

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de “Empresa Mixta Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, Sociedad Anónima” (Mercamadrid) (código número 28004622011988).*

Examinado el texto del convenio colectivo de “Empresa Mixta de Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, Sociedad Anónima” (Mercamadrid) suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de noviembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de enero de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**VIII CONVENIO COLECTIVO MERCAMADRID, S.A.**

## Capítulo I

*Normas generales***Art. 1º: Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Mixta Mercados Centrales de Abastecimiento de Madrid, S.A. (MERCAMADRID, S.A.) y los trabajadores de su plantilla, con la única excepción del personal directivo a que se refieren los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, quedando su ámbito de aplicación circunscrito a Madrid y su provincia.

**Art. 2º: Vigencia y duración**

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, extendiendo sus efectos desde dicha fecha hasta el día 31 de diciembre de 2014.

El Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales, salvo que alguna de las partes denuncie el mismo en la forma y plazos que se indican en el siguiente párrafo.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Deberá hacerse por escrito, cursándose ante el órgano administrativo que en ese momento sea competente y dando traslado del mismo a la otra parte interviniente en el Acuerdo.

**Art. 3º: Compensación y absorción**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciéndose en la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Las disposiciones futuras legales o contractuales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras aquí pactadas.

**Art. 4º: Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus funciones, deje sin efecto alguna de sus cláusulas o condiciones, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

**Art. 5º: Comisión paritaria del convenio**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo confían en que tanto la Empresa como el personal afectado por el mismo interpretarán y cumplimentarán debidamente todo cuanto quede en el convenio.

No obstante lo anterior, se constituye una única Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, compuesta por un máximo de tres representantes de la Empresa, que ésta designará en un máximo de un mes contado a partir de la fecha de la firma del Convenio, y por un máximo de tres miembros del Comité de Empresa, designados en el mismo plazo anteriormente citado. Ambas representaciones tendrán no obstante derecho a variar, en todo momento y en función de las materias a tratar, sus miembros en la Comisión.

Las funciones de esta Comisión serán las de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio y el arbitraje y conciliación en los casos para los cuales sea requerida, y todas aquellas otras que se le atribuyan en el articulado del presente Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá siempre que le sea sometida a su consideración cualquier cuestión relativa a la interpretación o vigilancia de lo pactado en el Convenio, debiendo resolver sobre la cuestión en un plazo de 15 días naturales a partir de su formulación y se comunicara por escrito el acuerdo alcanzado a quienes la hubieran planteado y/o pudieran resultar afectados por el mismo y, en todo caso, a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

Asimismo, la Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario, a petición de cualquiera de las partes, y sus componentes deberán ser convocados, al menos con 5 días naturales de anticipación, con expresión del Orden del Día, exceptuando de esta exigencia aquellos supuestos en los que la reunión sea convocada con carácter de urgencia.

Los acuerdos en el seno de la Comisión requerirán para su validez la asistencia de las dos representaciones (Empresa y Comité) y el voto en un mismo sentido de ambas, formándose la voluntad de cada una de tales representaciones con arreglo a sus normas internas de voto y funcionamiento.

Se levantará debida acta de cada una de sus sesiones, tanto en caso de acuerdo como de desacuerdo, y en este último caso, resolverá la jurisdicción competente, excepción hecha de los supuestos en que Empresa y Comité decidan someterse voluntariamente a un arbitraje de carácter vinculante o tal sometimiento se prevea expresamente en este Convenio.

#### **Art. 6º: Prelación de normas**

Las normas que se establecen en el presente Convenio regularán todas cuantas relaciones se produzcan entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones generales, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas a las previstas por las normas que regulen la actividad de la Empresa y que se estimen compensadas en el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio en cómputo global anual.

Por ello las únicas normas supletorias de lo pactado en el presente Convenio son las normas laborales de carácter general en materia laboral, fundamentalmente el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 7º: Mantenimiento del empleo**

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrá, como mínimo, la plantilla fija existente a la firma del mismo.

### Capítulo II

#### *Organización del trabajo*

#### **Art. 8º: Principios Generales**

El ejercicio regular de las facultades directivas en cuanto a organización técnica y práctica de la Empresa es facultad de la misma y por consiguiente ésta, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos así como cualquier estructuración de las Áreas, Servicios o Secciones que considere conveniente para el mejor desarrollo de la actividad empresarial.

#### **Art. 9º: Trabajos de superior e inferior categoría**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

**Art. 10º: Clasificación del personal según funciones**

El personal de MERCAMADRID, S.A. quedará encuadrado en alguno de los grupos profesionales y categorías que a continuación se indican:

**A) GRUPOS PROFESIONALES**

- Directivos.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Oficios Varios y Subalternos.

**B) CATEGORÍAS PROFESIONALES**

<b>1. Grupos Directivos</b>	<b>Categoría</b>
- Directores miembros de la Comisión Directiva	Jefe de 1ª Especial
- Directores nivel 1	Jefe de 1ª A
- Directores nivel 2	Jefe de 1ª B
- Titulados Superiores nivel 1	Jefe de 1ª B
- Directores Adjuntos	Jefe de 1ª B
<b>2. Grupos Técnicos</b>	<b>Categoría</b>
- Jefes de Servicio nivel 1	Jefe de 1ª C
- Titulados Superiores nivel 2	Jefe de 1ª C
- Jefes de Servicio nivel 2	Jefe de 1ª D
- Titulados Superiores nivel 3	Jefe de 1ª D
- Jefes de Sección nivel 1	Jefe de 2ª A
- Jefes de Sección nivel 2	Jefe de 2ª B
- Titulados Grado Medio nivel 1	Jefe de 2ª B
- Jefes de Sección nivel 3	Jefe de 3ª A
<b>3. Grupo Administrativos</b>	<b>Categoría</b>
- Titulados Grado Medio nivel 2	Jefe de 3ª A
- Jefes Adjuntos	Jefe de 3ª B
- Jefes Adscritos	Jefe de 3ª B
- Titulados Grado Medio nivel 3	Jefe de 3ª B
- Oficiales de Administración y Servicios nivel 1	Oficial de 1ª
- Oficiales de Administración y Servicios nivel 2	Oficial de 2ª
- Oficiales de Administración y Servicios nivel 3	Oficial de 3ª
- Auxiliares de Administración	Auxiliar
<b>4. Grupo Oficios Varios y Subalternos</b>	<b>Categoría</b>
- Oficiales nivel 1	Oficial de 1ª
- Oficiales nivel 2	Oficial de 2ª
- Oficiales nivel 3	Oficial de 3ª
- Auxiliares	Auxiliar
- Subalternos	Subalterno

Aquellas categorías que para un correcto funcionamiento organizativo hubiera necesidad de incorporar en un futuro, se encuadrarán dentro del grupo profesional que corresponda.

**Art. 11º: Clasificación del personal según permanencia**

Según el tipo de contrato que cada uno de los trabajadores haya suscrito con la Empresa, éstos se clasificarán en:

- Fijos en plantilla: son aquellos trabajadores que hayan concertado su contrato por tiempo indefinido.
- Eventuales: son aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo se haya concertado al amparo de las normas que sobre contratación estén vigentes en cada momento, y cuya duración no se haya pactado por tiempo indefinido.
- Interinos: son aquellos trabajadores contratados para cubrir la vacante transitoria de un trabajador de plantilla, ya sea por I.T., excedencia, permiso parental, vacaciones anuales o cualquier otro motivo, con duración limitada.
- La finalización del contrato del trabajador interino se producirá cuando el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo, o haya cesado la obligación de su reserva de plaza.

A estos efectos los trabajadores eventuales e interinos tendrán los mismos derechos que los fijos de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato de trabajo y las disposiciones de este Convenio.

#### **Art. 12º: Promoción de categoría**

Se efectuará por parte de la Comisión Directiva que informará por escrito al Comité de Empresa de las mencionadas promociones a realizar, y éste podrá efectuar alegaciones durante un plazo de diez días naturales a contar desde que se les notifique la promoción. Estas alegaciones en ningún caso serán vinculantes para la decisión de la Empresa.

Las promociones de categoría podrán efectuarse bien con ocasión del nombramiento del trabajador para un nuevo puesto de trabajo o cobertura de una vacante, o bien en razón de la mayor productividad o responsabilidad en el mismo puesto de trabajo y funciones que se viniera ocupando, sin que sea por tanto requisito imprescindible el cambio de puesto.

### Capítulo III

#### *Ingresos, provisión de vacantes y ceses*

#### **Art. 13º: Ingresos y períodos de prueba**

La Empresa podrá celebrar cualquier clase de contrato de los autorizados en cada momento por la legislación vigente y exigir examen médico previo de idoneidad para la función que va a desempeñar el trabajador. De manera especial, se fomentará el contrato de relevo.

En el momento del ingreso de los trabajadores en la Empresa, sea cual fuere el tipo de contrato que suscriban con la misma, podrá concertarse por escrito un período de prueba dentro de los límites que en cada momento establezca la legislación vigente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al tipo de contrato que haya suscrito con la Empresa, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso y que no generará derecho a indemnización de ninguna clase.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

#### **Art. 14º: Provisión de vacantes y puestos de nueva creación**

1. La Empresa comunicará al Comité de Empresa las vacantes que se hayan producido en la plantilla o puestos de nueva creación a proveer, y cual debe ser el perfil de la persona para cubrir el puesto o vacante.

2. Los trabajadores fijos tendrán prioridad para acceder a cualquier plaza siempre que reúnan el perfil designado por la Empresa y las condiciones exigidas. En segundo lugar, tendrán prioridad, exclusivamente, aquellos trabajadores eventuales que en el momento de la provisión de vacantes o puestos de nueva creación estuviesen prestando eficazmente sus servicios en la Empresa.

3. Con este fin, se encomienda a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio definida en su artículo 5º la vigilancia de los procesos de selección y cobertura en base a los criterios de mérito y capacidad.

4. La Comisión atenderá y estudiará igualmente las observaciones y posibles reclamaciones de los trabajadores que, optando a los vacantes o nuevos puestos a cubrir, no resultaran nombrados para los mismos. Su interés en la vacante o nuevo puesto de que se trate será tenido en cuenta en los futuros procesos de selección para cobertura de vacantes o nuevos puestos de corte similar o identidad manifiesta.

5. Los candidatos seleccionados deberán superar un período de prueba de dos meses: en caso de no superar el período de prueba se reincorporarán de nuevo al puesto que ocupaban con anterioridad.

6. La cobertura de las vacantes y nuevos puestos de Directores y Jefes de Servicio o Sección, así como de los puestos de confianza directamente adscritos a la Presidencia Ejecutiva, no se someterá a los pasos anteriormente reseñados.

#### **Art. 15º: Causas de extinción del contrato**

I. La relación laboral se extingue por alguna de las siguientes causas:

- 1) Por voluntad del trabajador.
- 2) Por no superación del período de prueba.
- 3) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 4) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente Convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en caso de haber solicitado el reingreso dentro del período reglamentario.

- 5) Por expirar el plazo de contratación o el trabajo específico.
- 6) Por despido del trabajador.
- 7) Por declaración de invalidez en cualquiera de sus grados de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquélla tuvo lugar.
- 8) Por jubilación del trabajador
- 9) Por cualquiera otra causa que determine la extinción del contrato de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

II. Además de por las causas enumeradas en el párrafo anterior, el trabajador interino cesará, si no existiese ningún otro tipo de pacto con la Empresa, al incorporarse el trabajador fijo al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza en favor de aquél.

III. En caso de que el cese se produzca por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación al día de su baja, pudiéndosele descontar de su liquidación los días que falten para cumplir su obligación de preaviso.

IV. En los casos de trabajadores eventuales, cuya duración de contrato sea superior a seis meses, la Empresa deberá preavisar la extinción del mismo, por vencimiento del plazo pactado, con quince días de antelación a la fecha de su terminación, así como si éste es objeto de prórroga.

#### Capítulo IV

##### *Condiciones económicas y mejoras sociales*

#### **Art. 16º: Consideraciones generales**

1. Todas las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio se entienden como devengos brutos anuales y referidos a jornada completa. Quiere ello decir que si cualquier trabajador no trabajara todo el año o no prestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo, percibirá la remuneración económica que le corresponda, proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.

2. Dada la configuración de la Empresa y la dificultad que entrañaría el pago en metálico de los salarios los representantes de los trabajadores prestan su conformidad a que el abono de las retribuciones se efectúe mensualmente y por medio de transferencia bancaria o cheque.

3. El modelo de recibo de salarios será el que se viene utilizando en la actualidad.

#### **Art. 17º: Conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables en la Empresa serán los siguientes:

Apartado A) Devengos salariales:

- 1º Salario Base.
- 2º Complementos Salariales:
  - a) Antigüedad.
  - b) Pagas Extraordinarias.
  - c) Suplementos Compensatorios.

Apartado B) Devengos por puesto de trabajo:

- 1º Prima por Nocturnidad.
- 2º Prima por Transporte.
- 3º Complemento de Destino.

#### **Art. 18º: Salario base**

Ambas partes acuerdan que los salarios base correspondientes a cada categoría profesional y nivel salarial aparejado dentro de las mismas durante los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 serán los que figuran en el Anexo que se acompaña a este Convenio, y que corresponde a 14 pagas en el año.

Adicionalmente, al finalizar cada uno de estos ejercicios se revisará el incremento salarial establecido en las tablas salariales con los siguientes criterios:

- 1) Si el incremento de resultados de la empresa en el año a revisar en relación con el ejercicio inmediatamente anterior, según los cálculos que a continuación se expresan, fuera superior al 1%, se satisfará una retribución complementaria correspondiente a la diferencia porcentual entre el porcentaje de incremento del resultado y ese 1% con el techo máximo del IPC del conjunto nacional real correspondiente al año a revisar, descontando el 1%.
- 2) Este aumento quedará consolidado para recalcular las tablas salariales para los ejercicios siguientes.
- 3) Para determinar los resultados a estos efectos se establece la consideración de ser tomados del balance final del ejercicio los siguientes conceptos:  
$$\text{Resultado de explotación} \pm \text{resultados financieros} = \text{Resultados a efectos de Convenio Colectivo.}$$

- 4) El incremento que correspondiera en aplicación de las cláusulas anteriores, una vez fijado el porcentaje, incrementará los conceptos de:
- Salario Base.
  - Complemento de Destino.
  - Prima por Nocturnidad.

Asimismo, durante la vigencia del Convenio se realizará una revisión anual de los incrementos salariales, de manera que si durante cualquiera de los años de la vigencia del mismo, los resultados superasen la inflación de dicho año, se recuperarán las posibles pérdidas salariales que no hayan alcanzado el IPC en alguno de los ejercicios anteriores con efectos del año en que se practique la revisión, en el mismo porcentaje que supere el resultado a la inflación.

#### **Art. 19º: Antigüedad**

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, sin excepción de categorías, disfrutará, además de su salario, de gratificaciones anuales por años de servicio que consistirán en trienios, pagaderos cada uno de ellos en cuantía de un 5% del salario base anual de cada trabajador, distribuida entre las catorce pagas anuales, con las siguientes especificaciones:

- I. A la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de cada año se le añadirá cada nuevo trienio calculado según el salario base de la categoría según Convenio, que tenga el trabajador.
- II. La promoción profesional o el aumento de retribución por salario base, durante la vigencia de este Convenio, no actualizarán en ningún caso la retribución por antigüedad consolidada.
- III. Los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2004 seguirán cumpliendo cada trienio el día 1 de enero del año en que se cumpla el mismo desde su ingreso en la Empresa.
- IV. Los trienios para las nuevas incorporaciones a la plantilla se computarán de fecha a fecha desde aquélla en que ingresaran en la Empresa.
- V. La acumulación de incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más del 50% del salario base anual para los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2004, y del 40% para las nuevas incorporaciones a la plantilla.

#### **Art. 20º: Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas de un importe igual a una catorceava parte del salario base anual para cada categoría profesional y niveles salariales dentro de las anteriores contemplados en las Tablas Salariales que figuran como Anexo al presente Convenio, más la antigüedad de cada trabajador. Estas pagas se abonarán en los meses de junio y diciembre, devengándose por períodos semestrales (la paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre). Su abono será proporcional al tiempo trabajado durante el período semestral de devengo que corresponda de los antes indicados.

#### **Art. 21º: Suplementos compensatorios**

Se abonarán asimismo dos suplementos compensatorios al año, que se devengarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre y se cobrarán íntegros en los meses de agosto y diciembre con arreglo a las siguientes cuantías:

- A. Suplemento de agosto: 850 Euros anuales.
- B. Suplemento de diciembre: 440 Euros anuales.

Si el trabajador causara baja en la Empresa antes del 31 de diciembre de cada año y ya hubiera percibido estos suplementos, se descontará de la liquidación el importe proporcional de los mismos cobrados en exceso con anterioridad.

El trabajador que se jubile o cese durante el segundo semestre del año, percibirá íntegramente los suplementos compensatorios del año completo en que se jubile o cese, y si lo hiciera durante el primer semestre de uno de dichos años, percibirá un 50% de la suma de los suplementos compensatorios del año completo en que se jubile o cese.

#### **Art. 22º: Devengos por puesto de trabajo**

1. Prima por nocturnidad.

Aplicable a aquellos trabajadores que presten sus servicios en horario nocturno (entre las 22 y las 7 horas), estableciéndose para todas las categorías profesionales una cuantía reflejada en las tablas anexas al presente Convenio por hora efectivamente trabajada dentro de tal horario. La Prima por Nocturnidad no se devengará cuando por cualquier circunstancia deje de prestar servicios el trabajador en el horario nocturno antes reseñado.

2. Prima por transporte.

Aplicable a todos los trabajadores sin excepción, consistirá en una cuantía fija de 12 Euros por día de efectivo trabajo. Cuando se compensen días por trabajos extraordinarios, se tendrá así mismo derecho al cobro de esta prima en cuanto a los días de compensación.

### 3. Complemento de destino.

Este Complemento se configura como estímulo para el reconocimiento de la productividad, y se devengará en función del puesto de destino o de la especialidad del trabajo desarrollado.

En función de los grupos profesionales establecidos en el apartado A) del artículo 10 de este Convenio, se pactan las cuantías por este concepto reflejadas en las tablas anexas al presente Convenio.

Estas cantidades se entienden como mínimos, por lo que la Empresa podrá incrementar estos importes en lo que estime necesario pudiendo explicitar la causa que lo motive.

El Complemento de Destino se vincula al compromiso de los trabajadores de MERCAMADRID, S.A. a la asistencia a cursos de formación a impartir en horas de trabajo.

Este Complemento desaparecerá o se transformará cuando desaparezca o transforme el motivo que lo ocasionó, cuando se cambie de puesto de trabajo o cuando desaparezcan las funciones o responsabilidades que lo justificaron y se devengará en las 12 mensualidades del año.

### Art. 23º: Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, legalmente acreditada, la Empresa incrementará las prestaciones que por este concepto reciba el trabajador en la cantidad necesaria para garantizarle el 100% de los devengos salariales definidos en el apartado A) del artículo 17 de este Convenio durante el tiempo que permanezca en situación de I.T., y el Complemento de Destino definido en el punto 3º del apartado B) de igual artículo durante los 20 primeros días de baja.

A partir del día 21 de baja, y durante los seis primeros meses, se complementarán los conceptos descritos en el párrafo anterior hasta el importe máximo mensual fijado por la Administración Pública como tope de cotización, excepto en el caso de que los devengos salariales definidos en el apartado A) del artículo 17 superen dicho tope, que se complementarán dichos devengos hasta el 100%.

### Art. 24º: Fondo social

Este Fondo recibirá una dotación anual de la Empresa y estará destinado a sufragar becas para estudios con el fin de promover la formación cultural externa del trabajador, y ayudas para todos aquellos conceptos que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio definida en su artículo 5º acuerde incluir.

El Fondo anticipará trimestralmente cantidades a cuenta al objeto de compensar cuanto antes el gasto efectuado por cada trabajador en cualquiera de los conceptos cubiertos por el Fondo, ello sin perjuicio del ajuste final a efectuar con el cierre del año. Para su tramitación será necesario presentar los correspondientes justificantes y/o facturas, según sea el caso.

### Art. 25º: Jubilación

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución de trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa a favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores puedan acceder a la pensión de jubilación, adoptándose las siguientes medidas de fomento del empleo:

- Compromiso de la Empresa de hacer indefinidos a trabajadores temporales en sustitución de los trabajadores que acceda a la jubilación.
- Contratación de nuevos trabajadores en sustitución de los trabajadores que se jubilen.
- Hace indefinidos a tiempo completo a trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial, favoreciendo la calidad del empleo existente en la Empresa.
- Compromiso empresarial de mantener un determinado número de trabajadores, en general, o de trabajadores fijos, en particular, dentro de la plantilla.

### Art. 26º: Fondo de pensiones

Se aplicará una aportación definida equivalente al 1,5% del salario bruto de cada trabajador excluida cualquier mejora social que pudiera recibir, efectuándose un seguimiento activo de las inversiones y retribuciones del Fondo y de su transparencia a través de la información que la Gestora deba remitir periódicamente.

### Art. 27º: Seguro de Responsabilidad Civil

MERCAMADRID, S.A. mantendrá, para todo su personal, un seguro de responsabilidad civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, la Empresa garantizará la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores que lo soliciten cuando se vean incurso en procedimientos civiles o penales como consecuencia de actuaciones en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando no se deba a una actuación dolosa. Asimismo, se establece que el Abogado y Procurador que lleven la defensa y representación del trabajador serán designados por la Empresa.

Las condiciones particulares del seguro serán las que tenga establecidas la Compañía de Seguros con la que se concierte y que se reflejarán en la correspondiente póliza, a las cuales se someten las partes de este Convenio.

#### **Art. 28º: Ayuda para discapacitados**

La ayuda para trabajadores con cónyuges, hijos o pareja de hecho, que puedan acreditar una convivencia y dependencia con el trabajador durante un mínimo de dos años anteriores a la petición, que tengan una minusvalía, física o psíquica superior al 33% y que no perciban ningún ingreso será de 77 Euros brutos mensuales por doce pagas al año. Para acreditar la minusvalía deberá aportar documento expedido por un organismo oficial con competencia para poder hacerlo.

Los trabajadores con minusvalías motoras superiores al 33%, acreditadas mediante documento expedido por un organismo oficial con competencia para poder hacerlo, tendrán una ayuda en el transporte de 38,5 Euros brutos mensuales durante un máximo de once pagas anuales.

#### **Art. 29º: Seguro colectivo de accidentes individuales**

Con independencia de la obligatoria afiliación a la Seguridad Social y seguro obligatorio de accidentes de trabajo, MERCAMADRID S.A., se compromete a asegurar a sus trabajadores con un seguro colectivo de accidentes, a cargo exclusivo de la Empresa y con las siguientes coberturas:

- Muerte por accidente: 63.000 euros
- Invalidez total permanente por accidente: 93.000 euros

Las condiciones particulares del seguro serán las que tenga establecidas la Compañía de Seguros con la que se concierte y que se reflejarán en la correspondiente póliza, a las cuales se someten las partes de este Convenio.

### Capítulo V

#### *Jornada, descansos y vacaciones*

#### **Art. 30º: Jornada laboral y horario de trabajo**

La jornada ordinaria semanal será de 35 horas.

Se establece para la totalidad de la plantilla una jornada semanal de cinco días.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En los trabajos a turno, el trabajador saliente no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no sea sustituido por el trabajador entrante, comprometiéndose la Empresa a sustituirle lo más rápidamente posible.

#### **Art. 31º: Trabajos extraordinarios**

Ambas partes establecen por norma general la no realización de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, y para aquellos supuestos en que por necesidades imperiosas o imposibles de retrasar hubieran de efectuarse trabajos extraordinarios, fuera de la jornada laboral, éstos serán recompensados por la Empresa con tiempo libre o permisos retribuidos.

La Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas empleadas en estos trabajos, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

#### **Art. 32º: Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas, que en ningún caso se podrán sustituir por compensación económica, será de veintidós días laborables, pudiendo partirlas un máximo de dos veces, excepto en aquellos puestos en que haya necesidad de sustituir a los trabajadores, que podrán cambiar una quincena con otro compañero del mismo Servicio y turno, pero que deberán comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha de comienzo de las mismas. Su período de disfrute se efectuará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Para su determinación se utilizará el sistema de turnos rotativos de elección por parte de los trabajadores, respetándose el criterio de que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Su duración se calculará en función del tiempo que se haya trabajado o se vaya a trabajar dentro del año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más.

El cuadro anual de vacaciones deberá estar formalizado antes del 31 de marzo de cada año. Todo cambio de puesto de trabajo conllevará el ajuste en la previsión de las vacaciones para los trabajadores afectados.

La situación de Incapacidad Temporal producida durante el periodo de vacaciones que haya precisado hospitalización del trabajador suspenderá el periodo de vacaciones durante los días de

hospitalización, reiniciándose el cómputo de las vacaciones al día siguiente a obtener el alta hospitalaria. Los días correspondientes a la suspensión serán disfrutados en las fechas que el trabajador acuerde con la Empresa y siempre que no exceda de los dos primeros meses del año siguiente. Para ello es imprescindible la presentación de los partes justificativos de la hospitalización y certificado médico acreditativo de la contingencia.

Las trabajadoras o trabajadores que no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural de su devengo, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, derivada de los supuestos legales de maternidad, nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, o en el período de disfrute del permiso que por estas causas les correspondiera, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente a su devengo.

## Capítulo VI

### *Conciliación e igualdad*

#### **Art. 33º: Lactancia**

Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El / la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad o al final de la jornada diaria.

#### **Art. 34º: Guarda legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo la mitad de la duración de aquella.

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

Los trabajadores que se encuentren en los supuestos anteriormente citados tendrán derecho a elegir horario de trabajo dentro del Servicio al que se encuentren adscritos.

#### **Art. 35º: Ayuda a la natalidad**

La Empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad de 500 Euros brutos, por una sola vez, en concepto de ayuda de natalidad por cada hijo.

#### **Art. 36º Excedencias**

Se reconocen dos clases de excedencias para el personal fijo de MERCAMADRID S.A.: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

La forzosa, que dará derecho a la reserva obligatoria del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, especificándose el plazo previsto de excedencia en la solicitud de la misma. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva será solo de empleo, en la misma categoría profesional.

Por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo), hasta tres años desde el nacimiento, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. El tiempo que dure la excedencia se tendrá en cuenta para la antigüedad, podrán asistir a cursos, y tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo, en la misma categoría profesional. Para miembros pertenecientes a familias numerosas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente.

Por cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.

La excedencia por los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores (por cuidado de hijo... y de un familiar hasta 2º grado...) cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

En todos los supuestos, el trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con dos meses de antelación a la fecha en que termine su período de excedencia.

En todos los supuestos, el trabajador que no se reincorpore en la fecha prevista para un reingreso causará baja en la Empresa.

#### **Art. 37º: Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

a) Permiso de Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas siendo una a cargo de la empresa, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Seis semanas serán de descanso obligatorio por la madre, con posterioridad al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

b) Permiso de Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

c) Adopción o Acogimiento:

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, siendo una a cargo de la empresa, ampliables por acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más, a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneos de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos en que reglamentariamente se determinen.

- d) Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- e) Nacimiento o adopción hijo-a con discapacidad:

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

- f) Adopción internacional:

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del Art. 48 y 48 bis del ET.

#### **Art. 38º: Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia**

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- a) Derecho al cambio de puesto de trabajo:

Cuando exista riesgo para la seguridad o la salud, o posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de trabajadoras embarazadas o de parto reciente, la empresa está obligada a adaptar las condiciones del puesto de trabajo, o al cambio de función o de puesto. En este último caso, el cambio se realizará conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero conservando todas las retribuciones de su puesto de origen.

- b) Derecho a la reserva del puesto:

Cuando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al Art. 45.1 d) del ET, con derecho a prestación del 75% de la base reguladora, conforme a los Art. 134 y 135 de la Ley de la SS, mientras dure el riesgo.

- c) Despido y extinción del contrato.

Será nulo el despido de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencias por maternidad, en el caso de que el motivo de dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos

## Capítulo VII

*Licencias y excedencias***Art. 39º: Licencias retribuidas**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, equiparándose los supuestos de hecho. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento extraordinario al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta cinco días laborables.
- c) Un día laborable por traslado de domicilio habitual debidamente justificado.
- d) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.  
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, de acuerdo con la normativa legal vigente.
- g) Dos días laborables por nacimiento de un hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- h) Un día laborable por matrimonio de hijos o hermanos.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada finalizará tres horas antes.
- j) Durante la semana de San Isidro se saldrá una hora antes.
- k) Los trabajadores que se encuentren estudiando en Centros oficiales reconocidos por la Administración para la obtención de un título académico según la legislación vigente, así como los que concurren a oposiciones a funcionarios públicos, dispondrán de un máximo de 7 días laborables o 49 horas anuales destinadas para la formación externa o exámenes, debiendo presentar la debida justificación.
- l) Cuatro días de asuntos propios, siempre que las necesidades de la Empresa así lo permitan. Se podrán disfrutar como máximo hasta el día 8 de enero del año siguiente.
- m) Se compensará hasta un máximo de dos fiestas al año del calendario laboral, que caigan en día de libranza, que deberán ser disfrutadas en el mismo año, respetándose las condiciones más beneficiosas existentes en este aspecto en la Empresa.

**Art. 40º: Permiso no retribuido**

Los trabajadores de MERCAMADRID, S.A. podrán solicitar un permiso no retribuido cada tres años, por un periodo nunca inferior a un mes ni superior a seis meses, siempre y cuando este permiso no lo esté disfrutando más de un 5% de la plantilla y con un preaviso mínimo de tres meses.

## Capítulo VIII

*Régimen disciplinario***Art. 41º: Remisión normativa**

A partir del día de firma de este Convenio, será de aplicación a los trabajadores comprendidos en su ámbito el régimen disciplinario general que en cada momento se contemple en el texto del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto viniera a resultar más favorable, se estará a lo dispuesto en el texto de los artículos 43 a 49 del IV Convenio Colectivo de MERCAMADRID, S.A., que se da por reproducido a tales efectos.

## Capítulo IX

*Disposiciones varias***Art. 42º: Formación**

Con la participación tanto del Comité de Empresa, se desarrollará anualmente un Plan de Formación dirigido a los trabajadores de las distintas Áreas o Servicios a fin de conseguir la mejor cualificación y adaptación a las nuevas técnicas requeridas para el mejoramiento de la gestión.

Este Plan se compondrá de cursos y acciones formativas diversas que se tendrán en cuenta en los procesos de promoción interna.

La asistencia a acciones formativas fijadas dentro del horario de trabajo de sus destinatarios será en todo caso obligatoria para los mismos si éstos perciben Complemento de Destino.

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio definida en su artículo 5º estará facultada para establecer como criterio vinculante para la Empresa, en orden a futuras promociones de categoría, el de la obtención por parte de los trabajadores de titulaciones medias o superiores homologadas por la Administración, así como para el establecimiento de becas de estudio de igual carácter para hijos de trabajadores que así lo soliciten.

#### **Art. 43º: Anticipos Salariales**

Se concederán por un importe máximo de hasta 9.000 Euros a devolver en 24 pagas consecutivas iguales a descontar desde el cuarto mes siguiente a la concesión, primándose las solicitudes de cuantías inferiores a 3.000 Euros en cuanto ello no perjudique la valoración de necesidad a que se hace referencia más adelante en relación a las peticiones de mayores importes correspondientes al mismo ejercicio.

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio definida en su artículo 5º fijará los criterios de necesidad con que se atenderá la concesión de estos anticipos bajo la premisa de que siempre se antepondrá como criterio el grado de necesidad a la fecha de petición del anticipo, así como decidirá sobre los supuestos planteados y todo otro tipo de cuestiones no reguladas en este Convenio respecto a los anticipos en cuestión.

La Empresa se compromete a intentar conseguir en todo momento un interés preferente en la obtención de préstamos para los trabajadores, con Caja Madrid u otra entidad financiera.

### Capítulo X

#### *Comité de empresa y garantías sindicales*

#### **Art. 44º: Centrales sindicales**

Mediante el presente Convenio, MERCAMADRID, S.A. reconoce como interlocutores naturales en el tratamiento y sustentación de las relaciones laborales en la Empresa a las distintas Centrales Sindicales con implantación en la misma.

La representación ante la Empresa de las Secciones Sindicales reconocidas en la misma la ostentará el Secretario General de la Sección Sindical, quien gozará de las garantías sindicales que para los miembros del Comité de Empresa se establecen en el artículo 46 del presente Convenio.

#### **Art. 45º: Comité de empresa**

El Comité de Empresa será el órgano que ostente la representación global de todos los trabajadores de la Empresa, y por tanto, será el interlocutor válido ante la misma para el tratamiento de todos aquellos temas que afecten a la totalidad del colectivo.

Para el cumplimiento de su misión, los componentes del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. A igual objeto, la Empresa sufragará, hasta un máximo de 600 Euros anuales, los posibles gastos del Comité en su ámbito de actuación, a justificar debidamente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes facultades:

1. A ser informado por la Empresa:
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, y sobre la evolución probable del empleo.
  - b) Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria que se presente a la Junta General de Accionistas, documentación que el Comité de Empresa deberá tener a su disposición.
  - c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Previamente a la ejecución de modificaciones en la distribución de personal, por eliminación, ampliación, creación de Áreas, Servicios o Secciones.
  - e) En función de la materia de que se trate:
    - Sobre la implantación o revisión de sistemas cuya organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatuto Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
  - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, el movimiento de ingresos y ceses y las sanciones disciplinarias impuestas por la comisión de faltas graves o muy graves.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
    - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
    - b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
  3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores.
  4. Colaborar con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener y mejorar el servicio al cliente y usuarios del Polígono Alimentario de Madrid y la eficacia de MERCAMADRID, S.A.
  5. Velar por que se cumplan los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.
  6. Capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
  7. Disponer de un local donde poder desarrollar su labor sindical.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al mismo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Empresa señale expresamente el carácter reservado.

#### **Art. 46º: Garantías sindicales**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el representante de la Sección Sindical, en el supuesto de que se hallara reconocida como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

#### **Art. 47º: Asambleas**

Anualmente los trabajadores de MERCAMADRID, S.A. dispondrán de 3 horas para acudir a Asambleas, convocadas por el Comité de Empresa.

## ANEXO

TABLA SALARIAL (14 PAGAS)

	Categoría	Nivel	2010	2011	2012	2013	2014
<b>1.-Grupos Directivos</b>							
Directores Comisión Directiva	Jefe de 1ª Especial	1E	40.352,42	40.755,94	41.163,50	41.575,14	41.990,89
Directores nivel 1	Jefe de 1ª A	1A	38.211,96	38.594,08	38.980,02	39.369,82	39.763,52
Directores nivel 2	Jefe de 1ª B	1B	34.908,10	35.257,18	35.609,75	35.965,85	36.325,51
Titulados Superiores nivel 1	Jefe de 1ª B	1B	34.908,10	35.257,18	35.609,75	35.965,85	36.325,51
Directores Adjuntos	Jefe de 1ª B	1B	34.908,10	35.257,18	35.609,75	35.965,85	36.325,51
<b>2.-Grupos Técnicos</b>							
Jefes de Servicio nivel 1	Jefe de 1ª C	1C	31.825,44	32.143,69	32.465,13	32.789,78	33.117,68
Titulados Superiores nivel 2	Jefe de 1ª C	1C	31.825,44	32.143,69	32.465,13	32.789,78	33.117,68
Jefes de Servicio nivel 2	Jefe de 1ª D	1D	28.521,56	28.806,78	29.094,85	29.385,79	29.679,65
Titulados Superiores nivel 3	Jefe de 1ª D	1D	28.521,56	28.806,78	29.094,85	29.385,79	29.679,65
Jefes de Sección nivel 1	Jefe de 2ª A	2A	26.637,63	26.904,00	27.173,04	27.444,77	27.719,22
Jefes de Sección nivel 2	Jefe de 2ª B	2B	25.699,51	25.956,51	26.216,07	26.478,23	26.743,02
Titulados Grado Medio nivel 1	Jefe de 2ª B	2B	25.699,51	25.956,51	26.216,07	26.478,23	26.743,02
Jefes de Sección nivel 3	Jefe de 3ª A	3A	23.745,45	23.982,91	24.222,74	24.464,97	24.709,61
<b>3.-Grupo Administrativos</b>							
Titulados Grado Medio nivel 2	Jefe de 3ª A	3A	23.745,45	23.982,91	24.222,74	24.464,97	24.709,61
Jefes Adjuntos	Jefe de 3ª B	3B	23.152,48	23.384,00	23.617,84	23.854,02	24.092,56
Jefes Adscritos	Jefe de 3ª B	3B	23.152,48	23.384,00	23.617,84	23.854,02	24.092,56
Titulados Grado Medio nivel 3	Jefe de 3ª B	3B	23.152,48	23.384,00	23.617,84	23.854,02	24.092,56
Oficiales de Admón. y Servicios nivel 1	Oficial de 1ª	4A	21.898,51	22.117,49	22.338,67	22.562,06	22.787,68
Oficiales de Admón. y Servicios nivel 2	Oficial de 2ª	4B	20.201,51	20.403,52	20.607,56	20.813,64	21.021,77
Oficiales de Admón. y Servicios nivel 3	Oficial de 3ª	4C	16.972,40	17.142,12	17.313,54	17.486,68	17.661,54
Auxiliares de Administración	Auxiliar	5	15.116,65	15.267,82	15.420,50	15.574,70	15.730,45
<b>4.- Grupo Oficios Varios y Subalternos</b>							
Oficiales nivel 1	Oficial de 1ª	4A	21.898,51	22.117,49	22.338,67	22.562,06	22.787,68
Oficiales nivel 2	Oficial de 2ª	4B	20.201,51	20.403,52	20.607,56	20.813,64	21.021,77
Oficiales nivel 3	Oficial de 3ª	4C	16.972,40	17.142,12	17.313,54	17.486,68	17.661,54
Auxiliares	Auxiliar	5	15.116,65	15.267,82	15.420,50	15.574,70	15.730,45
Subalternos Subalterno	Subalterno	6	13.942,99	14.082,42	14.223,24	14.365,48	14.509,13
<b>Complemento de Destino (12 pagas)</b>			<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
1.-Grupos Directivos			3.636,00	3.672,36	3.709,08	3.746,17	3.783,64
2.-Grupos Técnicos			3.030,00	3.060,30	3.090,90	3.121,81	3.153,03
3.-Grupo Administrativos, Oficios Varios y Subalternos			1.262,50	1.275,13	1.287,88	1.300,76	1.313,76
<b>Prima por Nocturnidad (hora)</b>			<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
			2,22	2,24	2,27	2,29	2,31

**Nota:**

La empresa absorberá los incrementos que correspondan en los supuestos siguientes:

1. Con ajuste del Complemento Personal de Salario Base por encima de tablas, en los casos que existan en la plantilla.
2. Con ajuste, en la misma cuantía del aumento, en los Complementos de Destino para los Jefes de 1ª Especial y 1ª A, cuya cuantía exceda a la pactada en el presente Convenio.

Todo lo cual suscriben los abajo firmantes, en prueba de su plena conformidad con ello y a sus oportunos efectos, en Madrid a 18 de noviembre de 2011.

(03/4.234/12)