

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 53** *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mercados Centrales de Abastecimientos, Sociedad Anónima” (código número 28100721012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mercados Centrales de Abastecimientos, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 23 de enero de 2015, 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 18 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación de la empresa “Mercados Centrales de Abastecimiento, Sociedad Anónima” (MERCASA), y la representación sindical de los trabajadores de la misma.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—1. *Ámbito funcional:* El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Sociedad estatal “Mercados Centrales de Abastecimiento, Sociedad Anónima” (MERCASA), y el personal de los centros de trabajo de la ciudad de Madrid, ubicados en el paseo de La Habana, números 180 y 174, con vinculación laboral efectiva en la misma el día de su entrada en vigor, o que pueda vincularse con posterioridad. No se aplica a los Consejeros y demás personas vinculadas a la empresa por una relación de naturaleza mercantil.

2. *Ámbito territorial:* Su ámbito territorial se extenderá a los centros de trabajo de la ciudad de Madrid, ubicados en el Paseo de La Habana, números 180 y 174.

3. *Ámbito personal:* Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de Alta Dirección a que se refiere la Disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, así como el personal directivo de máximo nivel integrado en el Comité de Dirección, mientras desempeñen el correspondiente puesto directivo y en lo que respecta a las condiciones que deriven del mismo, que se rigen por sus respectivos contratos de trabajo.

Art. 2. *Vigencia y duración del convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo tendrá un período de vigencia de tres años. Entrará en vigor el día de su firma, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2013, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, ambos inclusive, entendiéndose denunciado automáticamente transcurrido dicho plazo.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del Convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Art. 3. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio (CIVE), compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la empresa, que tendrá como función hacer cumplir lo establecido en el presente Convenio y el arbitraje y conciliación en los casos para los cuales sea requerida, y todas aquellas que se le atribuyan en el articulado del presente Convenio.

La CIVE se reunirá siempre que 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 quince días naturales a partir de su formulación.

Asimismo, la CIVE se reunirá en los supuestos previstos en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la misma.

Los acuerdos en el seno de la CIVE 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.

En caso de desacuerdo, las partes acuerdan someter la discrepancia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De la misma forma, en caso de discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán, para solventarlas, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos.

Art. 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*—La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales anteriores al presente pacto colectivo. Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las retribuciones que se vinieran percibiendo por el personal incluido en el ámbito de aplicación, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por cualquier norma legal o convencional de obligada aplicación, sin perjuicio de la garantía personal establecida en el artículo 5.

Art. 5. *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador/a o grupo de trabajadores/as que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que les corresponden de acuerdo con lo que se establece en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

En este sentido, se respetarán como complemento personal las mejoras retributivas que, sobre las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo 2006-2010 o anteriores, se tuvieran reconocidas a título individual por cualquier concepto, incluido el exceso de salario fijo sobre el establecido en las tablas salariales y los diversos complementos reconocidos al amparo del Convenio 2006-2010 o convenios anteriores, en la cuantía que excedan de las previstas para los complementos de puesto o función en el presente convenio colectivo, o en su cuantía íntegra, en la medida en que no se correspondan con los previstos en el mismo.

Este complemento personal será absorbible y compensable, salvo en lo que respecta a la diferencia entre el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que tuviera derecho a percibir el trabajador/a con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 y el salario base que le corresponda conforme al presente Convenio colectivo, así como la antigüedad consolidada, que no serán compensables ni absorbibles siempre que el trabajador/a tuviera más de un año de antigüedad a la firma del presente Convenio.

Art. 6. *Actualizaciones.*—Con carácter anual, a partir del 1 de enero de 2013 la actualización de todos los conceptos retributivos de cada trabajador/a y de las Tablas Salariales se llevará a cabo en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio o disposición normativa equivalente para las sociedades mercantiles estatales.

Art. 7. *Ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.*—MERCASA como empresa está obligada a cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“Boletín Oficial del Estado” número 269, de 10 de noviembre), así como cuantas reformas sean aplicadas a la misma.

Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su vinculación con MERCASA y el régimen jurídico a que se hallen sujetos, vienen obligados a cumplir la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como las circulares de la empresa sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se configuran como un todo orgánico e indivisible, quedando las partes obligadas mutuamente a considerar su aplicación globalmente y en su totalidad.

En el caso de que la autoridad competente declarase nula o dejara sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio en su redacción actual, deberá ser revisado el Convenio íntegramente si alguna de las partes así lo requiere expresamente, por escrito y en el plazo de diez días hábiles, desde que tuviera conocimiento de la correspondiente declaración de nulidad, considerándose, en tal caso, el Convenio nulo en su totalidad y sin efecto alguno. En otro caso, únicamente deberá ser revisada la cláusula declarada nula, manteniendo el resto del Convenio plena validez.

Art. 9. *Normativa de aplicación preferente y derecho supletorio.*—La aplicación del presente Convenio se entiende supeditada a las previsiones de las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa de aplicación preferente por razón de la naturaleza de MERCASA como sociedad estatal. En lo no previsto por este Convenio Colectivo, que sustituye íntegramente al anterior, se aplicarán con carácter supletorio las disposiciones legales de la Unión Europea, del Estado español o Comunidades Autónomas vigentes y normas reglamentarias de aplicación.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 10. *Competencia organizativa.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores/as tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Capítulo III

Del personal

Art. 11. *Clasificación profesional: Grupos de puestos, niveles de puestos y puestos tipo.*—La clasificación profesional en MERCASA se basa en tres elementos estructurales: Los grupos de puestos, los niveles de puestos y los puestos-tipo.

Los grupos de puestos incluyen puestos de trabajo de naturaleza común en cuanto al tipo de actividad o función que desarrollan y los resultados esperados de los mismos, diferenciándose tres grupos de puestos: gestión, proyectos y apoyo.

Los niveles de puesto incluyen de manera transversal puestos de trabajo de diferentes grupos con similar contenido organizativo y aportación a resultados, determinados a través del análisis y valoración de puestos en base a los factores de competencia, solución de problemas y responsabilidad. Se diferencian siete niveles, siendo el octavo el nivel de Dirección, en el que se encuadran los miembros del Comité de Dirección de MERCASA.

Los puestos-tipo incluyen puestos de trabajo dentro de un mismo grupo que ocupan similares niveles de responsabilidad y que tienen un perfil fuertemente relacionado por la identidad de la función que desarrollan y de la cualificación, conocimientos y competencias personales necesarias para su desempeño. Se establecen los siguientes:

1. Grupo de Gestión:
 - Responsable Unidad de Gestión.
 - Técnico Unidad de Gestión.
2. Grupo de Proyectos:
 - Responsable Unidad de Proyectos.
 - Técnico de Proyectos.
 - Consultor
3. Grupo de Apoyo:
 - Responsable Servicios de Apoyo.
 - Responsable SSGG y Mantenimiento.
 - Técnico Experto de Apoyo.
 - Técnico de Apoyo.
 - Administrativo de Apoyo.

En el Anexo I se recoge la clasificación de los puestos de trabajo de MERCASA. Dicha clasificación podrá ser revisada por la empresa en ejercicio de sus facultades organizativas, previa audiencia de la CIVE.

Art. 12. *Carrera profesional.*—Se reconoce el derecho a la carrera profesional dentro de MERCASA. Las personas pueden desarrollarse profesionalmente sin cambiar de puesto de trabajo, o mediante su promoción profesional a puestos diferentes de mayor nivel de responsabilidad, sea dentro del mismo puesto-tipo o sea a otro puesto-tipo del mismo o diferente grupo profesional.

1. Para el desarrollo profesional sin cambiar de puesto de trabajo cada nivel de puesto se divide en cuatro tramos. Para ascender de un tramo al tramo superior será necesaria la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Experiencia, acreditada a través del desempeño del puesto de trabajo en el nivel y tramo anterior durante un período mínimo de tiempo, que será de 3 años, para pa-

sar del tramo 1 al tramo 2; de 6 años, para pasar del tramo 2 al tramo 3; y de 9 años, para pasar del tramo 3 al tramo 4.

- b) Formación adecuada para adquirir o mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias personales necesarias para el puesto de trabajo, acreditada a través de los títulos o diplomas justificativos de la asistencia y del aprovechamiento para el puesto de trabajo.
- c) Evaluación positiva del desempeño, a través de una Comisión de Evaluación de la que formarán parte las Direcciones y Jefaturas de los Departamentos a los que se adscriba el personal que se evalúa, salvo que se trate del propio evaluado, además de los titulares de Recursos Humanos, la Dirección Económico Financiera y la Secretaría General. El Comité de Empresa designará un representante para asistir como observador a las reuniones de la Comisión de Evaluación. La implantación del sistema de evaluación del desempeño se llevará a cabo en un plazo de tres meses desde la firma del presente convenio colectivo, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

2. Para la promoción profesional a puestos de mayor nivel dentro del mismo puesto tipo o a otros puestos del mismo o distinto grupo será necesaria, además de la concurrencia de los factores anteriores, la existencia de una vacante del puesto al que se promociona.

3. El ascenso de tramo llevará aparejada la incorporación del salario base de la tabla salarial correspondiente al nivel y tramo del puesto al que se asciende. El incremento de salario base será compensado, en su caso, con la parte del complemento personal compensable o absorbible que estuviera percibiendo la persona promocionada, el cual se verá reducido en la misma cifra en que se incremente el salario base.

Capítulo IV

Sistema de cobertura de puestos de trabajo

Art. 13. *Promoción interna.*—La promoción interna del personal a puestos de mayor nivel de responsabilidad dentro del mismo puesto-tipo se producirá, previa audiencia de la CIVE, con ocasión de vacante y a través de un proceso de selección entre todos los candidatos interesados que lo soliciten y acrediten las cualificaciones, conocimientos y competencias personales exigidos, así como la experiencia necesaria para el puesto de trabajo.

El procedimiento será el siguiente:

- a) La convocatoria se comunicará al Comité de Empresa.
- b) Dicha convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa.
- c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete ni superior a diez días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.
- d) La selección se llevará a cabo a través de una Comisión de Evaluación de la que formarán parte la Dirección y Jefatura del Departamento al que se adscriba el puesto de trabajo, además de los titulares de Recursos Humanos, la Dirección Económico Financiera y la Secretaría General.
- e) Previamente a la promoción se concederá audiencia a la CIVE para su conocimiento.

La promoción a un puesto de superior nivel llevará aparejada la incorporación del salario base de la tabla salarial correspondiente al nivel y tramo del nuevo puesto asignado. El incremento de salario base será compensado, en su caso, con la parte del complemento personal compensable o absorbible que estuviera percibiendo la persona promocionada, el cual se verá reducido en la misma cifra en que se incremente el salario base. En todo caso, la promoción a un puesto de superior nivel llevará aparejada, asimismo, la revisión de los complementos no consolidables que, en su caso, vinieran percibiéndose.

Para la asignación de tramo en el nuevo puesto se tendrá en cuenta la experiencia derivada de los años de desempeño en el nivel y tramo del puesto anterior, asignándose el mismo tramo o el inmediatamente inferior al que se tuviera en el puesto anterior, con reconocimiento en este caso de los años de desempeño en el mismo, y conservando el salario base del nivel y tramo anterior como garantía personal. En el caso de que el nuevo puesto fuera dos niveles superior al anteriormente desempeñado el tramo asignado podrá ser dos veces inferior al anteriormente desempeñado, con la misma garantía personal del salario base anteriormente percibido.

Art. 14. *Cambio de puesto tipo o grupo profesional.*—Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos de cualificación, conocimientos, competencias personales y

experiencia necesarios para acceder a un puesto integrado en un puesto-tipo o grupo de puestos distinto y de nivel superior al que pertenece, tendrá acceso y podrá participar en el proceso de selección que se convoque al efecto, tan pronto como se produzca vacante.

Art. 15. *Formación para la promoción.*—Previa audiencia de la CIVE 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 selección de los destinatarios de los cursos y acciones formativas previstos se realizará respetando en todo caso los principios igualdad y no discriminación en el acceso.

La asistencia a acciones formativas será obligatoria para sus destinatarios/as. Fuera del horario habitual de trabajo deberá adaptarse a las condiciones particulares de cada trabajador/a, siendo compensadas las horas dedicadas como efectivamente trabajadas.

Además de la cantidad que corresponda por las aportaciones realizadas a la Seguridad Social en materia de formación profesional, la empresa aportará la cantidad necesaria para alcanzar un mínimo de 12.000 euros anuales.

Art. 16. *Contratación exterior.*—Cuando la empresa considere conveniente incorporar nuevo personal para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, actuará conforme al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria se comunicará al Comité de Empresa, indicando las razones por las que el puesto no ha podido ser cubierto con personal de plantilla de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 13 y 14.
- b) Dicha convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa.
- c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete ni superior a diez días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.
- d) Previamente a la firma del contrato se concederá audiencia a la CIVE para su conocimiento.

Capítulo V

Jornadas, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Art. 17. *Jornada y horarios de trabajo.*—1. A partir del 1 de enero de 2013, la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, equivalentes a 1.711 horas anuales en 220 días de trabajo efectivo, que se realizarán con carácter general de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

Durante la época de verano, todo el personal podrá realizar la jornada semanal de treinta y cinco horas semanales, siempre que el cómputo anual sea de 1711 horas en 220 días anuales de trabajo efectivo. A estos efectos se entenderá como época de verano el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (el lunes más cercano a ambas fechas).

Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará también durante la Semana Santa, así como durante las semanas de Navidad y Reyes (en las fechas comprendidas entre el 23 de diciembre y el 7 de enero).

El horario establecido, con carácter general, es de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Los días de descanso retribuido que se deriven cada año de la limitación anual de la jornada a 1.711 horas en 220 días se consideran tiempo de trabajo efectivo y podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

2. *Flexibilidad horaria.* El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09.00 a 14.30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante para completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 07.30 y las 09.00 horas y entre las 14.30 y las 18.30 horas, de lunes a viernes. Deberá hacerse una interrupción mínima de media hora para comer entre el horario de mañana y tarde.

3. El personal disfrutará de un descanso de media mañana, de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, cada Dirección establecerá los turnos correspondientes de tal forma que los servicios queden atendidos. Estos turnos serán de 11.00 a 11.30 el primero y de 11.30 a 12.00 el segundo.

4. El período de control horario para todo el personal será mensual, pudiéndose efectuar la recuperación horaria, proveniente del horario flexible, en el mismo mes y en el mes siguiente al período de control anteriormente señalado con el límite del 31 de diciembre.

5. El control horario se realizará sobre los empleados que se encuentren incluidos en el presente Convenio, y a tales efectos, todos y cada uno de ellos deberán introducir personalmente en el sistema sus datos de entrada y salida de la empresa tanto en horario de mañana como de tarde.

El Comité de Empresa, velando por la adecuada y correcta aplicación de esta norma tendrá acceso, cuando lo estime conveniente, y previa autorización del trabajador/a correspondiente, al examen del sistema de control de presencia; no será necesaria autorización alguna para que el repetido Comité mantenga conocimiento global del control horario efectuado.

6. Se considerarán festivos no recuperables los días Lunes de Pascua de Resurrección, 24 y 31 de diciembre, fiestas tradicionales de MERCASA, trasladándose estos dos últimos al inmediato siguiente laborable, si dichos días coinciden con sábado o domingo.

Art. 18. *Reducción de jornada y otras medidas de flexibilidad horaria.*—1. Jornada reducida a 35 horas. A las personas que no tuvieran reconocida la prolongación de jornada bajo la vigencia del convenio colectivo 2006-2010 se les reconoce el derecho a realizar una jornada reducida de 35 horas ininterrumpida, dentro del horario fijo de presencia, de lunes a viernes, con reducción proporcional de las retribuciones previstas para 40 horas en las tablas salariales. Las personas a las que se reconoce esta reducción podrán solicitar a la empresa la realización de la jornada laboral ordinaria, que les será reconocida desde el momento y en la medida en que no existan restricciones legales al incremento de la masa salarial que se produciría por esta vía.

2. Jornada reducida por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la realización de una jornada reducida hasta en un 25 por 100, ininterrumpida, dentro del horario fijo de presencia, de lunes a viernes, con reducción proporcional de sus retribuciones. Una vez que finalicen las circunstancias que dieron lugar a esta reducción de jornada, el trabajador/a, previa comunicación a la empresa, con 5 días de antelación, volverá a realizar la jornada que tuviera establecida.

3. Jornada reducida temporal para cuidado de enfermos. Los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la realización de una jornada reducida del 50 por 100 de la jornada laboral ordinaria, con reducción proporcional de retribuciones, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de tres meses.

4. El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. 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.

5. El trabajador/a que sea víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

6. Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

- a) El trabajador/a que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.
- b) El trabajador/a que tenga hijos con discapacidad podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo/a con discapacidad reciba atención, con los horarios del propio puesto de trabajo.

- c) Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- d) El trabajador/a que tenga hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad y/o personas con dependencia que no desempeñen una actividad retribuida podrá ausentarse del trabajo, previa autorización, por el tiempo indispensable para atender necesidades imprevistas o urgentes generadas por la citada menor edad, discapacidad o dependencia, por un período no superior a tres horas.

Art. 19. *Horas extraordinarias:*

- a) Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria legal o pactada. El número de horas extraordinarias efectuadas no podrá ser superior al máximo legal establecido.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y obligatorio, en la cuantía del 50 por 100 del máximo legal establecido, debiendo ser autorizada por la Secretaría General con propuesta previa justificada del Director de Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador/a que realice las horas extras. La compensación por horas extraordinarias podrá realizarse, a elección del trabajador/a, en metálico o mediante horas de descanso retribuidas en la equivalencia de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo efectiva, siendo el valor de la hora extraordinaria el correspondiente al salario real del trabajador/a, incrementado su importe en un 50 por 100.

- b) Horas extraordinarias de fines de semana, festivas y nocturnas: En este caso el valor de la hora extraordinaria será el correspondiente al salario real del trabajador/a, incrementado su importe en un 100 por 100.

Se consideran horas nocturnas aquellas que se realicen entre las 22.00 y las 07.30 horas.

- c) Horas extraordinarias estructurales: Se pacta expresamente la posibilidad de acudir a la utilización de horas extras de carácter estructural, que tendrán el mismo régimen establecido para las horas extraordinarias contempladas en el apartado a) de este artículo, cuando se den períodos punta de incremento en la actividad normal de la empresa. La realización de dichas horas será comunicada a la autoridad laboral competente.

- d) Exceso de jornada por viaje: Para aquellos empleados que por necesidad de su trabajo tengan que realizar viajes y ello suponga un exceso de su jornada habitual, computará a su favor tres horas y media por cada uno de los días de viaje.

Dicho cómputo horario no será aplicable a los empleados que efectúen viajes por causa de su condición de Consejeros de Empresas participadas por MERCASA ni a los viajes que se efectúen dentro de la propia Comunidad Autónoma en la que el trabajador/a tenga su puesto de trabajo.

Art. 20. *Vacaciones.*—Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a 22 días laborables anuales por año completo de servicio, que se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente. Dichas vacaciones podrán ser disfrutadas en uno o varios períodos, a elección del trabajador/a, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Se garantiza el derecho a disfrutar de un período mínimo continuado de dos semanas.

El período o períodos de su disfrute, que preferentemente deberá tener lugar durante el mes de agosto, se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a. Para la planificación anual de las vacaciones la empresa y el Comité de Empresa elaborarán un calendario anual en el que se fijarán las fechas de vacaciones que correspondan a cada trabajador/a, con dos meses de antelación, al menos, del inicio de su disfrute.

Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica, pudiendo disfrutarse en su totalidad siempre que se hubiesen prestado servicios ininterrumpidos durante los once meses anteriores a la fecha de comienzo de la vacación. De ser menor el tiempo de servicio, el período vacacional se reducirá proporcionalmente.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa que se indican, se tendrá derecho, además, al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, que se consideran tiempo de trabajo efectivo:

- Siete años de servicio: un día más del período establecido.
- Doce años de servicio: dos días más del período establecido.
- Diecisiete años de servicio: tres días más del período establecido.

Este derecho se hará efectivo a partir del año siguiente en el que se cumpla la antigüedad referenciada. El momento del disfrute de estos días quedará supeditado a las necesidades del servicio.

Los empleados/as de la empresa podrán acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de la antigüedad en la Empresa, matrimonio, nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Si durante el disfrute del período de vacaciones el trabajador/a sufriera baja laboral, notificada a la empresa en el plazo de 48 horas, no se computará a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja; en este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Asimismo, en caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizando el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

Art. 21. *Licencias y permisos.*—1. Permisos retribuidos. Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, o registro oficial de pareja de hecho.
- b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que preste sus servicios, el plazo podrá ampliarse por el tiempo indispensable, hasta un máximo de siete días naturales.
- c) Diez días naturales por nacimiento de hijos.
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día natural por matrimonio de hijos.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal: quince horas al mes.
- g) El tiempo indispensable:
 - Para dar cumplimiento a un deber de carácter público.
 - Para la realización de exámenes para la obtención de un título académico
 - Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Licencias por parto y por lactancia. Las trabajadoras de MERCASA tendrán derecho a una licencia de diecisiete semanas por nacimiento de un hijo, siendo la decimoséptima semana a cargo de la empresa. En caso de parto múltiple disfrutarán de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media al final de la jornada o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad, o acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la empresa.

3. Permisos a recuperar y permisos no retribuidos:

- a) Los trabajadores/as de MERCASA tendrán derecho a disfrutar, a lo largo de cada año, de hasta 4 días de libre disposición por asuntos propios, de acuerdo con su Director. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. Su recuperación se hará dentro de los dos meses siguientes a su disfrute, con el límite del 31 de diciembre.
- b) Los trabajadores/as que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.
- c) El personal que lleve un mínimo de tres años al servicio de la empresa podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un 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.

Art. 22. *Excedencias.*—El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio mantendrá en cuanto a excedencias se refiere, los derechos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Legislación complementaria que al respecto pudiera encontrarse vigente.

Capítulo VI

Régimen retributivo

Art. 23. *Disposiciones generales.*—1. Salvo en aquellos casos en que expresamente se disponga otra cosa, todas las condiciones económicas fijadas en el presente convenio se entienden como devengos brutos anuales y referidos a jornada completa. Consecuentemente, si el trabajador/a 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. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente mediante cheque o transferencia a la cuenta indicada por el trabajador/a dentro del territorio nacional. El abono se efectuará dentro de los últimos cinco días hábiles de cada mes. Las pagas extraordinarias se abonarán no más tarde del día 16 del mes correspondiente.

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—La retribución del personal de la empresa estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad (trienios).
- c) Complemento variable en función de objetivos.
- d) Incentivo anual variable de productividad colectiva.
- e) Complementos salariales de puesto de trabajo o función.
- f) Complementos personales.

Art. 25. *Salario base.*—1. El salario base lo constituye la retribución fija a percibir por el trabajador/a, con independencia de la consecución o no de los objetivos marcados, y vendrá determinada en las tablas salariales, según el nivel del puesto de trabajo que desempeñe y el tramo de desarrollo profesional alcanzado. El salario base se hará efectivo en catorce pagas, dos de ellas extraordinarias, en junio y diciembre.

2. Si la jornada efectivamente realizada por el trabajador/a fuese inferior a la pactada en el presente Convenio, el salario base se reducirá proporcionalmente.

Art. 26. *Antigüedad (trienios).*—Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a percibir, en concepto de trienios por antigüedad, una cantidad equivalente al 4,5 por 100 del salario base anual por cada tres años de servicio efectivo y continuado en la empresa, sin que en ningún caso la retribución percibida por este concepto pueda suponer una cuantía superior al 40 por 100 del salario base anual.

El devengo de cada trienio se producirá en el momento en que se cumplan tres años desde la fecha de incorporación del trabajador/a a la empresa, o desde la fecha de devengo del trienio anterior, y se abonará a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se cumpla, en catorce pagas.

Art. 27. *Pagas extraordinarias.*—El personal de la empresa percibirá dos pagas extraordinarias, comprensivas del salario base y trienios correspondientes a cada trabajador/a, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su devengo. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Art. 28. *Complemento variable en función de objetivos.*—1. El complemento variable en función de objetivos es el concepto retributivo cuyo devengo depende del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio, según el Operativo General de Retribución por Objetivos (OGRO) pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

2. El complemento variable tendrá una cuantía de hasta el 10 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 6 y 7; de hasta el 7 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 5; de hasta el 6 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 4; y de hasta el 5 por 100 del salario base para el resto del personal que ocupe puestos de niveles 1 a 3. Los porcentajes anteriores no se apli-

can a los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de función variable de importe superior, en cuyo caso el complemento variable a que se refiere este artículo será del 5 por 100.

Estos porcentajes, a su vez, tendrán una distribución según se detalla a continuación:

- Puestos de niveles 6 y 7: 5 por 100 en función de los objetivos de su Dirección, Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa.
- Puestos de niveles 5: 2 por 100 en función de los objetivos de su Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa.
- Puestos de niveles 4: 1 por 100 en función de los objetivos de su Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa.
- Puestos de niveles 1 a 3: 5 por 100 en función de los objetivos globales de la empresa.

3. En caso de variar la pertenencia a uno de los cuatro grupos del apartado anterior, durante la vigencia del convenio, el complemento variable se incrementará en caso de ascenso y se disminuirá en caso de descenso proporcionalmente al tiempo de pertenencia a cada grupo.

4. Anualmente la empresa, previa audiencia del Comité, establecerá los objetivos aplicables a cada Dirección, Departamento o Área, de acuerdo con el OGRO.

5. La liquidación provisional y pago a cuenta del complemento variable del salario se producirá, a ejercicio vencido, tras la evaluación anual de los objetivos individuales y en todo caso, después de la formulación de las cuentas anuales del ejercicio, en el mes de marzo o, si no fuera posible, dentro de los diez primeros días de abril, una vez conocido el RNAI (resultado neto antes de impuestos) obtenido por la empresa durante el ejercicio económico precedente.

Art. 29. *Incentivo variable de productividad colectiva.*—1. A fin de incrementar la productividad y a la vez conseguir una más directa participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, se establece un incentivo variable de productividad colectiva, que consistirá en una paga única anual, a abonar en el mes de mayo, a ejercicio vencido, por un importe equivalente al 30 por 100 de una mensualidad de sueldo base más trienios devengados al cierre del ejercicio.

2. Este incentivo se devengará únicamente en el caso de que la empresa obtenga el resultado previsto en el POA aprobado por SEPI en términos de RNAI.

3. Si el RNAI obtenido por la empresa excede del presupuestado el incentivo variable de productividad colectiva se incrementará progresivamente hasta alcanzar un importe máximo equivalente al 50 por 100 de una mensualidad en la proporción definida por la siguiente fórmula:

$$y = 8 x^2$$

Donde x es la variación del RNAI alcanzado sobre el previsto en el POA expresado en tanto por uno e Y es el incremento del incentivo variable de productividad colectiva sobre el 30 por 100 también expresado en tanto por 1.

4. Si el RNAI obtenido por la empresa no alcanza el presupuestado el incentivo variable de productividad colectiva disminuirá progresivamente y dejará de devengarse en la proporción definida por la siguiente fórmula:

$$y = - 18 x^2$$

Donde x es la variación del RNAI alcanzado sobre el previsto en el POA expresado en tanto por uno e Y es la disminución del incentivo variable de productividad colectiva frente al 30 por 100 también expresado en tanto por 1.

5. El abono del incentivo variable de productividad colectiva, en el caso de que resulte procedente, no se producirá en tanto no se celebre la Comisión Permanente de SEPI que determine el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el ejercicio precedente.

Art. 30. *Tablas salariales.*—Las tablas salariales que corresponden al salario base anual consolidado a 31 de diciembre de cada año, de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio para los años 2013 y siguientes, serán las que constan en el Anexo III del mismo; dichas tablas serán actualizadas durante los sucesivos años de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.

Art. 31. *Complementos salariales.*—Se establecen los siguientes complementos salariales, a abonar en doce pagas:

- a) Complemento de puesto de trabajo o de función.
Será percibido por el personal destinado en puestos de trabajo o al que se le encomienda el desempeño de funciones que tengan asignado un complemento de este tipo, durante el tiempo que estén ocupando dichos destinos.
Dentro de este apartado se encontrarían, entre otros, los siguientes grupos de trabajadores/as:
- Jefes de Departamento, complemento de 471,38 euros mensuales, equivalente a 5.656,52 euros anuales.
 - Coordinadores de Merca, complemento de 135,32 euros mensuales, equivalente a 1.623,88 euros anuales.
 - Gerentes de Centros Comerciales, complemento de 112,77 euros mensuales, equivalente a 1.353,24 euros anuales.
 - Secretarías de Dirección, complemento de 90,22 euros mensuales, equivalente a 1.082,59 euros anuales.
 - Otros trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo o funciones con un complemento asignado, previa audiencia de la CIVE.

Este complemento no es compensable ni absorbible en las cuantías establecidas en el presente Convenio, y no tiene carácter consolidable, de modo que se percibirá únicamente mientras dure el destino o función encomendados.

- b) Complemento personal.
Tendrá tal consideración la mayor retribución que tuviera reconocida cada persona a título individual por cualquier concepto sobre la que le correspondiera según el presente Convenio colectivo.
Se incluyen en este concepto el exceso de salario fijo sobre el establecido en las tablas salariales y los diversos complementos reconocidos al amparo del Convenio 2006-2010 o convenios anteriores, en la cuantía que excedan de las previstas para el salario base y para los complementos de puesto o función en el presente convenio colectivo, o en su cuantía íntegra, en la medida en que no se correspondan con los previstos en el mismo.
Se incluye también en este concepto la antigüedad consolidada con anterioridad al convenio colectivo de 2006-2010, entendiéndose por tal la que figuraba por el concepto de antigüedad en las nóminas de cada trabajador/a en fecha 31 de diciembre de 2005 y que se ha ido actualizando hasta el 31 de diciembre de 2010.
Este complemento personal será absorbible y compensable, salvo en lo que respecta a la diferencia entre el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que tuviera derecho a percibir el trabajador/a con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 y el salario base que le corresponda conforme al presente Convenio colectivo, así como la antigüedad consolidada, que no serán compensables ni absorbibles siempre que el trabajador/a tuviera más de un año de antigüedad a la firma del presente Convenio.
Las cuantías percibidas en concepto de complemento, a los que acaba de hacerse referencia en el presente artículo, serán actualizadas al final de cada año de vigencia del presente Convenio, de idéntica forma al salario.

Art. 32. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se podrán fijar gratificaciones extraordinarias al trabajador/a por la realización de algún cometido extraordinario, previa audiencia de la CIVE.

Art. 33. *Ayuda a comida.*—Durante el período de desempeño de la jornada de 40 horas semanales, los días en que se realice una jornada partida se percibirá una ayuda de comida consistente en 13,50 euros por día. Igual retribución, en concepto de ayuda de comida, percibirán las personas que, en realización de horas extra o de horas extraordinarias estructurales, o por motivos excepcionales de trabajo y a solicitud de su Director respectivo, con autorización de la Secretaría General, no puedan realizar la comida en su domicilio. Esta ayuda de comida no se percibirá durante el período de verano definido en el párrafo segundo del artículo 17.1, en el que se desempeña una jornada de 35 horas, salvo que ocasionalmente y con carácter excepcional sea necesario realizar una jornada de 40 horas semanales y así se autorice expresamente por la Secretaría General, con propuesta previa justificada del Director de Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador/a.

Art. 34. *Gastos de desplazamiento.*—Se mantiene el criterio general de gastos pagados por la empresa, presentándose las liquidaciones según el principio de buena fe y dentro de los cinco días siguientes a la realización del viaje.

El importe a percibir por gastos de alojamiento será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 112,77 euros por noche de alojamiento para desplazamientos en territorio nacional, ni de 225,54 euros por noche de alojamiento para desplazamientos al extranjero, salvo casos debidamente justificados. Deberán utilizarse con preferencia aquellos hoteles con los que la empresa tenga suscritos acuerdos de trato preferente.

El importe a percibir por gastos de manutención será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 33,83 euros por cada comida y día para desplazamientos en territorio nacional ni de 67,66 euros por cada comida y día para desplazamientos al extranjero.

En lo referente a taxis y a gastos de aparcamiento habrán de aportarse, en todos los casos, justificantes de pago de los gastos correspondientes.

La asignación para compensar otros pequeños gastos reales, sin justificante y en ocasiones difíciles de cuantificar, se fija en 28,19 euros/día. En el caso de viajes al extranjero dicha cantidad será de 50,75 euros/día, siendo de 67,66 euros/día en el caso de que exijan pernoctación.

Cuando en algunas liquidaciones aparezcan gastos que se aparten de las cifras orientativas señaladas, la liquidación deberá ser conformada por el Director correspondiente.

Como medios de transporte podrán utilizarse los habituales, tales como el avión, y tren. Únicamente se utilizará el coche propio o de alquiler en los desplazamientos cuando este no suponga un mayor coste para la empresa respecto a la utilización de avión o tren; cuando el acceso a la localidad de que se trate sea razonablemente complicado utilizando dichos medios, o cuando razones de horario lo hagan más aconsejable. En estos últimos casos, se recabará la autorización expresa del Director correspondiente.

La liquidación de los viajes en coche propio se hará a razón de 0,34 euros el kilómetro. Cuando se desplacen en el mismo vehículo dos trabajadores/as, la liquidación se hará a razón de 0,45 euros el kilómetro, haciéndose a razón de 0,51 euros el kilómetro cuando se trate de tres o más trabajadores/as.

Las liquidaciones se remitirán a la dirección financiera y esta practicará la liquidación definitiva.

En los viajes en avión que se realicen fuera de Europa o con una duración superior a 4 horas de vuelo se utilizarán billetes en clase preferente, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera.

Capítulo VII

Acción social

Art. 35. *Anticipos y préstamos.*—Se establece un fondo rotativo (las amortizaciones de los anticipos concedidos revertirán a dicho fondo) de 160.000 euros, para la concesión de anticipos sin interés. En todo momento, los empleados de la plantilla, una vez superado el período de prueba en la empresa, tendrán derecho, si así lo solicitan y existe remanente en el fondo, a recibir un anticipo a cuenta de sus retribuciones mensuales por importe máximo de tres mensualidades brutas (salario base + trienios) multiplicadas por un coeficiente corrector del 0,8 o del 1,2, según la siguiente tabla:

- Salario base + trienios inferior a 27.000 euros/año se aplicará el 1,2.
- Salario base + trienios entre 27.000 y 33.000 euros/año se aplicará el 1,0.
- Salario base + trienios superior a 33.000 euros/año se aplicará el 0,8.

El plazo de amortización de los mismos será de 36 meses, excluyendo las pagas extraordinarias. No obstante, el empleado podrá, si lo desea, acelerar la amortización.

Entre el momento de la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro posterior deberá mediar un plazo mínimo de seis meses. En todo caso, tendrá preferencia para la concesión de anticipo el trabajador/a petionario en el que, en relación con otro trabajador/a petionario, medie mayor espacio de tiempo sin que hubiese efectuado solicitud de anticipo.

Queda prohibida toda pesquisa por parte de la empresa o de sus empleados sobre los motivos que inducen al petionario del anticipo.

Art. 36. *Fondo social.*—Se establece un Fondo Social, que estará dotado anualmente de una cantidad equivalente al resultado de multiplicar el número de trabajadores en plan-

tilla al 1 de enero de cada ejercicio, por 500 euros, para subvencionar los gastos generados por el personal de la empresa, según los grupos y conceptos que se describen en los apartados siguientes.

Las personas cuya incorporación a la empresa se produzca con posterioridad a la fecha en que la Empresa deposita las cantidades establecidas, no tendrán derecho a estas prestaciones hasta el ejercicio anual próximo siguiente.

En el caso de personas con contrato de jubilación parcial, la empresa reducirá la aportación que corresponda en el mismo porcentaje en que se hayan reducido sus servicios en el correspondiente contrato. Asimismo, y en igual proporción se reducirán las cantidades económicas de las ayudas.

Las ayudas con cargo al Fondo Social se tramitarán a través del Comité de Empresa, mediante la presentación de la prescripción facultativa y factura personalizada o documentación acreditativa de cada una de ellas, que mensualmente se trasladarán a la Empresa para que sean abonadas las cantidades correspondientes, de acuerdo con el total de retribuciones fijas del solicitante.

Grupos:

1. El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea igual o inferior a 30.000 euros/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 280 euros brutos/año.

2. El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 30.000 euros/año e igual o inferior a 40.000 euros año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 230 euros brutos/año.

3. El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 40.000 euros/año e igual o inferior a 50.000 euros año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 195 euros brutos/año.

4. El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 50.000 euros/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 145 euros brutos/año.

Ayudas según Grupo:

- A) Oculares: Lentillas, gafas graduadas, intervención quirúrgica no cubierta por el seguro, etc.
- B) Dentarias: Empastes, implantes, intervención quirúrgica no cubierta por el seguro, etc.
- C) Auditivas: Todas aquellas que se prescriban facultativamente, como audífonos, fonación, etc.
- D) Ortesis, no cubiertos por la Seguridad Social, tal como aparatos ortopédicos, calzado, etc.
- E) Tratamientos médico sanitarios no cubiertos por el seguro, tal como fisioterapia, osteopatía, acupuntura, alimentación especial por alergias y/o intolerancia, etc.
- F) Escuelas infantiles (educación o comedor) para hijos en edad comprendida entre los 4 meses y los 3 años.
- G) Reproducción asistida, definida en el artículo 1 de la Ley 35/1988, de 22 de noviembre.
- H) Medicinas cuyo importe no esté cubierto por el seguro total o parcialmente.

Ayudas fijas:

- A) Realización de pruebas médicas no cubiertas por el seguro: 300 euros brutos/año como máximo.
- B) Natalidad, adopción o acogida: 300 euros brutos por hijo y una sola vez.
- C) Asesoramiento al Comité de Empresa en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de MERCASA: 9.000 euros anuales.
- D) Seguro de fallecimiento e invalidez permanente, accidente y accidente de tráfico de los empleados: 8.500 euros de capital asegurado.
- F) Los gastos del Comité de Empresa que se originen por trámites, gestiones y desplazamientos de sus miembros en labores del mismo, aportando los justificantes oportunos.

Las cantidades no gastadas a 31 de diciembre serán repartidas entre los perceptores de las Ayudas, incrementándose a estos efectos el límite de las mismas en la misma proporción que represente el remanente sobre el total del Fondo Social, sin que ningún percceptor pueda percibir una ayuda superior a la cantidad efectivamente satisfecha por cada concepto, de acuerdo con la documentación acreditativa presentada.

Art. 37. *Ayuda para guardería.*—La empresa abonará con cargo al Fondo Social a cada trabajador/a con hijos menores de tres años, en concepto de ayuda para guardería, las cantidades que se indican a continuación para cada Grupo de trabajadores, por cada hijo menor de la indicada edad.

Grupos:

- 1: 60 euros brutos/mes.
- 2: 50 euros brutos/mes.
- 3: 40 euros brutos/mes.
- 4: 30 euros brutos/mes.

Las ayudas serán tramitadas por el Comité de Empresa, previa presentación de la documentación acreditativa de las mismas, y serán abonadas en 12 pagas.

Art. 38. *Ayuda para discapacitados.*—Los trabajadores/as con cónyuge, pareja de hecho o hijos con una discapacidad física o psíquica superior al 33 por 100 que no perciban ningún ingreso percibirán con cargo al Fondo Social una ayuda de 200 euros brutos mensuales, si la discapacidad es inferior al 50 por 100, y de 300 euros brutos mensuales si es igual o superior al 50 por 100.

Los trabajadores/as con discapacidad motora superior al 33 por 100 debidamente acreditadas tendrán una ayuda en el transporte de 100 euros brutos mensuales con cargo al Fondo Social.

Las ayudas serán tramitadas por el Comité de Empresa, previa presentación de la certificación oficial acreditativa del grado de discapacidad y documentación acreditativa de la inexistencia de ingresos, y serán abonadas en 12 pagas.

Art. 39. *Ayuda por fallecimiento o incapacidad permanente.*—En caso de fallecimiento del trabajador/a, sus herederos recibirán una ayuda por importe de una anualidad bruta de salario base, antigüedad consolidada y trienios.

En los supuestos de baja por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador/a, se abonará una ayuda por importe de una anualidad bruta de salario base, antigüedad consolidada y trienios.

Art. 40. *Seguro de asistencia jurídica.*—La empresa se hará cargo de los gastos de asistencia jurídica de sus trabajadores/as cuando estos se vean incurso en procedimientos civiles o penales como consecuencia de actuaciones en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando los procedimientos no se deban a una actuación dolosa.

El abogado y procurador que lleven la defensa y representación del trabajador/a serán designados por la empresa, que podrá concertar a estos efectos, si lo considera oportuno, un seguro de asistencia jurídica.

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. 41. *Seguro de asistencia sanitaria y dental.*—La empresa mantendrá, a su cargo, un seguro de asistencia sanitaria y dental para todos los trabajadores en plantilla.

Art. 42. *Premio de jubilación.*—Los trabajadores/as de MERCASA que a 31 de diciembre de 2005 tuvieran una antigüedad en la empresa de al menos ocho años, y que cumplan los demás requisitos que se establecen en el presente artículo, tendrán derecho a percibir, en el momento de su jubilación, un premio por importe de una anualidad de su salario base, antigüedad consolidada y trienios.

El premio de jubilación se percibirá únicamente si el trabajador/a se jubila antes de cumplir los 66 años de edad, perdiéndose el derecho a percibirlo en caso de prolongar su actividad en la empresa más allá de dicha edad o de la que, en su caso, estuviera legalmente establecida, si fuera superior. En este último supuesto el importe a abonar por la empresa será el que hubiera correspondido abonar de haberse producido la jubilación antes de cumplir los 66 años.

El premio de jubilación se percibirá también en los casos de jubilación anticipada, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos que se establecen en este artículo.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 43. *Principios generales.*—1. En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el Trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos de desarrollo y cuantas disposiciones complementarias existan o se dicten en el futuro sobre la materia. La gestión preventiva se incluirá en el conjunto de la gestión de la empresa y formará parte de los objetivos empresariales.

2. La política de MERCASA en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá como objetivo primordial la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, procurando, siempre que sea posible, la eliminación de los riesgos detectados en la Empresa, y, en todo caso, adoptando las medidas necesarias para reducir al mínimo los riesgos que no fueran evitables.

3. MERCASA cumplirá y exigirá, previa información y formación adecuadas, la observancia de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, a todos los trabajadores, incluyendo los de las contratas o subcontratas, o colaboradores de la empresa, en los términos previstos por la legislación vigente, para lo cual establecerá, a tal fin, los protocolos oportunos.

4. Con el fin de adaptar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y lo contenido al respecto en el presente Convenio, a las particularidades productivas de MERCASA, la empresa podrá aprobar, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, las normativas internas que deban implantarse, siendo responsabilidad de la dirección de la empresa su correcta difusión.

Art. 44. *Vigilancia de la salud.*—1. MERCASA, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos regulados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas sean de aplicación.

La vigilancia de la salud será siempre específica a los riesgos y a los puestos de trabajo y nunca será generalista. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo con el consentimiento expreso del trabajador/a, exceptuando los reconocimientos iniciales, necesarios para poder llevar a cabo un control y seguimiento de la evolución del estado de salud del trabajador en relación con los riesgos derivados de su trabajo, y los supuestos, previo informe de los Delegados de Prevención, en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 45. *Representación en materia de seguridad y salud.*—Los trabajadores/as de MERCASA estarán representados en todo lo relativo a la seguridad y salud laboral y a la prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención y por el Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, todo ello en virtud de lo dispuesto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respectivamente.

Dichos órganos específicos de representación de los trabajadores/as tendrán las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley y Leyes complementarias, de desarrollo y/o futuras.

Art. 46. *Acoso sexual y moral.*—Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección

de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece.

Art. 47. *Igualdad de género y no discriminación.*—Al objeto de avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral de las mujeres en las diferentes actividades de la empresa, que contribuyan al avance de la igualdad entre hombres y mujeres y que posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género, se encomendará a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio (CIVE), compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la empresa, que vele por la efectividad en la empresa del principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de género, raza, religión, opinión, afiliación política o sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, prestando especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la empresa, en la formación y promoción, así como por la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Capítulo IX

Acción sindical

Art. 48. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de MERCASA:*

- a) El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de MERCASA corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados Sindicales y a los propios trabajadores/as, de acuerdo con la legislación vigente.
- b) Los delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido en este Convenio para los miembros del Comité de Empresa (artículo 21, “Licencias y permisos”), en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales, con los requisitos y en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 49. *Funciones.*—El Comité de Empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Art. 50. *Garantías sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 51. *Derecho a información.*—El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir, al menos trimestralmente, la información que se le reconoce en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el resto de las disposiciones que a tales efectos hayan sido promulgadas o se promulguen por las autoridades legislativas.

Capítulo X

Faltas y sanciones

Art. 52. *Faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador/a, sujeto a Convenio, independientemente de su función o cargo en la empresa, será clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia y/o intención, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte minutos en el horario de entrada.
No será considerada falta de puntualidad la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos y/o privados.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono de servicio sin autorización y/o causa justificada, por más de treinta minutos.
- d) Falta ostensible en la conservación del material que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
- e) Falta ostensible de aseo y limpieza personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

- b) Faltar al trabajo sin causa justificada.
 - c) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.
 - d) Las ofensas verbales de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
 - e) Simular la presencia de otro trabajador.
 - f) La reiteración de faltas leves.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de tres faltas leves no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un período de un mes.
 - b) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.
 - c) Hacer desaparecer, destrozar o causar desperfectos, con dolo o negligencia inexcusable, a maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos transcendentales para la empresa.
 - d) La embriaguez habitual, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres días en un mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía.
 - e) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa cuando estos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a esta.
 - f) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores, o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.
 - h) La simulación de enfermedad o accidente.
 - i) El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.
 - j) El acoso moral o “mobbing”.
 - k) Las ofensas físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
 - l) La reiteración de faltas graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Las faltas o infracciones cometidas por la empresa prescribirán a los tres años.

Art. 53. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días o despido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Criterios para la asignación de tramo de desarrollo profesional.*—1. A la entrada en vigor del presente convenio colectivo se asignará a cada persona tramo de desarrollo profesional que le corresponda en función de los siguientes criterios:

- Antigüedad en la empresa y en la categoría profesional reconocida con arreglo al Convenio 2006-2010.
- Salario fijo correspondiente a la categoría profesional reconocida con arreglo al Convenio 2006-2010 y complemento de prolongación de jornada reconocido con arreglo al mencionado convenio colectivo.

2. La diferencia entre el salario base correspondiente al tramo asignado y el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que se estuvieran percibiendo con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 se mantendrá como complemento personal.

Se integrará también en este concepto la diferencia, en caso de existir, entre los complementos de puesto o función previstos en el presente convenio colectivo y los que se tuvieran reconocidos con arreglo al Convenio 2006-2010 o convenios anteriores.

Este complemento personal será absorbible y compensable, salvo en lo que respecta a la diferencia entre el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que tuviera derecho a percibir el trabajador/a con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 y el salario base que le corresponda conforme al presente Convenio colectivo.

Segunda. *Viajes en clase preferente.*—Se mantiene la vigencia de lo acordado en el acta número 18 de la CIVE, de 15 de marzo de 2012 sobre los viajes en clase preferente.

Tercera. *Horas extraordinarias con motivo de viajes de trabajo en días laborables, en fines de semana y festivos, y trabajos en fines de semana y festivos.*—Se mantiene la vigencia de lo acordado en el acta número 17 de la CIVE, de 15 de febrero de 2012 sobre horas extraordinarias con motivo de viajes de trabajo en días laborables, en fines de semana y festivos, y trabajos en fines de semana y festivos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Convenio colectivo aplicable a los ejercicios 2011 y 2012.*—Se ha aplicado la ultra-actividad del Convenio Colectivo 2006-2010 durante los ejercicios 2011 y 2012, a los que se ha aplicado en todo su alcance, salvo en lo que respecta a las actualizaciones previstas en el artículo 6, cuya aplicación se dejó sin efecto en los indicados ejercicios, y salvo los artículos o partes de los mismos incompatibles con las previsiones del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit, la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado 2012; el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad y competitividad, y demás legislación estatal aplicable, cuyas disposiciones prevalecen sobre las del Convenio colectivo.

Segunda. *Régimen aplicable a los Directores actuales.*—Los actuales Directores Internacional y de Comunicación y Relaciones Institucionales mantendrán a título personal las retribuciones y demás derechos que tuvieran reconocidos en el momento de entrada en vigor del presente convenio mientras continúen desempeñando los respectivos puestos directivos. En caso de cese en los mismos pasarán a ocupar el puesto que se les asignen con el nivel y tramo que les corresponda, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la disposición adicional primera.

Tercera. *Complemento variable Convenio colectivo 2006-2010.*—Los predirectivos y asimilados que tuvieran reconocido un salario variable del 10 por 100 conforme al Convenio colectivo 2006-2010 mantendrán este complemento variable en el indicado porcentaje del 10 por 100 a título individual, con independencia del que les correspondiera según el nivel que tuviera asignado su puesto de trabajo con arreglo al presente convenio.

Cuarta. *Régimen transitorio del premio de jubilación.*—Los trabajadores en activo que a 1 de enero de 2006 hubieran cumplido ya los 66 años de edad seguirán manteniendo, con carácter personal, el derecho a percibir el premio de jubilación en los términos que establecía el Convenio Colectivo de fecha 9 de mayo de 2002, por lo que percibirán el 85 por 100 de la anualidad de su salario base, antigüedad consolidada y trienios en caso de jubilarse antes de cumplir los 67 años; el 75 por 100 en caso de jubilarse antes de cumplir los 68 años; el 65 por 100 en caso de jubilarse antes de cumplir los 69 años; y el 50 por 100 en caso de jubilarse después de cumplir los 69 años.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO DE GESTIÓN

Responsable Unidad de Gestión

Nivel VII:

- Jefe de Centros Comerciales y Mercados Minoristas
- Jefe de Unidades Alimentarias

Nivel VI:

- Gerente Centro Comercial Getafe-3

Nivel V:

- Gerente Centro Comercial

Técnico Unidad de Gestión

Nivel VI:

- Coordinador de Unidades Alimentarias –Adjunto a Dirección

Nivel V:

- Coordinador de Unidades Alimentarias

Nivel IV:

- Coordinador de Centros Comerciales
- Coordinador de Mercados Minoristas

GRUPO DE PROYECTOS

Responsable Unidad de Proyectos

Nivel VII:

- Jefe de Estudios
- Jefe de Proyectos Técnicos
- Jefe de Internacional

Consultor

Nivel VI:

- Consultor responsable de proyectos internacionales

Nivel V:

- Consultor

Nivel IV:

- Consultor

Técnico de Proyectos

Nivel VI:

- Arquitecto responsable proyectos internacionales
- Ingeniero responsable proyectos internacionales

Nivel V:

- Arquitecto
- Ingeniero

Nivel IV:

- Arquitecto Técnico

GRUPO DE APOYO

Responsable Servicios de Apoyo

Nivel VI

- Jefe de Planificación y Control Interno
- Jefe de Administración y finanzas

- Jefe de Sistemas
- Jefe de Asesoría Jurídica

Nivel V

- Jefe de Recursos Humanos
- Jefe de Comunicación
- Jefe de Precios y Mercados
- Jefe de Calidad

Nivel IV

- Adjunto Gerencia CC Getafe 3
- Jefe Servicios Generales

Técnico Experto de Apoyo**Nivel V**

- Asesor jurídico/Letrado

Nivel IV

- Técnico de Control de gestión
- Técnico de Calidad
- Técnico de Sistemas/SAP
- Técnico de Administración y Finanzas

Nivel III

- Técnico de Comunicación y RRHH
- Técnico Precios y Mercados
- Técnico Control Interno UU.AA.
- Técnico Comercial CC

Técnico de apoyo**Nivel III**

- Documentalista
- Técnico de sistemas
- Administración de Personal
- Técnico de estudios
- Delineante proyectista
- Contable
- Mantenimiento Centro Comercial Getafe-3

Nivel II

- Gestor Datos Estadísticos

Administrativo de Apoyo**Nivel II**

- Secretaria/o Presidencia
- Secretaria/o Secretaria General
- Secretaria/o Director Económico Financiero
- Secretaria/o Director Estructuras Comerciales
- Secretaria/o Director de Comunicación
- Secretaria/o Director Internacional
- Secretaria/o del Adjunto al Presidente
- Administrativo/Secretaria/o Asesoría Jurídica
- Administrativo/Secretaria/o Centros Comerciales
- Administrativo/Secretaria/o Estudios
- Administrativo/Secretaria/o Proyectos Técnicos
- Administrativo/Secretaria/o Comunicación
- Administrativo contable Centro Comercial Getafe-3

Nivel I

- Administrativo/Secretaria/o Proyectos Técnicos
- Administrativo Comunicación
- Conductor

ANEXO II
MAPA DE PUESTOS TIPO

NIVEL	GRUPO						
	GESTIÓN	PROYECTOS			APOYO		
-	DIRECCIÓN						
VII	Responsables Unidades Gestión		Responsable Unidad Proyectos				
VI		Técnicos Gestión	Consultores	Técnicos Proyectos	Responsables Servicios Apoyo	Técnico Experto Apoyo	
V							
IV							
III							
II						Técnico de Apoyo	Administrativo de apoyo
I							

ANEXO III
TABLAS SALARIALES
SALARIO BASE

NIVEL	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4
I	15.597	18.092	21.522	24.035
II	16.377	19.816	22.912	26.921
III	17.707	21.083	25.390	30.440
IV	19.672	24.684	28.903	35.387
V	22.189	27.757	33.998	41.829
VI	27.757	34.240	38.558	45.459
VII	30.304	36.116	41.683	48.922

(03/17.099/15)

