

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

5493 *Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediterránea Merch, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mediterránea Merch, S.L. (código de convenio número 90014482012006), que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEA MERCH, S.L.**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal laboral de la empresa Mediterránea Merch, S.L., que preste servicio en los centros de trabajo ubicados dentro del ámbito territorial del convenio.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa (Murcia, Alicante y Valencia).

Artículo 3. *Ámbito temporal y revisión.*

La duración de este convenio colectivo será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizando el día 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos del mismo, se producirán en todo caso, desde el 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Una vez transcurrido el período de vigencia del presente convenio colectivo, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por las partes negociadoras en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación respecto a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas. Deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral.

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente, permaneciendo hasta su revisión. No obstante, si la autoridad laboral o la jurisdicción estimasen que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 del ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firma anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, no afectará al contenido restante del Convenio Colectivo conservando su plena validez.

Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Mediterránea Merch, S.L., durante la realización de las actividades propias de su objeto social: Actividades de merchandising y servicios integrales específicos a empresas y particulares tales como: promoción; degustación; reposición; logística; preparación, manipulación y reparto de mercancías; eventos; actos culturales; ocio y tiempo libre; asistencia domiciliaria; pequeñas reparaciones y reformas; servicios de seguridad, portería y cualquier otro de similar naturaleza.

Artículo 5. *Garantías personales, compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio respetarán a título individual las condiciones más favorables para los trabajadores, que hayan sido implantadas con carácter previo a su aprobación.

Las retribuciones de los trabajadores que en su conjunto y cómputo anual superasen las cuantías fijadas por el presente convenio, se respetarán íntegramente como condición más beneficiosa de carácter personal.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una comisión paritaria integrada como máximo por cuatro miembros, pertenecientes a la representación de la empresa y de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación y firma del mismo. Las funciones de la comisión paritaria serán entre otras:

- a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente convenio.
- b) La interpretación y aplicación del contenido del mismo.
- c) Las labores de mediación y consulta sobre aquellas cuestiones o controversias que pudieran derivarse de su aplicación.

Los asuntos planteados ante la comisión mixta, serán resueltos por acuerdo de la misma, para lo cual se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para

la resolución de los asuntos que se le planteen a esta comisión mixta, sus miembros podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos que consideren oportunos.

Planteadas la consulta o discrepancia, la comisión paritaria deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se le notifique. La comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de una semana para comunicar su acuerdo o decisión.

Producido el acuerdo o transcurrido el plazo para adoptarse el mismo, las partes, podrán utilizar las vías administrativas o judiciales según proceda.

CAPÍTULO II

Organización y control del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral, corresponderá única y exclusivamente a la empresa, que mantendrá el poder de dirección sobre sus trabajadores y conservará respecto a ellos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a la condición de empleador.

Los trabajadores de la empresa Mediterránea Merch, S.L., deberán obedecer las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la dirección de la empresa, o de las personas designadas por ésta.

Corresponde a la dirección de la empresa, la adopción de las medidas relativas a la determinación, implantación, modificación o supresión de tareas; la amortización y ordenación de puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa en cada momento; la determinación de la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos; y la determinación de la persona o personas en quienes delega el ejercicio del poder de dirección.

El lugar de ejecución de la actividad laboral, vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas del cliente, consignadas en el contrato de prestación de servicios. En todo caso las medidas que pueda adoptar la empresa en materia de movilidad funcional, movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, se regirán por lo previsto en los artículos 39, 40 y 41 del TRET.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipos, vestuario y máquinas de los que se le hagan entrega para el desarrollo de su trabajo, debiendo mantenerlos en perfecto estado de conservación y limpieza. A tal fin, dará cuenta a la empresa, a través del responsable de grupo o jefe de equipo, de las faltas o defectos que pudieran haberse producido en los mismos, con el fin de que sean conocidos y en su caso, subsanados, para garantizar el mantenimiento de la calidad del servicio.

Artículo 8. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador deberá cumplir con las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que imparta el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y ejecutando cuantos trabajos y actividades estén incluidos dentro de su grupo y categoría profesional. En la realización de las tareas propias de su puesto, el trabajador está obligado a cumplir con las normas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que vengan motivados por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que exijan un cambio de residencia del trabajador, se cumplirá lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificaciones profesionales

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos y áreas funcionales. La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, y de acuerdo con los principios de responsabilidad y autonomía.

Grupos profesionales.

Grupo 1: Pertenecen a este grupo profesional, los trabajadores que lleven a cabo funciones de dirección, organización, coordinación y supervisión de las actividades de la empresa.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Gerente: Supervisa y coordina todas las actividades que forman parte del objeto social de la empresa.

Director/a comercial: Se encarga de supervisar y dirigir las tareas comerciales de la empresa, coordinando el trabajo a realizar tanto por los supervisores, como por los jefes de equipo y los responsables de grupo (entre otros).

Grupo 2: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que velan de forma directa por el cumplimiento de las instrucciones impartidas por parte del gerente y director comercial; supervisando, coordinando y dirigiendo el cumplimiento de las tareas tanto por parte del personal de administración, como por parte del personal que presta servicio en los distintos centros de trabajo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Supervisor/a: Realiza las tareas antes descritas, en varios centros de trabajo y bajo las órdenes del director comercial.

Jefe de departamento: Realiza las tareas de gestión y administración de la empresa, asignadas a su departamento, supervisando las tareas tanto de los administrativos, como de los auxiliares administrativos, actuando bajo las directrices del gerente o dirección de la empresa.

Grupo 3: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo tareas administrativas, incluyendo trabajos de informática o contabilidad; tareas de animación y desarrollo de actividades socioculturales; tareas de vigilancia, coordinación y control de las tareas que realicen los trabajadores de cada centro de trabajo; tareas de desarrollo, control y seguimiento de acuerdos comerciales y políticas de venta con nuestros clientes y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Equipo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones del Director comercial o en su caso del supervisor. Además realizará funciones de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como mínimo por 9 trabajadores.

Técnico Especialista: Realiza tareas complejas que requieren un alto grado de especialización tales como: animación, orientación, asesoramiento, dinamización y desarrollo de actividades socioculturales.

Administrativo: Se encarga bajo las órdenes de sus superiores de ejecutar los trabajos de gestión administrativa propios de cada departamento, utilizando para ello los medios informáticos y contables que sean necesarios.

GPV: Se encarga del seguimiento, control, vigilancia, etc. de las promociones, pvp, test de presencia, control de implantaciones, facings, roturas de stock, introducción de productos, gestión y control de pedidos en los términos y condiciones señalados en los contratos de prestación de servicios señalados con las empresas clientes.

Merchán-Integral: Se encarga de desarrollar los acuerdos comerciales con las empresas clientes, en cada punto de venta y con las distintas cadenas de distribución y centrales de compra. Para ello realiza visitas a los distintos centros de trabajo y tareas de asesoramiento de imagen en cuanto a las mejores condiciones de comercialización del producto; colocación y montaje de expositores y mercancía; entrega de regalos que incentiven la venta de los productos; colocación de publicidad y cartelería.

Grupo 4: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo funciones de representación, promoción, degustación, preparación, manipulación, corte, envasado, venta y cobro de productos, apoyo comercial, verificación de pedidos, carga y descarga de mercancías, recogida de datos, control de instalaciones deportivas, primeros auxilios, vigilancia, conducción, asistencia domiciliaria; así como todos aquellas para las que se acredite experiencia profesional o cualificación técnica suficiente. Para la realización de los citados trabajos, el personal que pertenece a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Azafata-demostrador promotor: Se encarga de realizar tareas de promoción, degustación, demostración, atención al público, recepción de los ponentes o asistentes al evento, registro de asistencias, recogida de invitados, control de la sala desde el material audiovisual, micrófonos, carteles de ponentes, agua, entrega de regalos entre otras en congresos, centros comerciales, ferias, exposiciones y de más eventos de similar naturaleza.

Especialista de tienda: Se encarga de la manipulación, corte, preparación, envasado y elaboración de los productos de venta al público en cada centro comercial, en los términos y condiciones señaladas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes. Para la realización de las citadas tareas podrán utilizar diversa maquinaria necesaria para la realización entre otras de tareas de corte o envasado de los productos que se comercializan.

Especialista de almacén: Se encarga de la preparación de pedidos en almacenes y centros de logística para las empresas clientes de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en los contratos de prestación de servicios celebrados con las mismas. Para la realización de la citadas tareas podrán utilizar medios mecánicos o de carga siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

Responsable de grupo: Es el responsable de vigilar, controlar y coordinar las tareas de los operarios a su cargo en cada centro de trabajo, conforme a las instrucciones recibidas. Además realizará tareas de manipulación y colocación de mercancías en función de las necesidades de cada centro. En todo caso tendrá a su cargo un equipo integrado como máximo por 8 trabajadores.

Auxiliar administrativo: Se encarga de realizar tareas de apoyo administrativo de menor complejidad técnica, bajo la supervisión del jefe de cada departamento y administrativos. También desarrollarán funciones de recepción de clientes y atención al público.

Grupo 5: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que llevan a cabo funciones de promoción y venta, cobro, reposición, colocación de mercancía en los lineales para su venta, reparto a domicilio, limpieza, almacenaje de productos y mercancías. Para la realización de los citados trabajos el personal perteneciente a este grupo profesional podrá utilizar maquinaria de manejo sencillo (traspaletas) y herramientas de corte siempre que estén debidamente formados y autorizados para ello.

Integran el presente grupo profesional los siguientes puestos de trabajo:

Reponedor/a: Se encargan de realizar funciones de reposición y colocación de productos en los lineales para su venta, en cada centro comercial, de acuerdo con las

condiciones pactadas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes. Se incluirán también labores de asistencia en secciones como: carnicería, charcutería, frutería, pescadería, etc.

Promotor/a: Se encarga de preparar y publicitar los productos en cada centro comercial promoviendo la venta y el cobro de los mismos conforme a las condiciones incluidas en los contratos de prestación de servicios con las empresas clientes.

Promotor/a vendedor/a: Se encargan de llevar a cabo al mismo tiempo funciones correspondientes al puesto de reponedor y promotor en cada centro comercial, en las condiciones pactadas en los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas clientes.

Mozo de almacén: Se encarga de realizar labores de asistencia y apoyo a los especialistas de almacén (siempre que estos existan) consistentes en la manipulación, carga, descarga y almacenaje de mercancías mediante la utilización de medios mecánicos (traspaleta), así como tareas de apoyo directo en las líneas de producción.

Auxiliar de servicios: Se encarga de realizar tareas de reparto, clasificación de mercancías y documentación, limpieza, lectura de contadores, etc.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 12. *Normas generales de contratación.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales y reglamentarias sobre colocación vigentes en cada momento, y a las específicas que figuren en este convenio colectivo. La contratación temporal de trabajadores se realizará conforme a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

El régimen jurídico de este contrato se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre.

El contrato tendrá por objeto la ejecución de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Entre otros, se pueden identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse por medio de esta

modalidad contractual, aquellas que tengan por objeto la prestación de servicios para empresas clientes en un establecimiento determinado (cadenas de distribución, hipermercados, supermercados, tiendas y demás comercios), ferias, exposiciones, convenciones, congresos, etc.

En todo caso se especificará con precisión en el contrato, la obra o servicio que motiva la celebración de esta modalidad contractual.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El régimen jurídico de este contrato se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 3 del Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre.

La citada modalidad contractual, se podrá utilizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de 6 meses en un período de 12 meses. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de 6 meses.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se celebrará este tipo de contrato cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada correspondiente a un trabajador a tiempo completo. Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

El citado contrato se formalizará por escrito, y en él deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

El régimen jurídico del contrato a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a jornada completa, siendo proporcionales a su jornada aquellos, que por su naturaleza, así lo permitan.

En el contrato a tiempo parcial, podrá acordarse la realización de horas complementarias, en los términos y condiciones señalados en el apartado 5 del artículo 12 del TRET. De conformidad con dicho precepto, el trabajador conocerá con una antelación mínima la realización de dichas horas.

d) Contrato de interinidad.

La citada modalidad contractual se utilizará para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El citado contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Contrato de trabajo en prácticas.

El régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose la posibilidad de utilizar este tipo de contratación para el personal incluido en el Grupo Profesional III y IV siempre que

los conocimientos requeridos para el puesto de trabajo de que se trate, sean objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

La retribución para este tipo de contratos será la de un 60 % y 75 % durante el primer ó segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 13. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo se formalizará por escrito cuando se trate de un contrato por obra o servicio determinado, interinidad, o a tiempo parcial. En el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se formalizarán por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas. En los demás aspectos relativos a la forma del contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1659/98.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un período de prueba de:

- Grupos I y II: 6 meses.
- Grupo III: 4 meses.
- Grupo IV: 3 meses.
- Grupo V: 2 meses.

El período de prueba deberá ser pactado siempre por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse período de prueba inferiores a los señalados, que sean proporcionales a la duración del contrato de trabajo, cuando éste tenga carácter temporal.

Artículo 15. *Promoción profesional.*

Serán de libre designación por parte de la empresa, los puestos de Director Comercial, Jefe de Departamento y Supervisor. Para el resto de los puestos de trabajo la promoción profesional de los trabajadores se realizará teniendo en cuenta entre otros los siguientes méritos:

- Los conocimientos técnicos en relación al puesto a cubrir.
- La experiencia en relación a las funciones asignadas.
- Las aptitudes e idoneidad para el puesto.
- La antigüedad en la empresa, la trayectoria y la implicación en los proyectos de desarrollo y evolución de la misma.

Artículo 16. *Ceses de los trabajadores.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos I a III: 60 días.
- Grupos IV: 45 días.
- Grupo V: 15 días.

El período de parte del trabajador/a de la obligación de pre avisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe

del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa suscribirá en cada caso el correspondiente acuse de recibo. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja en la empresa.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiera devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder, siendo propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación correspondiente, el valor de los citados elementos.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, descansos y vacaciones

Artículo 17. *Jornada laboral.*

La jornada semanal tendrá con carácter general una duración de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a domingo, en función de las necesidades de la empresa y respetando los períodos de descanso semanal y entre jornadas que puedan corresponder a los trabajadores. En cómputo anual, la jornada máxima será de 1.824 horas de trabajo efectivo. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente un 30 % de la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando siempre los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se acuerda que la jornada ordinaria diaria pueda ser superior a las 9 horas, respetando en todo caso los períodos de descanso entre jornadas que establece la normativa vigente.

Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes Comunidades Autónomas la posibilidad de apertura de determinados domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo en tales domingos y/o festivos, será necesaria por razones de organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.) el trabajo en dichos días se compensara con descanso en otro día de la semana.

El personal que por cualquier causa no acuda a su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa o de sus mandos, con al menos 24 horas de antelación. En caso de no ser posible se comunicará a la mayor brevedad posible con el fin de que la empresa pueda garantizar la prestación del servicio a las empresas clientes en cada centro comercial, y en los términos que se hubieran pactado contractualmente.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual, que podrán compensarse con tiempo equivalente de descanso o de no ser posible, económicamente, según las necesidades productivas de la empresa.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias a realizar anualmente conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán aquellas que una vez realizadas se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los descansos compensatorios, en todo caso, deberán ser programados de común acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de tal forma que afecten en la menor medida posible al normal funcionamiento de la empresa.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, correspondiendo su ofrecimiento a la empresa y su aceptación al trabajador. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 19. Descansos.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberá mediar un período mínimo de descanso de 12 horas.

El descanso semanal será de día y medio, que se disfrutará por el trabajador en función de las necesidades del servicio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso no se considerará en ningún caso, tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de descanso por vacaciones por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año.

El período o períodos de disfrute de vacaciones, se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, con una antelación mínima de dos meses. Podrán distribuirse en diversos períodos en función de las necesidades organizativas de la empresa, debiendo tener al menos uno de ellos una duración mínima de 15 días.

CAPÍTULO VI

Permisos retributivos

Artículo 21. Permisos retribuidos.

Los trabajadores que presten servicio en la empresa Mediterránea Merch, S.L., podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los demás permisos y licencias contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, estarán integradas por el salario base de cada grupo y los complementos del mismo.

Artículo 22. Salario.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero, como en especie, por la prestación profesional de servicios laborales, ya retribuyan el tiempo de trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Los salarios y complementos establecidos para cada grupo profesional, serán los recogidos en las tablas salariales recogidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 23. *Indemnizaciones.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos extra salariales:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral (ej. plus transporte, dietas, kilometraje).
- b) Las indemnizaciones o compensaciones a traslados, desplazamientos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias será la correspondiente a treinta días de salario base, abonándose proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

De conformidad, con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de las doce mensualidades de cada año.

Artículo 25. *Incentivos.*

La empresa podrá abonar a sus trabajadores cantidades de forma voluntaria, libre y diferenciada, ya sean en metálico o en especie. Las citadas cantidades estarán sujetas a cotización a todos los efectos y de forma independiente a los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponde en relación a su prestación laboral.

En ningún caso, su concesión, modificación o supresión, podrá suponer discriminación alguna en relación a los trabajadores afectados, por alguna de las causas señaladas en el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectué entre las 22 y 6 horas. Como regla general se procederá a su compensación con descanso según lo dispuesto en el artículo 36.2 del estatuto de los trabajadores. En caso de no ser posible la misma, la retribución del trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas será un 3 % superior a la del trabajo realizado durante la jornada diurna o vespertina. El plus de nocturnidad regulado en este artículo no tendrá carácter consolidable.

Artículo 27. *Plus de transporte y distancia.*

La empresa abonará a los trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, una cantidad de dinero en concepto de plus de transporte, con el fin de compensar los gastos derivados del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual y viceversa.

Artículo 28. *Dietas y kilometrajes.*

Cuando los trabajadores de la empresa, con ocasión de su trabajo tuvieran que desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir una compensación por los gastos efectivamente realizados y motivados por el citado desplazamiento.

Del mismo modo en el caso de que el trabajador no se desplace utilizando un vehículo propiedad de la empresa, tendrá derecho a percibir bien el coste del billete del medio de transporte utilizado, o bien una cantidad por kilómetro recorrido, cuando el trabajador utilice su vehículo particular.

El importe de las dietas que se abonarán a los trabajadores serán:

Dieta completa sin pernocta: 26,67 euros.

Dieta completa con pernocta: 53,34 euros.

En concepto de kilometraje, se abonará al trabajador que utilice para desplazarse su vehículo privado, una cantidad de 0,18 euros por kilómetro recorrido, además de los gastos efectivamente realizados en concepto de peaje o aparcamiento.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden de garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores. Los trabajadores estarán obligados a utilizar tanto la ropa de trabajo, como los demás elementos proporcionados por la empresa durante la realización de su trabajo, velando además por su adecuado estado de conservación.

Artículo 30. *Liquidación y pago de salarios.*

La liquidación y pago de salarios se efectuará dentro de los diez días siguientes del mes en que se produzca el devengo del salario, por cualquiera de los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles de los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

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

1) Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando los retrasos sean inferiores a cinco minutos, y no se repitan más de tres veces en un período de treinta días.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos, en no más de dos ocasiones en el plazo de 30 días, y siempre que ello no conlleve graves perjuicios para el trabajo y la empresa.

3. Falta de aseo y limpieza personal ocasional.

4. Entregarse a juegos o distracciones.

2) Falta graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.

2. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

3. Las discusiones con otros compañeros, subordinados, mandos u otros trabajadores dentro de los centros de trabajo donde preste sus servicios la empresa.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

5. Descuidos durante la manipulación y conservación de los productos y mercancías y durante la utilización del material de la empresa.

6. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, cuando las mismas no tengan la consideración de faltas muy graves.

7. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un periodo de treinta días.

8. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

9. No presentar en plazo los partes de baja, alta y confirmación por incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

10. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un período máximo de 10 minutos en dos ocasiones en el plazo de 30 días, cuando conlleve graves perjuicios para el trabajo y para la empresa; o cuando sin conllevar graves perjuicios económicos para el trabajo y para la empresa se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos.

11. Emplear para uso propio artículos o materiales de la empresa o de las empresas clientes.

12. Entregarse a juegos o distracciones afectando a la organización del trabajo o causando perjuicios a la empresa.

13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

14. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, habiendo mediado la debida sanción o amonestación por escrito.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad o dignidad, mediando ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

16. La falta habitual de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

17. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su facultad de dirección y organización. Se considerará como falta muy grave, si se produce de forma reiterada o causa graves perjuicios a la empresa o a sus clientes.

18. Incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, en los que mediando negligencia o imprudencia del trabajador, motiven accidentes de trabajo tanto para el mismo trabajador como para otras personas.

19. La no realización de los reconocimientos médicos tanto iniciales, como periódicos, cuando no medie renuncia previa a los mismos, por parte del trabajador.

20. No comunicar con la debida puntualidad, los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador cuando estos puedan afectar al cumplimiento por parte de la empresa en sus obligaciones tributarias y en la seguridad social.

21. No emplear los uniformes, materiales, útiles o máquinas facilitadas por la empresa para su puesto de trabajo.

22. La utilización de los equipos informáticos o teléfonos móviles de la empresa y su conexión a internet para fines particulares, ilícitos o para la descarga de programas, aplicaciones y archivos. En el caso de que se trate de una conducta reiterada o cause un perjuicio severo a la Empresa será considerada como falta muy grave.

3) Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves:

1. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos o más días sin la debida autorización o sin causa alguna que lo justifique en un período de 30 días.

2. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, de más de cinco minutos, en un período de treinta días.

3. El abandono injustificado del puesto de trabajo por un periodo superior a 30 minutos en tres o más ocasiones en el plazo de 30 días; o cuando se produzca durante un período de entre 10 y 30 minutos y conlleve graves perjuicios económicos para el trabajo y la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Simular enfermedades o accidentes así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente, mientras exista su periodo de incapacidad temporal.

6. Las discusiones con otros compañeros, subordinados, mandos u otros trabajadores dentro de los centros de trabajo donde preste sus servicios la empresa cuando tenga lugar en presencia del público, clientes o genere perjuicios.

7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Así como el hurto o robo tanto de bienes de la empresa, de las empresas clientes, de los centros comerciales en los que se presta servicio, de los propios compañeros o del público en general.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, de las empresas clientes o de los centros comerciales en los que se preste servicio.

9. El incumplimiento tanto de la normativa de prevención de riesgos laborales; como de las normas de seguridad y salud, establecidas por la empresa, el cliente o el centro comercial donde se presta servicio, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o se haya derivado un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores. La no asistencia a los cursos de formación en materia de seguridad y salud organizados por la empresa.

10. La desobediencia o el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las empresas en el ejercicio de su facultad de dirección y organización, cuando se produzca de forma reiterada o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

11. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

12. La embriaguez o consumo de drogas de forma habitual que tengan una repercusión negativa en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo. Quedando excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de algunos medicamentos siempre y cuando hayan sido objeto de prescripción médica.

13. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar a personas ajenas a la misma datos confidenciales, que perjudiquen los intereses de la empresa.

14. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración hacia los mandos, familiares, compañeros o subordinados.

15. Falta notoria de respeto o consideración al público.

16. Toda conducta dentro del ámbito laboral, en la que cualquier trabajador prevaleciendo de su posición de jerarquía atente gravemente al respeto y dignidad mediante ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

17. Toda conducta constitutiva de acoso u hostigamiento contra los compañeros de trabajo que sea constitutiva de mobbing.

18. No entregar de forma voluntaria a la empresa los albaranes de servicio, partes de trabajo y partes de horas realizadas o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y de sus resultados.

19. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.ej. carretillas elevadoras y apiladoras, traspaleas eléctricas), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a la comisión de la primera.

Artículo 32. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el caso de las faltas graves o muy graves. La tramitación de un expediente contradictorio en el que será

oído el trabajador afectado con un plazo de dos días hábiles en las faltas graves y tres días hábiles en las faltas muy graves solo será necesario en caso de trabajadores que sean delegados sindicales.

En defecto de expediente contradictorio, al margen de la comunicación escrita al trabajador se le deberá conceder un plazo de tres días hábiles para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, de todo expediente sancionador motivado por faltas graves o muy graves, en el plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 33. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, y la suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta tres días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de mayor gravedad.

Artículo 34. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 35. Garantías sindicales.

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento. La empresa respetará en todo caso, el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador de su afiliación o no a un sindicato.

Las condiciones de elección, derechos, obligaciones, facultades y garantías de los miembros del Comité de Empresa, se adecuará a lo dispuesto en los capítulos I y II del título II del TRET. En relación a los delegados sindicales, se cumplirá lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de Libertad Sindical.

Artículo 36. Promoción de la Igualdad.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio, afectarán por igual a trabajadores de ambos sexos. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, o por su afiliación o no a un sindicato.

Artículo 37. Formación profesional.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente; o la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, o por otros organismos especializados y debidamente autorizados.

Disposición adicional primera. *Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo solventar las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.*

En relación con la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y se adhieren expresamente al V Acuerdo de Solución Autónoma I de Conflictos Colectivos Laborales (ASAC V) suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y registrado y publicado por Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria mixta regulada en el artículo 6 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir al SIMA a través de los procedimientos establecidos en el ASAC V. Todo ello sin perjuicio de que en caso de desacuerdo las partes negociadoras, puedan recurrir a las vías administrativas o judiciales que estimen procedentes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, durante la resolución de cuestiones de su competencia, también serán sometidas para su resolución al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los mismos términos previstos anteriormente para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por medio del cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo.

ANEXO

Tabla I: Tabla salarial por grupos.

Categoría	Salario base mensual - Euros	Paga extra mensual - Euros	Plus transporte mensual - Euros	Total devengado mensual - Euros
<i>Grupo I</i>				
Director Comercial.	1.228,60	204,76	90,38	1.523,74
<i>Grupo II</i>				
Supervisor/a.	862,97	143,83	72,27	1.079,07
Jefe/a Departamento.	862,97	143,83	72,27	1.079,07
<i>Grupo III</i>				
Jefe/a Equipo.	773,78	128,96	72,27	975,01
Administrativo/a.	773,78	128,96	72,27	975,01
G.P.V.	773,78	128,96	72,27	975,01
Técnico especialista.	773,78	128,96	72,27	975,01
Merchan Integral.	773,78	128,96	72,27	975,01
<i>Grupo IV</i>				
Especialista de tienda.	754,46	125,74	66,25	946,45
Especialista de almacén.	754,46	125,74	66,25	946,45
Responsable de grupo.	754,46	125,74	66,25	946,45
Auxiliar Administrativo.	754,46	125,74	66,25	946,45
<i>Grupo V</i>				
Reponedor/a.	740,10	123,35€	59,63	923,08
Mozos/as de almacén.	740,10	123,35€	59,63	923,08
Auxiliar de servicios.	740,10	123,35€	59,63	923,08

Tabla II: Tabla salarial por grupos.

Categoría	Salario base diario - Euros	Paga extra diaria - Euros	Vacaciones diarias - Euros	Plus transporte diario - Euros	Total devengado diario - Euros
<i>Grupo IV</i>					
Azafata-Promotor demostrador. . .	30,18	5,03	2,34	2,65	40,20
<i>Grupo V</i>					
Promotor/a.	29,60	4,93	1,89	2,39	38,81
Promotor/a vendedor/a.	29,60	4,93	1,89	2,39	38,81