

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la “Empresa Mixta Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, Sociedad Anónima” (“Mercamadrid, S. A.”) (código número 28004622011988).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la “Empresa Mixta Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, Sociedad Anónima” (“Mercamadrid, S. A.”), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 5 de octubre de 2017; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 23 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**IX CONVENIO COLECTIVO MERCAMADRID, S.A.****CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES****Art. 1º: *Ámbito de Aplicación***

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

**Art. 2º: *Vigencia y Duración***

El Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2016, extendiendo sus efectos desde dicha fecha hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas. En caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, el convenio se prorrogará automáticamente año a año. Deberá hacerse por escrito, cursándose ante el órgano administrativo que en ese momento sea competente y dando traslado del mismo a la otra parte interviniente en el acuerdo.

En todo caso, hasta tanto no se acuerde un nuevo acuerdo, se prorrogará la totalidad del contenido del Convenio Colectivo.

**Art. 3º: *Compensación y Absorción***

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

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

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

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

**Art. 5º: *Comisión Paritaria del Convenio***

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

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

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

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

Asimismo, la Comisión se reunirá 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, al menos con 5 días naturales de anticipación, con expresión del Orden del Día, exceptuando de esta exigencia aquellos supuestos en los que la reunión sea convocada con carácter de urgencia.

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

En caso de desacuerdo las partes podrán, si así lo acordasen, 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 discrepancia 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 podrán, si así lo acordasen, someterse 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. 6º: Prelación de Normas**

Las normas que se establecen en el presente Convenio regularán todas cuantas relaciones se produzcan entre la Empresa y su personal quedando sometidas a lo que dispongan en cada momento las normas de rango superior que sean de aplicación o regulen en cada caso las relaciones entre la Empresa y su personal, fundamentalmente las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de jerarquía de normativa superior.

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

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrá, como mínimo, la plantilla fija existente a la firma del mismo, si la normativa de rango superior de aplicación lo posibilita.

### **CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

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

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

#### **Art. 9º: Funciones de mayor y menor nivel**

1. El trabajador que realice funciones de mayor nivel por tener asignadas, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.
2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de mayor nivel, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre las funciones asignadas y las funciones que efectivamente realice.

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

**Art. 10º: Clasificación Profesional**

10.1 - El sistema de clasificación del presente convenio se estructura en grupos profesionales, niveles y tramos, con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación, experiencia y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas. Se entiende por "titulación" aquellos títulos que habilitan legalmente para ejercer una profesión, cuando dicha titulación sea necesaria o cuando no siendo estrictamente necesaria sea la adecuada para el desempeño del puesto. Se entiende por "aptitud profesiones" la capacidad, conocimientos técnicos y experiencia para la realización de tareas y funciones propias de una profesión con el nivel exigible a la misma.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional propios del puesto de trabajo, así como las limitaciones de exigencia del nivel que se trate (por ejemplo, a un nivel inferior no se le puede exigir lo mismo que al superior).

Los niveles están conformados en base a los factores de competencia, experiencia, solución de problemas y responsabilidad.

Todo trabajador/a incluido en el ámbito de este convenio estará obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia conforme al contenido del artículo 9 de este documento respetando la dignidad del trabajador/a.

10.2 - Factores de encuadramiento profesional.

1.- La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriores se tendrá en cuenta:

a). Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b). Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

c). Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de las tareas o funciones.

d). Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.

e). Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la intensidad de esfuerzo intelectual y creatividad requerida para la ejecución de las tareas encomendadas.

f). Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta las características del colectivo y número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante la impartición de órdenes regulares.

### 10.3 Grupos Profesionales.

Los trabajadores/as quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan y que a su vez están divididos en diferentes niveles salariales, dependiendo de las funciones y tareas que se realicen.

#### GRUPO PROFESIONAL 1

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones pueden abarcar la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores/as a su cargo, por lo que deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.

Para el acceso a este grupo, los trabajadores/as deberán tener un título Oficial de Grado Superior o título de *Master* (titulación de grado superior universitaria) en el desempeño de su profesión, o en su caso, experiencia profesional equivalente acreditada.

- Nivel A: Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo son los Directores de Área, dependiendo del Director General con responsabilidad de dirección de una o varias áreas funcionales o de actividad de la empresa, toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

#### GRUPO PROFESIONAL 2

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as que llevan a cabo funciones que requieren un alto grado de cualificación, experiencia y aptitud profesional de uno o varios oficios, realizando tareas homogéneas y heterogéneas de elevada cualificación y complejidad. Integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas mediante una ejecución absolutamente autónoma, que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Para el acceso a este grupo, los trabajadores/as deberán tener un título oficial de Grado (titulación de grado medio universitaria) en el desempeño de su profesión, o en su caso, experiencia profesional equivalente acreditada.

- Nivel A: Actúan bajo la dependencia de la dirección de área correspondiente.

#### GRUPO PROFESIONAL 3

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones, con o sin responsabilidad de mando, consistentes en la ejecución de operaciones específicas, con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y con cierta autonomía. Están sujetos a supervisión, instrucciones y procedimientos concretos, y pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores. El puesto puede implicar coordinación de otras personas en organizaciones simples siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos. Sus funciones requieren conocimientos y aptitudes prácticas del oficio adquiridas a través de la formación y de la práctica.

Para el acceso a este Grupo Profesional, se exigirá poseer Titulación de Formación Profesional o enseñanza secundaria obligatoria, o acreditar experiencia y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Nivel A: Actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y bajo su propia responsabilidad realiza, con la máxima perfección burocrática y del oficio, trabajos que requieren iniciativa.
- Nivel B: Con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un superior, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa o del oficio. Ejecuta las tareas que le son asignadas por un superior, o ayuda a estos en sus cometidos y actúa bajo su supervisión.

#### GRUPO PROFESIONAL 4

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional, son aquellos que sin iniciativa especial, realizan operaciones auxiliares dentro de la empresa. Sus funciones técnicas y/o administrativas están muy procedimentadas según instrucciones concretas, necesitando de un alto grado de dependencia y supervisión directa. Asimismo, son funciones que por regla general requieren esfuerzo físico y/o atención, y ciertos conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas, no necesitando para el desarrollo de las mismas, una formación específica o periodo de adaptación.

Para el acceso a este Grupo Profesional, se exigirá poseer la enseñanza secundaria obligatoria, o certificado de Escolaridad, o equivalente, o acreditar experiencia o aptitudes prácticas adecuadas al puesto.

- Nivel A: Especialistas, los trabajadores incluidos en este nivel realizan tareas bajo supervisión, que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Los niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional serán los establecidos en el anexo del presente Convenio.

Salvo acuerdo de las partes en ningún caso se encuadrará un trabajador en un Grupo Profesional, Nivel o Tramo de inferior salario, salvo en el Grupo 1 una vez que el trabajador no ejerza las funciones de directivo que volverá al Grupo, Nivel o Tramo de origen.

Ambas partes se comprometen a realizar una descripción de los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los Grupos Profesionales, de tal manera que para la pertenencia a cada uno de los mismos se determinará la titulación necesaria, en los casos que resulte adecuada para la pertenencia a cada Grupo y así la titulación del trabajador se adecue a las funciones y necesidades del Grupo al que está adscrito.

#### **Art. 11º: Clasificación del personal según Permanencia**

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

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

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

#### **Art. 12º: Promociones**

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

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

Para el desarrollo profesional, cada Grupo se divide en Niveles y estos se dividen en tres Tramos, conforme a la Tabla Salarial. Se ascenderá de un tramo a otro superior si se cumple:

- A) Experiencia, acreditada a través del desempeño en el Tramo anterior durante un periodo de tiempo, que será de 4 años.
- B) En caso necesario legalmente se acreditará la formación necesaria mediante los títulos o diplomas.

Respetando las normas de rango superior que sean de aplicación.

### **CAPÍTULO III: INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES Y CESES**

#### **Art 13º: Ingresos y Periodos de Prueba**

La Empresa podrá celebrar cualquier clase de contrato de los autorizados en cada momento por la legislación vigente y exigir examen médico previo de idoneidad para la función que va a desempeñar el trabajador. De manera especial se fomentará el contrato indefinido, respetando las normas de rango superior que sean de aplicación, y de relevo de manera que cumpliéndose los requisitos legales se pueda acceder a la jubilación parcial anticipada, no obstante antes de efectuar la contratación, la Empresa y el Comité procederán a valorar la modalidad de contratación oportuna en atención a las características y perfiles del puesto que se pretenda ocupar.

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

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

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

#### **Art. 14º: Provisión de Vacantes y Puestos de nueva creación**

1. La Empresa comunicará al Comité de Empresa las vacantes que se hayan producido en la plantilla o puestos de nueva creación a proveer, y cuál debe ser el perfil de la persona para cubrir el puesto o vacante.
2. Los trabajadores fijos tendrán prioridad para acceder a cualquier plaza siempre que reúnan el perfil designado por la Empresa y las condiciones exigidas. En segundo lugar, tendrán prioridad, exclusivamente, aquellos trabajadores eventuales que en el momento de la provisión de vacantes o puestos de nueva creación estuviesen prestando eficazmente sus servicios en la Empresa, respetando las normas de rango superior que sean de aplicación.

3. Con este fin, se encomienda a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio definida en su artículo 5º la vigilancia de los procesos de selección y cobertura en base a los criterios de mérito y capacidad.  
La Comisión atenderá y estudiará igualmente las observaciones y posibles reclamaciones de los trabajadores que, optando a los vacantes o nuevos puestos a cubrir, no resultaran nombrados para los mismos. Su interés en la vacante o nuevo puesto de que se trate será tenido en cuenta en los futuros procesos de selección para cobertura de vacantes o nuevos puestos de corte similar o identidad manifiesta.
4. Los candidatos seleccionados deberán superar un período de prueba de dos meses: en caso de no superar el periodo de prueba se reincorporarán de nuevo al puesto que ocupaban con anterioridad.
5. La cobertura de las vacantes y nuevos puestos de Directores y Grupo 2 Nivel A, no se someterá a los pasos anteriormente reseñados.

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

- I. La relación laboral se extingue por alguna de las siguientes causas:
  - 1) Por voluntad del trabajador.
  - 2) Por no superación del período de prueba.
  - 3) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
  - 4) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente Convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en caso de haber solicitado el reingreso dentro del período reglamentario.
  - 5) Por expirar el plazo de contratación o el trabajo específico. objeto del contrato.
  - 6) Por despido del trabajador.
  - 7) Por declaración de invalidez en cualquiera de sus grados de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquélla tuvo lugar.
  - 8) Por jubilación del trabajador
  - 9) Por cualquiera otra causa que determine la extinción del contrato de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.
- II. Además de por las causas enumeradas en el párrafo anterior, el trabajador interino cesará, si no existiese ningún otro tipo de pacto con la Empresa, al incorporarse el trabajador fijo al que sustituye o cuando cese la obligación de reserva de plaza en favor de aquél.
- III. En caso de que el cese se produzca por voluntad del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación al día de su baja, pudiéndosele descontar de su liquidación los días que falten para cumplir su obligación de preaviso.
- IV. En los casos de trabajadores eventuales, cuya duración de contrato sea superior a seis meses, la Empresa deberá preavisar la extinción del mismo, por vencimiento del plazo pactado, con quince días de antelación a la fecha de su terminación, así como si éste es objeto de prórroga.

**CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS Y MEJORAS SOCIALES**

**Art. 16º: Consideraciones Generales**

1. Todas las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio se entienden como devengos brutos anuales y referidos a jornada completa. Quiere ello decir que si cualquier trabajador no trabajara todo el año o no prestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo, percibirá la remuneración económica que le corresponda, proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.
2. Dada la configuración de la Empresa y la dificultad que entrañaría el pago en metálico de los salarios los representantes de los trabajadores prestan su conformidad a que el abono de las retribuciones se efectúe mensualmente y por medio de transferencia bancaria o cheque.

3. El modelo de recibo de salarios será el que se viene utilizando en la actualidad, que estará firmado y sellado por la Empresa.

**Art. 17º: Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables en la Empresa serán los siguientes:

**APARTADO A).- DEVENGOS SALARIALES:**

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

**APARTADO B).- DEVENGOS POR PUESTO DE TRABAJO:**

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

Todos los conceptos económicos se incrementan en el año 2017 un 1 %, excepto la Prima por Transporte y los Complementos de Destino que excedan de los establecidos en el Anexo.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, se negociará el incremento salarial correspondiente anualmente, respetando las normas de rango superior que sean de aplicación.

**Art. 18ª: Salario Base**

Ambas partes acuerdan que los salarios base correspondientes a cada grupo profesional, nivel salarial y tramo para el año 2017 serán los que figuran en el Anexo I que se acompaña a este Convenio, y que corresponde a 14 pagas en el año.

**Art. 19º: Antigüedad**

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

- I. A la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de cada año se le añadirá cada nuevo trienio calculado según el salario base del grupo, nivel y tramo según Convenio, que tenga el trabajador.
- II. La promoción profesional o el aumento de retribución por salario base, durante la vigencia de este Convenio, no actualizarán en ningún caso la retribución por antigüedad consolidada.
- III. Los trienios se computarán a la fecha del 1 de enero del año en que se cumplan los trienios, con independencia del ingreso en la empresa.
- IV. La acumulación de incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más del 50% del salario base anual.

**Art. 20º: Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas de un importe igual a una catorceava parte del salario base anual para cada Grupo Profesional/Nivel/Tramo dentro de las anteriores contemplados en las Tablas Salariales que figuran como Anexo al presente Convenio, más la antigüedad de cada trabajador. Estas pagas se abonarán en los meses de junio y diciembre, en los 20 primeros días de los meses citados, devengándose por períodos semestrales

(la paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio, y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre). Su abono será proporcional al tiempo trabajado durante el período semestral de devengo que corresponda de los antes indicados.

No obstante los/as trabajadores/as que lo soliciten podrán cobrar las pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades.

**Art. 21º: Suplementos Compensatorios**

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

- A.- Suplemento de agosto: 858,5 Euros anuales.
- B.- Suplemento de diciembre: 444,5 Euros anuales.

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

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

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

1.- Prima por Nocturnidad.

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

2.- Prima por Transporte.

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

3.- Complemento de Destino.

Este Complemento se devengará en función del puesto de destino o de la especialidad del trabajo desarrollado.

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

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

El Complemento de Destino se vincula a la especial dedicación, responsabilidad y dificultad que supone el desempeño de determinados puestos de trabajo, durante el tiempo que estén ocupados dichos destinos.

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

Aquellos trabajadores que estuvieran cobrando complementos de destino en sus puestos de trabajo por cuantías superiores al mínimo que corresponde a su Grupo Profesional, lo seguirán cobrando, mientras continúen en el mismo puesto de trabajo.

**Art. 23º: Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal, legalmente acreditada, la Empresa incrementará las prestaciones que por este concepto reciba el trabajador en la cantidad necesaria para garantizarle el 100% salario líquido durante el tiempo que permanezca en situación de IT.

**Art. 24º: Fondo Social**

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

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

**Art. 25º: Jubilación**

La jubilación no podrá ser obligatoria, excepto que la legislación lo permita y el trabajador afectado haya cumplido la edad de jubilación y tenga cubierto el periodo de cotización, siempre y cuando se adopten las siguientes medidas de fomento del empleo:

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

Las partes acuerdan establecer los siguientes incentivos a la jubilación combinando la edad y la antigüedad en la Empresa:

EDAD	PREMIO	ANTIGÜEDAD
63 años	1 mes de Salario Base	Por cada 4 años de antigüedad en la Empresa
64 años	1 mes de Salario Base	Por cada 5 años de antigüedad en la Empresa
65 años	1 mes de Salario Base	Por cada 6 años de antigüedad en la Empresa

**Art. 26º: Fondo de Pensiones**

Se aplicará una aportación definida equivalente al 1,5% del salario bruto de cada trabajador excluida cualquier mejora social que pudiera recibir, efectuándose un seguimiento activo de las inversiones y retribuciones del Fondo y de su transparencia a través de la información que la Gestora deba remitir periódicamente. La distribución del 1,5 % establecido anteriormente se hará de forma lineal, es decir, la misma cantidad para cada trabajador.

No obstante lo anterior estará sujeto a la jerarquía normativa, en concreto a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 artículo 18 Tres: "Las administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado uno de este artículo no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la jubilación. Asimismo, y siempre que no se produzca un incremento de la masa salarial, en los términos que establece la presente Ley, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011."

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

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

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

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

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

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

**Art. 29º: Seguro Colectivo de Accidentes Individuales**

Con independencia de la obligatoria afiliación a la Seguridad Social y seguro obligatorio de accidentes de trabajo, MERCAMADRID S.A., se compromete a asegurar a sus trabajadores con un seguro colectivo de accidentes, a cargo exclusivo de la Empresa conforme a las coberturas de la póliza nº 2003113 con registro de entrada en Mercamadrid, S.A. nº 2492 de 8 de marzo de 2016.

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

**CAPÍTULO V: JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES****Art. 30º: Jornada Laboral y Horario de Trabajo**

La jornada ordinaria semanal será de (treinta y siete horas y media) 37,50 horas, tal como recoge la norma vigente de rango superior

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

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

Se tendrá derecho al disfrute de 14 festivos, estos festivos que coincidan con días de libranza se compensarán con un día libre cada uno.

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

Para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se establece un horario flexible, tanto de entrada y salida diaria, como jornada semanal, en los siguientes términos:

Los trabajadores de la Plantilla cuyos horarios no estén afectados por un horario especial necesario para los servicios que se prestan, puedan entrar desde una hora antes hasta otra hora después del horario de entrada y salir igualmente desde una hora antes hasta una hora después del horario de salida.

Los horarios fijos de presencia, serán la franja horaria comprendida una hora después del comienzo de la jornada de cada trabajador, hasta una hora antes de su finalización.

La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse de lunes a viernes ininterrumpidamente hasta las 17:00 h. del último día de su jornada semanal.

No obstante para compatibilizar en alguna medida el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de horarios especiales, entendiéndose por tales, aquellos cuyas actividades realizan la apertura, refuerzan y cierran las diferentes actividades de los Mercados Centrales, que no puedan disfrutar de la flexibilidad horaria antes citada, dispondrán de 28 horas anuales.

No podrán establecerse cambios definitivos de turnos o jornadas en ninguno de los Servicios sin haber sido previamente acordado con el Comité de Empresa o con los trabajadores del Servicio que se vean afectados por dicho cambio. En caso de desacuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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

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

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

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

Aquellos trabajadores que compensen días por trabajos extraordinarios se les abonará, además, un complemento, de igual cantidad a la establecida para la prima diaria de transporte.

#### **Art. 32º: Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas, que en ningún caso se podrán sustituir por compensación económica, será de veintidós días laborables, pudiendo partirlas un máximo de tres, excepto en aquellos puestos en que haya necesidad de sustituir a los trabajadores, que podrán cambiar una quincena con otro compañero del mismo Servicio y turno, pero que deberán comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de dos meses a la fecha de comienzo de las mismas. Su período de disfrute se efectuará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, pudiendo ampliarse hasta el 10 de enero del año siguiente. Para su determinación se utilizará el sistema de turnos rotativos de elección por parte de los trabajadores, respetándose el criterio de que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si por necesidades de la Empresa, el trabajador perdiese cantidades satisfechas a cuenta para el disfrute de sus vacaciones, la Empresa se las reintegrará, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Siempre que por necesidades excepcionales del servicio, y solicitado por su Director o Jefe, el trabajador no hubiera podido disfrutar las vacaciones dentro del año natural, podrá disfrutarlas en los dos primeros meses del año siguiente, sin posibilidad de unir dichas vacaciones a ningún tipo de permiso.

## **CAPÍTULO VI: CONCILIACIÓN E IGUALDAD**

### **Art. 33º: Lactancia**

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

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

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas completas a disfrutar a continuación de las 17 semanas de baja por maternidad.

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

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuándo se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad, o al final de la jornada diaria, o a continuación de las 17 semanas.

### **Art. 34º: Guarda legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

La Empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad de 505 Euros brutos, por una sola vez, en concepto de ayuda de natalidad por cada hijo.

### **Art. 36º Excedencias**

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

La forzosa, que dará derecho a la reserva obligatoria del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público,

o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo), a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. El tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos. Tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, siendo para el resto del periodo la reserva de empleo, en el mismo Grupo Profesional.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Igualmente, el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos y tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, siendo para el resto del periodo la reserva de empleo, en el mismo Grupo Profesional.

Para miembros pertenecientes a familias numerosas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente.

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

En todos los supuestos, el trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con dos meses de antelación a la fecha en que termine su periodo de excedencia, excepto las excedencias de cuidado de hijo y familiares ya que la reserva del puesto de trabajo implica la obligación de incorporación automática, bastando la comunicación y no ser necesaria una solicitud.

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

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

##### a) Permiso de Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas siendo una a cargo de la empresa, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Durante este periodo la trabajadora percibirá el 100 por ciento de su salario. Seis semanas serán de descanso obligatorio por la madre, con posterioridad al parto.

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

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

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

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

b) Permiso de Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

c) Adopción o Acogimiento:

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, siendo una a cargo de la empresa, ampliables por acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más, a partir del segundo. Durante este periodo la trabajadora percibirá el 100 por ciento de su salario.

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

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a

instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

e) Nacimiento o adopción hijo-a con discapacidad:

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

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

f) Adopción internacional:

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

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

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

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

a) Derecho al cambio de puesto de trabajo:

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

b) Derecho a la reserva del puesto:

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

c) Despido y extinción del contrato:

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

**CAPÍTULO VII: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Art. 39º: Licencias Retribuidas**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y supuestos de pareja de hecho, inscritos en el registro de parejas de hecho.
- b) Tres días laborables por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, equiparándose los supuestos de hecho. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento extraordinario al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta cinco días laborables.
- c) Un día por fallecimiento de tíos/as y/o sobrinos/as.
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual debidamente justificado.
- e) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, de acuerdo con la normativa legal vigente.
- h) Dos días laborables por nacimiento de un hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- i) Un día laborable por matrimonio de hijos o hermanos.
- j) Los días 24 y 31 de diciembre se compensarán, cada uno de ellos, con un día de permiso retribuido, a disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
- k) El 24 y el 31 de diciembre y el 5 de enero, la jornada finalizará tres horas antes. Los días 24 y 31 de diciembre, que sean laborables, tendrán libre la mitad de la plantilla que pueda disfrutarlo en dichas fechas, siempre que las necesidades de la empresa en día de mercado así lo permitan.
- l) Durante la semana de San Isidro se saldrá una hora antes.
- m) Los trabajadores que se encuentren estudiando en Centros Oficiales reconocidos por la Administración para la obtención de un título académico según la legislación vigente, así como los que concurren a oposiciones a funcionarios públicos, presentando la debida justificación, dispondrán de un máximo de 7 días laborables ó 49 horas anuales destinadas para la formación externa, o exámenes y preparación de exámenes.
- n) Cinco días de asuntos propios, siempre que las necesidades de la Empresa así lo permitan. Se podrán disfrutar como máximo hasta el día 31 de enero del año siguiente.
- o) Las vísperas de festivos, fin de semana, e inicio de vacaciones, los trabajadores podrán solicitar, con no menos de tres días de antelación, adelantar su jornada en una hora, entrando y saliendo, por tanto, una hora antes, siempre que el debido orden interdepartamental, los horarios de atención al público y/o las necesidades del servicio así lo permitan.

**Art. 40º: Permiso no Retribuido**

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

**CAPITULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 41º: Remisión Normativa**

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

**CAPÍTULO IX: DISPOSICIONES VARIAS****Art. 42º: Formación**

Se desarrollará 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, que podrá ser de carácter anual o bianual.

Este Plan de Formación se realizará por la Comisión de Formación, que tendrá carácter paritario, integrada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa. A este plan se le dotará anualmente, como mínimo, con el crédito de formación disponible para la empresa en la Fundación Estatal para la formación en el empleo (Fundae).

Mercamadrid, S.A. proveerá la asistencia a cursos de formación promovidos por la Empresa a impartir en horas de trabajo, si ello fuera posible se deberá compensar, como tiempo efectivo de trabajo el 100% de las horas lectivas de la acción formativa. Dentro de este contexto formativo se promoverá tanto por parte de los Representantes de los Trabajadores como de la Empresa, el acceso a becas para estudio a cargo del fondo social (una vez agotado el crédito disponible o partidas reservadas conforme al párrafo anterior), para fomentar la promoción y formación profesional de los trabajadores.

Los cursos y acciones formativas diversas se tendrán en cuenta en los procesos de promoción interna.

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

**Art. 43º: Anticipos Salariales**

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

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

La Empresa se compromete a intentar conseguir en todo momento un interés preferente en la obtención de préstamos para los trabajadores, con las entidades financieras presentes en la Unidad Alimentaria.

**CAPÍTULO X: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Art. 44º: Plan de Prevención**

La Empresa se dotará de un Plan de Prevención, con una vigencia anual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en la empresa para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho Plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

**Art. 45º: Formación**

El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Tendrán consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para los delegados de prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.

**Art. 46º: Regulación del Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores (CSSL)**

Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes tendrán carácter vinculante. Los Comités se reunirán una vez al mes.

Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por el Presidente o por la mayoría simple de sus miembros fuera de las horas de trabajo.

El CSSL, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado sobre todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente sobre las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos mediante la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y los programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, el contenido y la organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La designación por parte del empresario de trabajadores para que se ocupen de las funciones preventivas, la determinación de estas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
- h) La selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como para la planificación de las actividades que éste tenga que desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

- i) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
- j) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- k) Cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención.

Para el ejercicio de sus funciones, el CSSL tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Acceder a toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, procedentes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar de la programación anual de los servicios de prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
- f) Promover y participar en investigaciones sobre:
  - a. Evaluación y control de riesgos.
  - b. Incidencia de daños derivados del trabajo.
  - c. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia y salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
- h) Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recopilando y estudiando sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa para prevenir riesgos.
- j) Proponer la ampliación, temporal o permanente, del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.
- k) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándoles durante las mismas y formulando las observaciones que estime oportunas.

El CSSL se reunirá al menos una vez al mes de forma ordinaria, con convocatoria por escrito. Se elaborará un calendario de reuniones anual, y en caso de cambio de fecha se comunicará con 72 horas de antelación.

El CSSL se reunirá en sesión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves.
- b) Incidentes con riesgo grave.
- c) Sanciones por incumplimientos.
- d) Alteración grave en la gestión de residuos dentro del centro.
- e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del servicio de prevención.
- f) Convocatoria por una de las partes.

Se realizará un acta de cada reunión que recoja todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a ningún acuerdo, argumentando ambas partes sus posiciones.

Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán ser objeto de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas, sin perjuicio de las distintas competencias legales, mediante los delegados de prevención o del servicio de prevención.

Semestralmente, y en reunión ordinaria, la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos los siguientes aspectos:

- a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales (dentro del centro de trabajo) y actividades de vigilancia de la salud.
- c) Evolución de la siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- d) Bajas laborales derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El CSSL podrá proponer o sugerir a la empresa la constitución de grupos de trabajo para abordar o llevar a cabo el seguimiento de problemas específicos.

De acordarse su constitución, se regirán por las normas que se establezcan, que en todo caso deberán fijar una duración limitada en el tiempo y la obligación de presentar por escrito conclusiones razonadas. La elección de los miembros de los grupos de trabajo se realizará en el CSSL.

#### **Art. 47º: Derechos de Información y Consulta**

La información, que forma parte del Plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita al trabajador/a y que será contrastada por la representación de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores participaran en la elección de la Mutua.

#### **Art. 48º: Reconocimientos médicos y Vigilancia de la Salud**

Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a.

Los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario, debiendo prestar su consentimiento el trabajador, salvo las excepciones fijadas en la Ley.

En todos las dependencias habrá un botiquín, que contará como mínimo con lo recogido en la normativa existente y en todo caso de agua oxigenada, alcohol, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo, tiritas, guantes desechables, bolsas de frío instantáneo de un solo uso o spray, gel de quemaduras, tijeras, pinzas, termómetro y calmantes de dolor. Asimismo se dotará a los vehículos de la empresa de un mini botiquín junto a un extintor.

#### **Art. 49º: Protección de la Maternidad**

Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna por la diurna, sin necesidad de aducir riesgo para la salud, asimismo en los casos a turnos, pasar a instancia suya a jornada normal, en un puesto de trabajo sin riesgo para su salud y la del niño.

**Art. 50º: 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.

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 sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece.

Se entenderá por acoso moral la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud.

La empresa adoptará las siguientes medidas:

- Denuncia del acoso sin necesidad de formalismos ante una persona de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones legales que se puedan interponer frente a cualquier instancia administrativa o judicial.
- Una vez se tenga conocimiento del hecho, bien por medio de denuncia u otro hecho, se iniciará de inmediato la incoación de un expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo que se articularán las medidas oportunas.
- Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada, en el caso de acoso sexual, si lo solicita la persona afectada.
- Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que deberá substanciarse en el plazo máximo de 10 días, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar entre otras medidas, siempre que el sujeto pasivo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

El acoso se considerará dependiendo de las circunstancias del caso como falta grave o muy grave.

**Art. 51º: 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, 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 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 la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo las partes firmantes de este convenio se comprometen a la elaboración de un plan de igualdad.

**Art. 52º: Medio Ambiente**

El incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la empresa.

- 1.- La empresa se compromete a:
  - Considerar la seguridad y la protección del medio ambiente objetivo prioritario de su actividad industrial y comercial.
  - Ninguna prioridad puede anteponerse a la seguridad.
  - Realizar un programa de prevención que vigile y mejore el estado de salud de los trabajadores.
  - Controlar estrictamente los vertidos, las emisiones atmosféricas y los residuos.
  - Asegurar que todas las empresas externas tienen un programa de seguridad y protección del medio ambiente para sus trabajadores.
- 2.- La Empresa, a través de la representación de los trabajadores, facilitará información:
  - a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
  - b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
  - c) De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto a la Unidad Alimentaria, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
  - d) El desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.
- 3.- La representación de los trabajadores y sindical de Mercamadrid, S.A. podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.
- 4.- Se establecerán para el personal de la plantilla y sus representantes, programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- 5.- Se realizarán auditorías ambientales con la participación de los representantes de los trabajadores.
- 6.- Se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

**Artº 53: Medición Humedad**

La Empresa dispondrá de todos los medios necesarios para que la humedad del centro de trabajo se sitúe dentro de los límites establecidos reglamentariamente.

**CAPÍTULO XI: COMITÉ DE EMPRESA Y GARANTÍAS SINDICALES****Art. 54º: Centrales Sindicales**

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

La representación ante la Empresa de las Secciones Sindicales reconocidas en la misma la ostentará el Secretario General de la Sección Sindical, quien gozará de las garantías sindicales que para los miembros del Comité de Empresa se establecen en el artículo 56 del presente Convenio.

**Art. 55º: Comité de Empresa**

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

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

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

1. A ser informado por la Empresa:
  - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, y sobre la evolución probable del empleo.
  - b) Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria que se presente a la Junta General de Accionistas, documentación que el Comité de Empresa deberá tener a su disposición.
  - c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Previamente a la ejecución de modificaciones en la distribución de personal, por eliminación, ampliación, creación de Áreas, Servicios o Secciones.
  - e) En función de la materia de que se trate:
    - \* Sobre la implantación o revisión de sistemas cuya organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - \* Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatuto Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
    - \* La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
    - \* En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, el movimiento de ingresos y ceses y las sanciones disciplinarias impuestas por la comisión de faltas graves o muy graves.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
  - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
  - b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores.
4. Colaborar con la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener y mejorar el servicio al cliente y usuarios de la Unidad Alimentaria de Madrid y la eficacia de MERCAMADRID, S.A.
5. Velar por que se cumplan los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de la política racional de empleo.
6. Capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
7. Disponer de un local donde poder desarrollar su labor sindical.

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

**Art. 56º: Garantías Sindicales**

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el representante de la Sección Sindical, en el supuesto de que se hallara reconocida como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas o de producción.
2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

**Art. 57º: Asambleas**

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

## ANEXO

**Tablas Salariales**

Cantidades en €		Salario Base 2017	Complemento Destino (1)
<b>Grupo 1 (2)</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Tramo</b>		
A	3		
A	2		
A	1		
<b>Grupo 2</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Tramo</b>		
A	3	41.575	3.746
A	2	39.370	3.746
A	1	35.966	3.746
<b>Grupo 3</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Tramo</b>		
A	3	32.790	3.122
A	2	29.386	3.122
A	1	27.445	3.122
B	3	26.478	3.122
B	2	24.465	3.122
B	1	23.854	1.763
<b>Grupo 4</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Tramo</b>		
A	3	22.562	1.763
A	2	20.814	1.763
A	1	17.487	1.763
B	1	15.575	1.763
<b>Prima por Nocturnidad (hora)</b>			<b>2017</b>
			<b>3 €</b>
1) Cualquier trabajador actual o nueva incorporación a los departamentos de Mercados, Peajes y Mantenimiento, percibirán con carácter mínimo la cantidad de 2.500 €.			
2) A la firma del presente Convenio no existe ningún trabajador adscrito al Grupo I.			

(03/7.950/18)

