzen treballs catalogats en diferents categories, percebran els emoluments que corresponguin a la superior d'elles, pel temps que compleixen aquesta funció superior. El treballador que a l'empresa vingui executant diverses comeses estarà obligat a seguir fent-ho.

#### Article 13. Ascensos

El treballador amb la categoria professional de mosso/a té dret a ascendir a la categoria de mosso/a especialitzat/ada, quan acrediti dos anys de servei realitzant tasques que requereixin especialització.

Entre el personal amb la categoria d'auxiliar administratiu s'han de revisar les possibilitats d'ascens quan portin quatre anys en aquesta categoria.

Quan es produeixin vacants a l'empresa, tindran preferència els treballadors fixos de l'empresa de categoria inferior. Aquests treballadors hauran de tenir les aptituds que es requereixin pel lloc de treball, i hauran de realitzar les proves de capacitat que proposi i controli l'empresa. Aquestes proves tindran en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat, acreditades.

#### Article 14. Jornada laboral

Es fixa la jornada laboral en 1793 hores anuals de treball efectiu, equivalents a una mitjana de 40 hores setmanals de treball efectiu. El descans ha de ser de dia i mig continuat.

Amb l'acord de l'empresa i els treballadors, es podran acumular els dies de descans setmanal per tal de gaudir-los en un altre moment del cicle, no superior a catorze dies. Aquest descans no podrà ser substituït per una 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, amb 48 hores de temps, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepcionalitat. Quant al moment del seu gaudi, s'ha de compensar de comú acord entre l'empresa i el treballador.

Pel que fa als dies de treball, el quinzè festiu oficial, (si n'hi hagués), no serà recuperable.

## Article 15. Temps destinat a formació

Quan un empresari enviï un treballador a realitzar un curs de formació o de perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral. Altrament, han de ser abonades com a treballades.

## Article 16. Vacances

Tindran una durada de 30 dies naturals i es gaudiran: 21 dies entre maig i setembre, i 9 dies la resta de l'any. En el cas de no poder gaudir els 21 dies dintre del període esmentat, es compensarà amb 1 dia suplementari, a afegir als 9 dies restants. Això afectarà, únicament, als treballadors amb dret a gaudir del període complet de vacances. En el cas de que durant el període de vacances coincidís un festiu intersetmanal, es compensarà amb un dia suplementari. A aquesta compensació només es tindrà dret en un festiu a l'any. Ambdues situacions anteriors seran compatibles.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'ambaràs, part o lactància o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4,5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, al termini del període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat laboral temporal per contingències diferents a les senyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin devengat.

## Article 17. Inventaris

Totes les hores extraordinàries motivades per la realització d'inventaris tenen la consideració d'estructurals i s'han de signar amb aquesta condició.

## Article 18. Llicències retribuïdes. Excedències. Reduccions de jornada

Els treballadors tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa amb la deguda antelació i posterior justificació:

- Vint dies naturals en cas de matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. En el cas de no reunir el requisit d'antiguitat, la llicència ha de ser de 15 dies. El mateix dret tindran les parelles de fet, que acreditin documentalment dos anys de convivència, des de la data del registre en un Organisme Oficial, amb data posterior a la publicació del present conveni.
- Deu mitjos dies per a examen de carnet de conduir.
- L'empresa concedirà, tanmateix, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèviament i posterior a la seva assistència a aquests exàmens.
- Durant dos dies pel naixement de fill i per decès, per accident o malaltia greus, per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repos domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, així com de la parella de fet degudament inscrita en un Registre d'un Organisme Oficial. Quan, per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, superior a 80 kilòmetres, s'ampliarà fins a tres dies mes.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans dels treballadors. En els casos de matrimoni de familiars de 2n grau, un dia i, com a màxim, dos cops a l'any.
- Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de dotze anys o d'un disminuït físic o psíquic que no executi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada ordinària diària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.
- Els treballadors que així ho sol·licitin, tindran dret a realitzar un dia de festa a l'any, per assumptes propis, de caràcter retribuït i no recuperable. S'haurà d'acordar la data del seu gaudi entre ambdues parts.

Excedències, per cura de familiars. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per la cura de cada fill, tant naturals com adoptats o en els supòsits d'acolliment simple com preadoptiu, encara que aquestos siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas des de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, quin període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

Reducció de jornada per motius familiars. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que es podrà dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment, en els casos de part múltiple.

Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de seva jornada ordinària diària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un octau i com a màxim, la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada diària, previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'ET, correspondrà als treballadors, dintre de la seva jornada ordinària i diària de treball.

Els treballadors, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per tal de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de forma consensuada amb l'empresa. En defecte d'acord, podran disposar d'aquest dret, en el marc de la seva jornada ordinària de treball.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, d'acord a l'establert als articles 34.8 i 37, apartats 4, 5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors.

## Article 19. Acumulació període de lactància

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

## Article 20. Preavís d'extinció del contracte per voluntat del treballador

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

Els treballadors adscrits als grups professionals, III (només els Encarregats general, d'establiment i de secció), IV i V, avisaran amb una antelació de 30 dies.

La manca de preavís, comportarà la pèrdua del salari corresponent als dies deixats de preavisar.

## Article 21. Període de prova

Com a foment a la contractació indefinida, es pot pactar un període de prova de sis mesos per a qualsevol treballador, la contractació inicial del qual sigui indefinida.

Per a la resta de contractes s'aplicarà el que disposa l'article 14.1 de l'Estatut dels Treballadors.

## Article 22. Contractes de formació

La formació teòrica podrà concentrar-se en el període inicial o final de durada del contracte, a elecció de l'empresa. La retribució serà del 80%, el primer any de contracte i del 90% per al segon i tercer any de contracte, del salari corresponent a la categoria de referència en formació, entenent per aquesta, per una jornada de treball del 75% i la corresponent de formació del 25%. Si la distribució de jornada és diferent a l'anterior es retribuirà en la proporció corresponent.

Un cop esgotat el període màxim de tres anys de durada del contracte, les empreses realitzaran una valoració del nivell de formació teòrica i pràctica que els treballadors hagin adquirit i assimilat, procurant si el nivell de qualificació

fos satisfactori per desenvolupar les tasques dels llocs de treball ocupats, a criteri de l'empresa, transformar aquests contractes formatius en altres de durada indefinida.

El nombre màxim de contractes de formació a realitzar per centre de treball serà 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

No obstant, el contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà pel que disposa l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes formatius.

## Article 23. Contracte en pràctiques

Tindrà una durada màxima de dos anys i una mínima de sis mesos i es podrà prorrogar per períodes de sis mesos fins assolir el màxim de durada permès.

La retribució serà del 80% i del 90% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el conveni pel mateix lloc de treball o un d'equivalent.

No obstant, el contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà pel que disposa l'article 11.1 de l'Estatut dels Treballadors, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes formatius.

## Article 24. Contractes de fixos discontinus

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de l'estabilitat i la manca de continuïtat i no es repeteixin en dates certes dintre del volum normal d'activitat de l'empresa.

Es podran realitzar a temps complet, o bé, a temps parcial si la circumstància o la peculiaritat del treball a realitzar ho determina.

El avís d'incorporació del treballador per part de l'empresa es realitzarà per escrit o per qualsevol altre mitjà en que pugui quedar constància. Aquest avís s'efectuarà per ordre d'antiguitat a l'empresa dins de la categoria o grup professional.

## Article 25. Contractació a temps parcial

S'entendrà formalitzat el contracte a temps parcial, quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un mínim d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet, comparable. Per limitar la contractació temporal en el sector, les empreses podran acordar la realització d'hores complementàries, com a complement a les hores ordinàries pactades, en els contractes a temps parcial de durada indefinida, sense que el número d'aquestes sigui superior al 50% de les hores ordinàries objecte del contracte de treball.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial.

Les hores complementàries es distribuïran en concordança amb la jornada a temps parcial del contracte i la forma de realització d'aquestes s'acordarà per les parts en el pacte específic individual al efecte. El treballador haurà de conèixer el dia i hora de la seva realització amb una antelació mínima de set dies.

El contracte a temps parcial per temps indefinit serà d'aplicació en els casos de treballs discontinus que es repeteixen en dates certes.

No obstant, el contracte a temps parcial es regirà pel que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, en tot allò que sigui d'obligat compliment. Les empreses procuraran una presència equilibrada d'homes i de dones contractats amb aquest tipus de contractes formatius.

## Article 26. Contracte temporal per circumstàncies de la producció

Les contractacions efectuades a l'ampare del previst en l'article 15.1.b) del Estatut dels Treballadors, tindran una duració màxima de dotze mesos, dintre d'un període de divuit, comptats a partir de la data de contractació inicial.

En el cas que el contracte es formalitzes per una durada inferior a la màxima estipulada en aquest conveni, es podrà prorrogar expressament per un únic cop, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest termini màxim.

Quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa, o bé havent-se formalitzat la pròrroga, sense arribar al termini màxim de durada i el treballador continuï prestant els seus serveis, el contracte s'entendrà prorrogat automàticament fins al termini màxim de durada.

Al final del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei, o a la proporció que resulti per un període treballat inferior.

Consideracions:

- a) Tots els contractes que es formalitzin d'acord a les circumstàncies precedents, es lliurarà la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que existeixi a l'empresa.
- b) No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per substituir treballadors fixos de plantilla.

## Article 27. Contracte de treball per obra o servei determinat

Amb la finalitat de potenciar la utilització, per part de les empreses, de les modalitats de contractació previstes per la Llei, segons el que preveu l'article 15.1.a) de l'ET, s'acorda identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia, dins de l'activitat normal de l'empresa, que puguin ser atesos amb contractes d'aquesta naturalesa. Es consideren serveis amb autonomia i substantivitat pròpia, dins de l'activitat del comerç menor del ram de la distribució, i per tant susceptibles de contractació sota la modalitat regulada en l'article 15.1.a) del ET, entre d'altres, els següents: Campanya de Nadal i Reis; Campanya d'estiu; Campanya de Setmana Santa.

La durada dels contractes haurà d'estar vinculada amb la naturalesa de les campanyes identificades, o be amb treballs i amb serveis que tinguin autonomia o substantivitat pròpia, i no podrà ser superior a tres anys, ampliables fins a 12 mesos mes. El temps de contractació emprat sota aquesta modalitat no serà computable als efectes del que determini el contracte eventual per circumstàncies de la producció, regulat en l'article 26 d'aquest conveni.

Al final del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei, o a la proporció que resulti per un període treballat inferior.

## Article 28. Contracte de Relleu per causa de Jubilació Parcial

El contracte de relleu es regirà pel que disposa l'article 12.7 de l'ET, així com pel que estableixi la Llei General de la Seguretat Social, en aquesta matèria.

## Article 29. Contracte d'interinitat

A l'empara de l'article 15.1 c) de l'Estatut dels Treballadors, sobre contractes d'interinitat, s'estableix la possibilitat de la seva formalització per suplir les absències derivades de vacances, excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues, en aquests casos ha de constar en el contracte el nom o noms i períodes dels treballadors objecte de la substitució i la causa o causes, podran acumular-se varies d'aquestes en un sol contracte.

## Article 30. Preavisos en els contractes de durada determinada

Quan el contracte de durada determinada sigui superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra part l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies.

La manca de preavis comportarà l'abonament dels dies deixats de preavisar, per la part que l'incompleteixi.

## Article 31. Foment de la contractació indefinida

Les empreses es comprometen a aconseguir el 70% d'ocupació estable, a nivell del sector, durant el període de vigència del conveni.

## Article 32. Condicions econòmiques

Les empreses mantindran el nivell d'ocupació en els termes actuals, fins la finalització de la vigència del present conveni, evitant ajustaments definitius de les plantilles, exceptuant causa contrària prevista en la normativa legal vigent.

Les taules salarials corresponents als anys 2016, 2017 i 2018, son les exposades al annex 1, 2 i 3, respectivament, quins augments son els següents:

Per a l'any 2016 l'augment es del 1,60% sobre els salaris de 2015, i amb efectes de 1/01/2016, per a l'any 2017, l'augment serà del 1,60% sobre els salaris de 2016, amb efectes de 1/01/2017, i per a l'any 2018, l'augment serà del 2,5% sobre els salaris del 2017, amb efectes de 1/01/2018.

Revisió salarial a la finalització del conveni: En el cas de que la suma de l'IPC dels anys 2017 i 2018 sigui superior a la suma del percentatge acordats (4,1%), s'abonarà la diferència resultant, amb efectes 01/01/2018.

## Article 33. Plus de vinculació

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per aquells treballadors que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997, sense ser compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb el mateix increment que es pacti pel salari base.

## Article 34. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen tres pagues de meritació superior a un mes: extra d'estiu, extra de Nadal i extra de beneficis. El seu import és d'una mensualitat cadascuna d'elles a raó del salari d'aquest conveni per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries seran:

Estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny

Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre

Beneficis: de l'1 de gener al 31 de desembre

L'abonament s'efectuarà, pel que fa a la de Nadal en la data acostumada del mes de desembre, la d'estiu en el mes de juny i la de beneficis al mes de març. Per al seu càlcul s'ha de computar el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. En el cas de ser inferior a l'any s'ha de computar a prorata. En la data de percepció d'aquestes pagues s'ha de descomptar el temps en què el treballador hagi romàs en situació d'incapacitat laboral transitòria. Totes les pagues extraordinàries seran susceptibles de prorata i abonament mensual en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé entre l'empresa i els treballadors afectats.

En el cas d'optar per la prorata mensual de les pagues, la decisió afectarà a tot el personal en plantilla de l'empresa.

## Article 35. Descompte en compres

Els treballadors gaudiran d'un descompte en les compres, solament de productes d'alimentació, que facin al centre on presten servei, del 7%. Cal procedir de la manera següent:

- Les compres s'han de fer, com a mínim, 2 dies a la setmana. Si coincideix amb un dia festiu, s'ha de traslladar al dia immediatament posterior (excepte dissabtes).
- Solament les pot fer el personal de l'empresa.
- El cobrament ha de ser efectuat per l'empresari o pel personal responsable delegat exclusivament per ell.
- S'estableix el dret de l'empresa a revisar els paquets quan ho consideri oportú.
- L'horari de les compres ha de ser convingut entre l'empresa i els treballadors.

Cal sotmetre a la Comissió paritària del Conveni les possibles discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i els treballadors.

## Article 36. Complements per desplaçament

Quan un treballador és destinat per l'empresa a un altre centre de treball, i es troba allunyat més de 2 quilòmetres del nucli urbà de la localitat on normalment presta els seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per a desplaçar-se i l'horari és coincident fins a mitja hora. Altrament, si no es donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilometratge, i si utilitza vehicle propi, 0,19 euros per quilòmetre. El temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps treballat.

## Article 37. Dietes

Els treballadors per aquest concepte han de percebre les despeses normals justificades.

## Article 38. Roba de treball

L'empresa ha de lliurar a la totalitat del personal dues peces de roba de treball l'any, com a mínim, adient a la funció que cadascun realitza. S'ha de renovar a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'utilitzar aquesta roba.

En els casos de treballs específics com els de l'interior de les cambres frigorífiques ha d'existir la roba necessària i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins pugui estar protegit degudament.

## Article 39. Complement per incapacitat temporal

En el període de l'any natural, el primer procés per baixa per incapacitat temporal, derivat de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà el 50% del salari de conveni durant els tres primers dies del procés de baixa; del quart al quinze dia, abonarà el 60% de la base reguladora del treballador del mes anterior a la baixa mèdica; del dia 16 al 20, l'empresa abonarà al treballador, exclusivament al seu càrrec, el 25% de la base de cotització; a partir del dia 21 l'empresa complementarà el subsidi reglamentari que garanteixi el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos. A partir del segon i successius processos de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, en el període d'un any natural, el treballador no percebrà cap complement durant els tres primers dies.



En els processos de baixa per incapacitat temporal derivats de malaltia professional o accident laboral, així com en els casos d'hospitalització, per causa de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà el subsidi reglamentari que garanteixi el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

En els casos d'hospitalització, la baixa per incapacitat temporal haurà de ser superior als tres dies consecutius d'ingrés hospitalari per poder assolir el dret a l'esmentat complement.

Per a gaudir d'aquest complement de la prestació d'IT, els treballadors hauran de tenir la carència mínima legal exigida per a la prestació d'Incapacitat temporal.

#### Article 40. Correcció de l'absentisme

L'absentisme comporta una pèrdua de la competitivitat i incideix de manera negativa en els costos laborals, perjudicant la competitivitat de les empreses i la possibilitat de millorar els nivells d'ocupació i renda dels treballadors. La reducció de l'absentisme en l'àmbit sectorial i en el de l'empresa és un objectiu compartit per la representació sindical i empresarial, perquè repercuteix sobre les condicions de treball, el clima laboral, la productivitat i la salut dels treballadors.

Les empreses tenen la facultat d'efectuar controls mèdics assistencials a tot el personal en situació de baixa per incapacitat temporal, i el cost és a càrrec de l'empresa. Igualment serà obligatori per al treballador atendre el requeriment que li facin e les mútues patronals que tinguin concertades les contingències comunes amb les empreses, però a partir del 16è dia de baixa, sent el cost, inclosos els desplaçaments, a càrrec de la mútua o, al seu defecte, de l'empresa. Els delegats de personal i els comitès d'empresa han de col·laborar amb les empreses a fi de controlar l'absentisme i, d'aquesta manera, reduir-lo al mínim possible per al bé comú.

#### Article 41. Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una assegurança pels casos de mort i d'invalidesa en el grau d'absoluta per a tota classe de treball, i de gran invalidesa, derivats d'accident de treball o comú, per la quantitat de 20.000 euros. L'empresa que no concerta aquesta assegurança haurà d'indemnitzar directament aquesta quantitat, si es produeix aquesta contingència.

#### Article 42. Prevenció de riscos laborals

Les empreses del sector regulades per aquest conveni es comprometen al més complert i millor compliment de la normativa relativa a la prevenció de riscos laborals. Fonamentalment, fomentaran mètodes pràctics, en col·laboració amb els serveis de prevenció de l'empresa, per fer arribar la formació, tant específica com genèrica, a cada un dels treballadors de l'empresa, en relació als riscos avaluats a cada lloc de treball.

De la mateixa manera, les empreses hauran de desenvolupar els plans d'actuació preventiva que es dedueixin de les avaluacions de riscos efectuades, d'acord amb el calendari establert en aquestos, i hauran de mantenir informats als representants dels treballadors de tot això a través dels òrgans participatius a l'efecte, com són els comitès de seguretat i salut.

Per la seva part, els treballadors es comprometen a complir les instruccions que rebien per part de l'empresa a tal efecte, i a la utilització de tots els mitjans de protecció individual que es posin a la seva disposició en els seus llocs de treball.

L'empresa es compromet a realitzar una revisió mèdica cada any. Si no es troba enquadrada o no té assegurat el risc d'accidents de treball en una mútua patronal que realitzi les revisions mèdiques de manera correcta i diligent, enviarà als seus treballadors al gabinet de Seguretat i Higiene en el Treball de Tarragona, que ho efectuarà de forma gratuïta, prèvia gestió dels sindicats que intervenen en el conveni i una representació de la patronal.

#### Article 43. Representants sindicals

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

Amb la finalitat d'evitar anomalies, és requisit imprescindible per a tenir dret a aquest permís que cap altre treballador del mateix sindicat ho sol·liciti i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu treballadors o fracció en total. Per exemple en una empresa de 25 treballadors o fracció, en total, el màxim de permisos a concedir per aquest concepte ha de ser de tres.

Els treballadors en el si de l'empresa tenen dret a afiliar-se a qualsevulla central sindical.

#### Article 44. Sistema d'acumulació d'hores

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

Per què això sorgeixi efecte, la cessió d'hores haurà de ser presentada per escrit davant la Direcció de l'empresa on hauran de figurar els següents extrems:

- a) Nom del cedent i del cessionari.
- b) Nombre d'hores cedides i període en el que s'efectua la cessió, que haurà 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 45. Tauler d'anuncis

Les empreses facilitaran en cada centre de treball un tauler d'anuncis de mesures normals per a exposar notes d'interès laboral o sindical; això només en les empreses que per prescripció legal tenen delegats de personal o comitès d'empresa.

#### Article 46. Solució de conflictes

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

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

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

#### Article 47

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Protocols per a la prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Les parts signants del present conveni manifesten la seva voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no discriminació per qüestions de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Especialment, en el que fa referència a: l'accés a l'ocupació, l'estabilitat a l'ocupació, formació i promoció professional, ambient laboral exent d'assetjament sexual i moral.

Totes les referències efectuades en el text del conveni a "treballador" o a qualsevol paraula que identifiqui sexe, s'entendran realitzades a les persones, siguin home o dona.

Totes les empreses que tinguin treballadors, independentment del nombre d'aquests, venen obligades a disposar d'un Protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

#### Article 48. Règim disciplinari

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i les sancions que s'estableixen tot seguit:

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

#### Article 49. Règim disciplinari. Faltes

##### 1. Lleus:

- a) Les de descurança, 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 falti 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'uniforme 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 excedeixi 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 el trencament manifest 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 de la mercaderia, els articles de l'establiment, en l'uniforme 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, dins d'un trimestre i existint 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 que hi tingui 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 i 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 distinta naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.
- n) Manipular les dades de la caixa, així com manipular qualsevol recompte de diners, de productes o de mercaderies.

### Article 50. 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.

Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació i de sou fins a dos dies.

Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació i de sou de tres a set dies.

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i de sou de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament amb la pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

### Article 51. Inaplicació de les condicions de treball del present Conveni

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 52. Comissió paritària d'interpretació, vigilància i mediació

En compliment del que disposa l'article 85 del Text Refòs 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 efectuin 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:

Confederació Empresarial de la Província de Tarragona (CEPTA): Avda. de Roma, núm. 7 43001 Tarragona.

FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4a planta CP 08001 Barcelona

Federació Serveis CCOO: Via Laietana, 16, 2a 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 i 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 Refòs de l'Estatut dels Treballadors.

C) Vetllar especialment pel coneixement i la 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.

Per tal de solventar 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 53. Dret supletori

Per tot allò que no preveu aquest conveni col·lectiu, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran per el Conveni col·lectiu de Supermercats i Autoserveis de Alimentació de Catalunya vigent en cada moment o l'Estatut dels treballadors i les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que els siguin d'aplicació.

Taula salarial – 2016

Grup I	S. base
personal neteja	810,17
treballador/a 16 anys (1)	655,20
treballador/a 17 anys (1)	655,20
Vigilant/a	810,17

# BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Divendres, 19 de maig de 2017 - Número 96

Grup II	
auxiliar adm.	810,17
auxiliar caixa	810,17
ajudant/a	810,17
conductor/a 1a	845,86
conductor/a 2a	810,17
dependent/a	810,17
manipulador/a escorxador	810,17
mosso/a	810,17
mosso/a esp/torero	845,86
professional ofici 1a	845,86
professional ofici 2a	810,17
encarregat/da reposició	810,17
Grup III	
comptable, caixer/a	892,85
encarregat/da establiment	875,18
encarregat/da secció	853,53
encarregat/da general	1.125,33
oficial adm.	850,15
programador/a	892,85
secretari/a	871,12
supervisor/a	1.015,86
Grup IV	
titulat/da de grau mig	1.018,03
titulat/da grau superior	1.165,34
Grup V	
cap d'administració	1.060,51
cap de compres	1.132,71
cap de divisió	1.153,90
cap de personal	1.132,71
cap de vendes	1.119,91
Grup 0	
director/a	1.305,53

Contracte per la formació

(1) Salari contracte per la formació/aprenentatge: Mínim, proporcional temps treball efectiu SMI (Art. 11.2.g) ET

Taula salarial – 2017

Grup I	S. base
personal neteja	836,30
treballador/a 16 anys	707,60
treballador/a 17 anys	707,60
Vigilant/a	836,30
Grup II	
auxiliar adm.	836,30
auxiliar caixa	836,30
ajudant/a	836,30

## BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Divendres, 19 de maig de 2017 - Número 96

Grup II	S. base
conductor/a 1a	873,14
conductor/a 2a	836,30
dependent/a	836,30
manipulador/a escorxador	836,30
mosso/a	836,30
mosso/a esp/torero	873,14
professional ofici 1a	873,14
professional ofici 2a	836,30
encarregat/da reposició	836,30
Grup III	
comptable, caixer/a	921,65
encarregat/da establiment	903,41
encarregat/da secció	881,07
encarregat/da general	1.161,63
oficial adm.	877,57
programador/a	921,65
secretari/a	899,22
supervisor/a	1.048,62
Grup IV	
titulat/da de grau mig	1.050,87
titulat/da grau superior	1.202,93
Grup V	
cap d'administració	1.094,72
cap de compres	1.169,24
cap de divisió	1.191,12
cap de personal	1.169,24
cap de vendes	1.156,04
Grupo 0	
director/a	1.347,64

Contracte per la formació

(1) Salari contracte per la formació/aprenentatge: Mínim, proporcional temps treball efectiu SMI (Art. 11.2.g) ET

Taula salarial – 2018

Grup I	S. base
personal neteja	857,21
treballador/a 16 anys	707,60
treballador/a 17 anys	707,60
Vigilant/a	857,21
Grup II	
auxiliar adm	857,21
auxiliar caixa	857,21
ajudant/a	857,21
conductor/a 1a	894,97

Grup II	
conductor/a 2a	857,21
dependent/a	857,21
manipulador/a escorxador	857,21
mosso/a	857,21
mosso/a esp/torero	894,97
professional ofici 1a	894,97
professional ofici 2a	857,21
encarregat/da reposició	857,21
Grup III	
comptable, caixer/a	944,69
encarregat/da establiment	926,00
encarregat/da secció	903,10
encarregat/da general	1.190,67
oficial adm.	899,51
programador/a	944,69
secretari/a	921,70
supervisor/a	1.074,84
Grup IV	
titulat/da de grau mig	1.077,14
titulat/da grau superior	1.233,00
Grup V	
cap d'administració	1.122,09
cap de compres	1.198,47
cap de divisió	1.220,90
cap de personal	1.198,47
cap de vendes	1.184,94
Grup 0	
director/a	1.381,33

Contracte per la formació

(1) Salari contracte per la formació/aprenentatge: Mínim, proporcional temps treball efectiu SMI (Art. 11.2.g) ET