

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 7** *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación suscrito por la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid y CC OO (código número 28014372012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación, suscrito por COCAM y CC OO el día 24 de abril de 2012; 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 12 de septiembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MERCADOS MUNICIPALES,  
Y GALERÍAS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, AÑOS 2012 y 2013****PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo de Mercados Municipales, y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO. - Madrid y la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM).

**Artículo 1º. *Ámbito territorial***

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas que exploten Mercados Municipales y Galerías de Alimentación que desarrollen sus actividades en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 2º. *Ámbito personal***

Igualmente afecta este Convenio a todos los trabajadores que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1º.

**Artículo 3º. *Ámbito temporal***

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. Lo pactado en este Convenio será de aplicación a la firma del mismo, retrotrayéndose los preceptos económicos al primero de enero de 2012. Los atrasos correspondientes se abonarán al mes siguiente de la firma del Convenio independientemente de la fecha de publicación.

**Artículo 4º. *Normas generales***

- A) Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.  
En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de su totalidad.
- B) Derechos adquiridos. Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.
- C) Absorción y compensación. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

**Artículo 5º. *Denuncia***

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

**Artículo 6º. *Comisión paritaria***

1. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por cuatro vocales en representación de las Empresas y otros tantos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

- a) En representación de la Central Sindical CC.OO.: cuatro vocales que se designen por dicho Sindicato.
- b) En representación de las Asociaciones de Empresarios:
  - Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM), cuatro vocales.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, 2 miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 18 del Convenio.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la consulta se formule por una Empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en 170 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio.

Dicho canon se repartirá entre la Organización Empresarial por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional mencionado en el párrafo anterior.

#### **Artículo 7º. Ingresos y periodos de prueba**

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los periodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el periodo de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

#### **Artículo 8º. Salario base**

El incremento para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo será el que figura en las tablas salariales anexas, a las que se llega de la siguiente forma:

- Para el año 2012: 0,8% de incremento sobre la tabla salarial definitiva de 2011.
- Para el año 2013: 1% de incremento sobre la tabla salarial definitiva de 2012.

#### **Artículo 9º. Antigüedad**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de premio por antigüedad, trienios de un 5 por 100 de su salario base de este Convenio, cada 3 años.

Al personal con una antigüedad superior a siete trienios, se le abonará los siete primeros con el porcentaje citado, y los siguientes con el 7 por 100. En ningún caso podrá rebasarse por este concepto el tope del 60% del sueldo base. No obstante lo anterior, los trabajadores que antes del 1 de marzo de 1980 vinieran percibiendo cantidades superiores a ese porcentaje, lo seguirán cobrando, como condición más beneficiosa, sin que en el futuro puedan devengar más trienios.

#### **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen 3 pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al sueldo base de la categoría del trabajador, más el porcentaje que le corresponda por antigüedad y de conformidad con el artículo 11 del presente Convenio, la polivalencia.

El pago de las mismas se llevará a cabo:

- La de Verano, el 30 de junio.
- La de Navidad, el día 15 de diciembre.
- La de Beneficios, el día 15 de marzo.

**Artículo 11. Trabajos de cobrador**

Los trabajadores que vengan realizando trabajos propios de cobrador, independientemente de sus categorías, percibirán una gratificación como quebranto de moneda de un 5% sobre el sueldo base que vengan disfrutando, en las doce pagas ordinarias.

**Artículo 12. Polivalencia**

Todos los trabajadores a quienes la empresa les ofrezca, dentro de su jornada laboral, realizar funciones de otra categoría y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la cantidad de 153,50 euros mensuales, por polivalencia, tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ningún trabajador a hacer trabajos fuera de su categoría profesional sin su aceptación.

Dicha gratificación mensual será de quince pagas al año.

Dicho complemento será cobrado en todas las bajas tanto por enfermedad común como por accidente laboral desde el primer día de las mismas.

Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

**Artículo 13. Fecha de pago**

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

2. Los atrasos, o indemnizaciones en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a quince días desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 14. Anticipos**

Todo Trabajador que lo solicite tendrá derecho a anticipos quincenales que, en ningún caso podrán superar la cantidad de 490,07 euros. No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se tenga liquidado otro anterior.

Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

**Artículo 15. Seguro de vida**

Las empresas afectadas por este Convenio deben tener establecido para todos los trabajadores del Sector un seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El capital asegurado como indemnización será de 24.955,73 euros, independientemente de la cobertura de la Seguridad Social.

Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

**Artículo 16. Ayuda por defunción**

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge o familiares en primer grado el importe de tres mensualidades iguales cada una de ellas a la última que recibiera, aumentada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

**Artículo 17. Jornada**

La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este Convenio Será de 1.771'5 horas, con independencia del turno en que realicen su trabajo.

A fin de no sobrepasar las jornadas anuales de trabajo señaladas en este Convenio, los empresarios y los trabajadores podrán pactar lo siguiente:

A) Reducir la jornada semanal de trabajo, haciéndose efectiva dicha reducción en el último día de la semana laboral normal del trabajador.

B) Acumular las horas de reducción de la jornada anual en días libres, acordándose entre trabajador y empresario las fechas de su disfrute, pudiendo suponer esas fechas si así se pactase una ampliación del período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas.

En caso de desacuerdo entre empresario y trabajadores será la jurisdicción competente la encargada de dirimir estas cuestiones.

C) Igualmente, se podrá pactar que la jornada sea continuada o partida.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 minutos diarios para la toma de refrigerio computables en jornada, la hora de disfrute de este tiempo se acordará a nivel de Empresa.

**Artículo 18. Vacaciones**

1. Todos los trabajadores disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones y las mismas no podrán comenzar ni en libranza del trabajador, ni en día festivo a lo largo del año, según los siguientes criterios:

a) El disfrute de las vacaciones tendrá lugar en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Independientemente de lo anterior cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo antes citado.

- b) Asimismo, el trabajador podrá llegar a acuerdos con su empresa para disfrutar las vacaciones fuera del período mencionado.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año, y cada trabajador conocerá por escrito, las fechas que le correspondan, con dos meses al menos de antelación a la fecha de su disfrute.
2. Todos los trabajadores disfrutarán, además, de siete días de permiso retribuidos. Las fechas de disfrute de estos días se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos periodos, siendo uno de ellos consistente en 15 ó 16 días dentro de su periodo vacacional asignado, en los periodos del 1 al 15 ó del 16 al 31 de cada uno de estos meses.

El resto de días se disfrutarán por quincenas completas (o 16 días en su caso) que comenzaran los días 1 ó 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural.

No tendrán derecho a fraccionar las vacaciones el personal que las disfrute fuera de los meses de junio a septiembre.

Del personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10% de trabajadores en un mismo periodo fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10% se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el periodo inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción que desea disfrutar fuera de los meses de verano es posterior a estos cuatro meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de I.T., no se computaran a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación. Será inexcusable la acreditación de los días de hospitalización, si es que la hubiese, para que no se computen dichos días como de vacaciones. El periodo de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

Asimismo, si antes de disfrutar sus vacaciones, el trabajador estuviese en la situación de I.T. tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El periodo de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 19. Permisos y licencias**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar como permiso retribuido:

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos. Este permiso se ampliará en un día más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la residencia.
  - Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 3 si ocurriese fuera de la residencia.
  - Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
  - Tres días por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo ampliables a 5 en el caso de enfermedad tanto de la madre como del hijo derivada del parto y 5 si sucede fuera de la residencia.  
A estos efectos no se considera residencia distinta si el hecho causante es una de las localidades limítrofes de la residencia.
  - Un día por traslado del domicilio habitual.
  - Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Se amplía a 2 el permiso en el caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de la provincia de la residencia del trabajador.

Todos los aspectos de este precepto tendrá la misma consideración que el cónyuge la persona que conviva de manera estable con el trabajador y se haya comunicado con anterioridad a la Empresa este hecho, por escrito.

En lo no recogido en este artículo con respecto a la L.O para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la misma, siempre que no lo mejore.

**Artículo 20. Formación**

1. El trabajador tendrá derecho:
  - A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
  - B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

**Artículo 21. Licencias sin sueldo**

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Artículo 22. Maternidad, cuidado de menores y lactancia**

En lo no establecido en este artículo se estará a lo establecido en la Ley y el Estatuto de los Trabajadores:

1. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

2. En los supuestos de adopción, y acogimiento tanto pre adoptivo como permanente de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo 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 determinen.

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

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la ley de Procedimiento Laboral.

5. Protección de la maternidad. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### **Artículo 23.** *Incapacidad temporal*

Las Empresas abonarán durante todas las situaciones de Incapacidad Temporal a los trabajadores el 100 % del salario real mensual desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 24.** *Revisión médica*

Se realizara por parte de las empresas, una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, incluyendo análisis que se determinen por el servicio médico.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

#### **Artículo 25.** *Excedencias*

Voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado.

Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superar el periodo máximo de cinco años aludidos. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

El trabajador deberá notificar el reingreso con una antelación de seis meses, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

#### Forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### Para el cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y categoría durante su vigencia.

En lo no recogido en este artículo con respecto a la L.O para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la misma, siempre que no lo mejore.

#### **Artículo 26.** Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

#### **Artículo 27.** Jubilación a los 65 años

Los trabajadores que se jubilen con carácter voluntario a la edad de 65 años, percibirán una indemnización de 892,11 euros.

Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

#### **Artículo 28.** Premio por jubilación anticipada

Los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, percibirán de la empresa y de acuerdo con la edad del trabajador, las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años: 3.742,26 euros.
- A los 61 años: 3.189,60 euros.
- A los 62 años: 2.657,98 euros.
- A los 63 años: 2.098,41 euros.
- A los 64 años: 1.524,58 euros.

Para tener derecho a los premios de jubilación anticipada, anteriormente especificados, será requisito imprescindible, tener una antigüedad en la empresa de cinco años como mínimo.

De conformidad con lo señalado en el Real Decreto núm. 1194/1985, de 17 de julio, el trabajador podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con lo previsto en esta disposición legal, a sustituir al trabajador que se jubila por otro de nuevo ingreso en las condiciones previstas en tal Real Decreto. En este caso, el trabajador que se jubila la indemnización a que se alude más arriba será sólo de 353,60 euros.

Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

**Artículo 29. Jubilación a los 64 años y jubilación anticipada parcial****Jubilación a los 64 años**

De conformidad con el R. D. 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado R.D., a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

**Jubilación parcial anticipada**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad mínima del trabajador	Antigüedad mínima en la empresa	Años de cotización Seguridad Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna "Máximo Jubilación Parcial" de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna "Mínimo Prestación Laboral", y como máximo el 75 %. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo jubilación parcial	Mínimo prestación laboral	Mínimo jubilación parcial	Máximo prestación laboral
Año 2008	85 %	15 %	25 %	75 %
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y siguientes	75 %	25 %	25 %	75 %

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2008- 2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

### **Artículo 30.** *Traslados*

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.
3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 31.** *Clases de faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 32. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

**Artículo 33. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

**Artículo 34. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, sino media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley número 8/1.980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

**Artículo 35. Sanciones**

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

**Artículo 36.** *Vigilancia de la salud*

Todo el personal afecto al presente Convenio, se someterá voluntariamente a una revisión médica anual que será de cuenta de la empresa, la cual vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar reconocimiento.

En el caso de las trabajadoras dentro de la revisión deberán realizarse un examen ginecológico.

El resultado de dichos reconocimientos, será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos.

Se realizará un reconocimiento médico específico a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos, durante la jornada laboral y sin merma del salario mensual.

**Artículo 37.** *Ropa de trabajo*

Los Trabajadores que prestan servicio fijo en las empresas afectadas, tendrán derecho, desde el primer día, con cargo a la empresa, a lo siguiente:

- Cada 6 meses: vestuario necesario para el trabajo. La de invierno incluirá anorak. El uniforme de verano se entregará entre el 1 y el 15 de mayo y el de invierno entre el 1 y el 15 de noviembre.
- Cada año: calzado reglamentario para la necesidad del trabajo. Y dos batas cuando fueren necesarias por razón de su trabajo.
- En caso de rotura o deterioro notable de las prendas de trabajo se sustituirán las mismas por la empresa por otras nuevas.

**Artículo 38.** *Acción sindical*

Podrán acumularse las horas para actividades sindicales pero con el límite de que un representante no podrá acumular más del doble de las que le correspondan.

Los representantes sindicales podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones sindicales y laborales fuera de la jornada laboral.

Los representantes sindicales podrán en todo momento pedir al empresario que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social.

En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para utilización de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales.

El día de cobro de salario, las empresas concederán un período durante el cual el responsable o responsables de cada central sindical efectúen la recaudación de sus cuotas sindicales.

**Artículo 39** *Ley de prevención*

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley núm. 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Categorías***Personal Superior*

Administrador gerente.—Es la persona que con o sin poderes ejerce la máxima autoridad en el mercado o galería comercial, pudiendo estar al frente de uno o varios de dichos centros comerciales. En el ejercicio de sus funciones dirige, ordena el trabajo del resto de los empleados, es el interlocutor de los comerciantes, lleva todo tipo de gestiones ante las distintas administraciones.

*Administrativos*

Jefe de primera.—Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Administrador Gerente, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de la Empresa.

Quedan adscritas a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe de segunda.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre personal que de él dependa.

Oficial administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Auxiliar administrativo.—Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Botones.—Es el subalterno menor de dieciocho años, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental o formación profesional en la rama administrativa.

### *Subalternos*

Conserje portero.—Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa, así como efectuar todo tipo de recados que se le encomienden.

Cobrador.—Es el empleado que se encarga de gestionar y efectuar el cobro de recibos y toda clase de trabajos inherentes a esa actividad.

Vigilante.—Es el empleado que lleva a cabo las funciones de vigilancia de las instalaciones.

Ordenanza.—Tendrá esta categoría, el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

### *Oficios varios*

Electricista.—Es el empleado que lleva a cabo todas las tareas de mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro comercial.

Oficial de oficios varios.—Se engloban en esta categoría todo el personal que realiza los trabajos propios de un oficio, con o sin titulación de formación profesional.

Peón.—Es el trabajador que desarrolla todas aquellas tareas que sin necesidad de conocimiento de un oficio realiza cualquier actividad que sólo exige esfuerzo muscular y mera atención.

Aprendices.—Es el trabajador menor de 18 años que se encuentra realizando la formación profesional de un oficio.

### *Servicio de Limpieza*

Mozos y personal de limpieza.—Están ocupados en la limpieza de las instalaciones del centro comercial

## DISPOSICION ADICIONAL UNICA

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

TABLAS DEFINITIVAS DE MERCADOS PARA EL 2012  
(Incremento del 0,8 % sobre tablas definitivas de 2011)

Categorías	Salario base anual 15 pagas	Salario mensual 12 pagas y 3 extras
<i>Personal superior</i>		
Administrador gerente	28.841,75	1.922,79
<i>Administrativos</i>		
Jefe de primera	20.823,55	1.388,24
Jefe de segunda	19.445,65	1.296,37
Oficial administrativo	16.348,79	1.089,91
Auxiliar administrativo	13.767,69	917,83
<i>Subalternos</i>		
Conserje portero	14.800,17	986,68
Cobrador	14.800,17	986,68
Vigilante	13.767,69	917,83
Ordenanza	13.767,69	917,83
<i>Oficios varios</i>		
Maquinista	15.316,50	1.021,09
Electricista	15.316,50	1.021,09
Oficial de oficios varios	15.316,50	1.021,09
Peón	13.767,69	917,83
<i>Servicio de limpieza</i>		
Personal de limpieza	13.767,69	917,83

TABLAS DEFINITIVAS DE MERCADOS PARA EL 2013  
(Incremento del 1% sobre tablas definitivas de 2012)

Categorías	Salario base anual 15 pagas	Salario mensual 12 pagas y 3 extras
<i>Personal superior</i>		
Administrador Gerente	29.130,16	1.942,02
<i>Administrativos</i>		
Jefe de primera	21.031,79	1.402,12
Jefe de segunda	19.640,10	1.309,33
Oficial administrativo	16.512,28	1.100,81
Auxiliar administrativo	13.905,37	927,01
<i>Subalternos</i>		
Conserje portero	14.948,17	996,55
Cobrador	14.948,17	996,55
Vigilante	13.905,37	927,01
Ordenanza	13.905,37	927,01
<i>Oficios varios</i>		
Maquinista	15.469,66	1.031,30
Electricista	15.469,66	1.031,30
Oficial de oficios varios	15.469,66	1.031,30
Peón	13.905,37	927,01
<i>Servicio de limpieza</i>		
Personal de limpieza	13.905,37	927,01

(03/31.704/12)

