I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mercados Municipales y Galerías de Alimentación, suscrito por Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM), y por la representación sindical, la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Madrid, y la FESMC de UGT Madrid (código número 28002795011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Mercados Municipales y Galerias de Alimentación, suscrito por la organización empresarial COCAM y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, el día 26 de agosto de 2021, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 24 de septiembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20211023-1

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MERCADOS MUNICIPALES Y GALERÍAS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑO 2021

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Mercados Municipales, y Galerías de Alimentación de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación de Construcción y Servicios de CC OO Madrid, la FeSMC de UGT Madrid y la Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM).

Artículo 1. ***Ámbito funcional y territorial.*** **—**

El presente convenio colectivo afectará a los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas que exploten Mercados Municipales y Galerías de Alimentación que desarrollen sus actividades en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. ***Ámbito personal.*** **—**

Igualmente afecta este convenio a todos los/las trabajadores/as que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1.

Art. 3. ***Ámbito temporal.*** **—**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de un año, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021. Lo pactado en este convenio será de aplicación a la firma del mismo, retrotrayéndose los preceptos económicos al primero de enero de 2021. Los atrasos correspondientes se abonarán al mes siguiente de la firma del convenio independientemente de la fecha de publicación.

Art. 4. ***Normas generales.*** **—**

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

Art. 5. ***Denuncia.*** **—**

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

Art. 6. ***Comisión paritaria.*** **—**

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

BOCM-20211023-1

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

a) En representación de la Central Sindical CC OO: dos vocales que se designen por dicho sindicato.
b) En representación de la Central Sindical UGT: dos vocales que se designen por dicho sindicato.
c) En representación de las Asociaciones de Empresarios:

— Federación de Comercio Agrupado y Mercados de la Comunidad de Madrid (COCAM), cuatro vocales.

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

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

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

BOCM-20211023-1

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

Art. 7. ***Ingresos y períodos de prueba. —***

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

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Personal titulado: seis meses.
b) Restante personal: dos meses.

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

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

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

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

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

Art. 8. ***Salario base. —***

Será el establecido en la tabla salarial del anexo 1 para cada grupo profesional y funciones profesionales.

Art. 9. ***Antigüedad. —***

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán en concepto de premio por antigüedad, trienios de un 5 por 100 de su salario base de este convenio, cada tres años.

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

Art. 10. ***Gratificaciones extraordinarias. —***

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

BOCM-20211023-1

El pago de las mismas se llevará a cabo:

— La de verano, el 30 de junio.
— La de Navidad, el día 15 de diciembre.
— La de beneficios, el día 15 de marzo.

Art. 11. ***Trabajos de cobrador.*** **—**

Los trabajadores/as que vengan realizando trabajos propios de cobrador, independientemente de sus funciones profesionales, percibirán una gratificación como quebranto de moneda de un 5 por 100 sobre el sueldo base que vengan disfrutando, en las doce pagas ordinarias.

Art. 12. ***Polivalencia.*** **—**

Todos los trabajadores/as a quienes la empresa les ofrezca, dentro de su jornada laboral, realizar funciones de otro grupo profesional diferente a la suya y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la cantidad de 162,11 euros mensuales, por polivalencia, tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ningún trabajador/a a hacer trabajos fuera de su grupo profesional sin su aceptación.

Dicha gratificación mensual será de quince pagas al año. Dicho complemento será cobrado en todas las bajas tanto por enfermedad común como por accidente laboral desde el primer día de las mismas. Esta gratificación se constituye como un mejor derecho para los trabajadores/as de los grupos profesionales de Subalternos, Oficios Varios y Servicios de Limpieza. En el resto de los casos los trabajadores/as percibirán por aquellas funciones superiores que realicen la retribución correspondiente a las mismas aun cuando excedan de dicha gratificación. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 13. ***Fecha de pago.*** **—**

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes. No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores/as, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

2. Los atrasos, o indemnizaciones en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a quince días desde la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 14. ***Anticipos.*** **—**

Todo trabajador que lo solicite tendrá derecho a anticipos quincenales que, en ningún caso podrán superar la cantidad de 517,57 euros. No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se tenga liquidado otro anterior. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 15. ***Seguro de vida.*** **—**

Las empresas afectadas por este convenio deben tener establecido para todos los trabajadores/as del Sector un seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o

BOCM-20211023-1

enfermedad profesional. El capital asegurado como indemnización será de 25.763,88 euros, independientemente de la cobertura de la Seguridad Social. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 16. ***Ayuda por defunción.*** **—**

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

Art. 17. ***Jornada.*** **—**

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

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

A) Reducir la jornada semanal de trabajo, haciéndose efectiva dicha reducción en el último día de la semana laboral normal del trabajador.
B) Acumular las horas de reducción de la jornada anual en días libres, acordándose entre trabajador y empresario las fechas de su disfrute, pudiendo suponer esas fechas si así se pactase una ampliación del período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas. En caso de desacuerdo entre empresario y trabajadores/as será la jurisdicción competente la encargada de dirimir estas cuestiones.
C) Igualmente, se podrá pactar que la jornada sea continuada o partida. Todos los trabajadores/as tendrán derecho a treinta minutos diarios para la toma de refrigerio computables en jornada, la hora de disfrute de este tiempo se acordará a nivel de Empresa.

Art. 18. ***Vacaciones.*** **—**

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

a) El disfrute de las vacaciones tendrá lugar en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Independientemente de lo anterior cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del período antes citado.
b) Asimismo, el trabajador podrá llegar a acuerdos con su empresa para disfrutar las vacaciones fuera del período mencionado.
c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año, y cada trabajador conocerá por escrito, las fechas que le correspondan, con dos meses al menos de antelación a la fecha de su disfrute.

2. Todos los trabajadores/as disfrutarán, además, de siete días de permiso retribuidos. Las fechas de disfrute de estos días se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos períodos, siendo uno de ellos consistente en 15 o 16 días dentro de su período vacacional asignado, en los períodos del 1 al 15 o del 16 al 31 de cada uno de estos meses.

BOCM-20211023-1

El resto de días se disfrutarán por quincenas completas (o 16 días en su caso) que comenzarán los días 1 o 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural. No tendrán derecho a fraccionar las vacaciones el personal que las disfrute fuera de los meses de junio a septiembre. Del personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10 por 100 de trabajadores/as en un mismo período fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10 por 100 se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores/as que no puedan disfrutar la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutaran de sus vacaciones en el período inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole. Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción que desea disfrutar fuera de los meses de verano es posterior a estos cuatro meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

Art. 19. ***Permisos y licencias.*** **—**

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

A) 15 días en caso de matrimonio.

— 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, así como para el segundo grado de afinidad. Este permiso se ampliará en un día más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la residencia.
— 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 3 si ocurriese fuera de la residencia.

BOCM-20211023-1

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

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

En lo no recogido en este artículo con respecto a la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres se estará LOIEMH, 3/2007 a lo dispuesto en la misma, siempre que no lo mejore.

Art. 20. ***Formación.*** **—**

1. El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 21. ***Licencias sin sueldo.*** **—**

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

Art. 22. ***Maternidad, paternidad y cuidado de menores y lactancia.*** **—**

En lo no establecido en este artículo se estará a lo establecido en la Ley y el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores/as:

1º El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las

BOCM-20211023-1

cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2º. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis

BOCM-20211023-1

semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3º. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4º. 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 parto 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.

5º. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

BOCM-20211023-1

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 a que se refieren los apartados 4 a 8 del art. 48 del E.T.

Art. 23. ***Incapacidad temporal.*** **—**

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

Art. 24. ***Excedencias.***

— Voluntaria: los trabajadores/as con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la Empresa. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o delegados/as de Personal en un plazo de quince días. El trabajador deberá notificar el reingreso con una antelación de seis meses, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.
— Forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
— Para el cuidado de familiares: los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

BOCM-20211023-1

La excedencia para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y categoría durante su vigencia.

En lo no recogido en este artículo con respecto a la Ley Orgánica LOIEMH 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la misma, siempre que no lo mejore.

Art. 25. ***Ceses.*** **—**

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

Art. 26. ***Jubilación a los 65 años.*** **—**

Los trabajadores/as que se jubilen con carácter voluntario a la edad de 65 años, percibirán una indemnización de 942,00 euros. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 27. ***Premio por jubilación anticipada.*** **—**

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

— A los 60 años: 3.863,44 euros.

— A los 61 años: 3.292,89 euros.

— A los 62 años: 2.744,05 euros.

— A los 63 años: 2.166,36 euros.

— A los 64 años: 1.573,95 euros.

Para tener derecho a los premios de jubilación anticipada, anteriormente especificados, será requisito imprescindible, tener una antigüedad en la empresa de cinco años como mínimo. Incrementándose en cada año de vigencia según artículo 8.

Art. 28. ***Jubilación anticipada parcial.*** —

Jubilación parcial anticipada: se estará a lo dispuesto en el artículo 215 y en la disposición transitoria 10 de la Ley general de Seguridad Social, así como a lo dispuesto en el artículo 12, apartados 6 y 7, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Art. 29. ***Traslados.*** **—**

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores/as.

BOCM-20211023-1

Art. 30. ***Clases de faltas.*** **—**

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

Art. 31. ***Faltas leves.*** **—**

Se considerarán faltas leves:

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

Art. 32. ***Faltas graves.*** **—**

Se considerarán faltas graves:

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

Art. 33. ***Faltas muy graves.*** **—**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, sino media

BOCM-20211023-1

autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. En general las enumeradas en el actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 34. ***Sanciones.*** **—**

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

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

Art. 35. ***Vigilancia de la salud.*** **—**

Todo el personal afecto al presente convenio, se someterá voluntariamente a una revisión médica anual que será a cuenta de la empresa, la cual vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar reconocimiento. En el caso de las trabajadoras, dentro de la revisión médica contarán con un examen ginecológico, siendo dicho examen ginecológico voluntario para las trabajadoras.

El resultado de dichos reconocimientos, será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Se realizará un reconocimiento médico específico a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos, durante la jornada laboral y sin merma del salario mensual.

BOCM-20211023-1

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores/as de nuevo ingreso. Este reconocimiento médico solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Art. 36. ***Ropa de trabajo.*** **—**

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

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

Art. 37. ***Acción sindical.*** **—**

Podrán acumularse las horas para actividades sindicales, pero con el límite de que un representante no podrá acumular más del doble de las que le correspondan. Los representantes sindicales podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones sindicales y laborales fuera de la jornada laboral. Los representantes sindicales podrán en todo momento pedir al empresario que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para utilización de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales

Art. 38. ***Ley de Prevención.*** **—**

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

Art. 39. Igualdad. —

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores y en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Art. 40- Grupos Profesionales. -

Personal Superior:

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

Administrativos/as:

— Jefe/a de primera: es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del administrador gerente, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de la Empresa. Quedan adscritas a

BOCM-20211023-1

esta función profesional aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

— Jefe/a de segunda: es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre personal que de él dependa.
— Oficial administrativo/a: es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe/a, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.
— Auxiliar administrativo/a: es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.
— Botones: es el subalterno menor de dieciocho años, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental o formación profesional en la rama administrativa.

Subalternos:

— Conserje portero/a: tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa, así como efectuar todo tipo de recados que se le encomienden.
— Cobrador/a: es el empleado que se encarga de gestionar y efectuar el cobro de recibos y toda clase de trabajos inherentes a esa actividad.
— Vigilante/a: es el empleado que lleva a cabo las funciones de vigilancia de las instalaciones.
— Ordenanza: tendrá esta función profesional, el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Oficios varios:

— Electricista: es el empleado que lleva a cabo todas las tareas de mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro comercial.
— Oficial de oficios varios: se engloban en esta función profesional todo el personal que realiza los trabajos propios de un oficio, con o sin titulación de formación profesional.
— Peón: es el trabajador que desarrolla todas aquellas tareas que sin necesidad de conocimiento de un oficio realiza cualquier actividad que solo exige esfuerzo muscular y mera atención.
— Aprendices: es el trabajador menor de18 años que se encuentra realizando la formación profesional de un oficio.

Servicio de limpieza:

— Mozos/as y personal de limpieza: están ocupados en la limpieza de las instalaciones del centro comercial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El incremento definitivo de las tablas salariales para el año 2021 será del 1,3% sobre las tablas salariales de 2020 incluidas en el Anexo I

BOCM-20211023-1

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

TABLAS DEFINITIVAS DE MERCADOS PARA 2021

(Aplicando SUBIDA DEL 1,3% SOBRE TABLAS 2020)

GRUPO PROFESIONAL Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL 15 PAGAS	SALARIO MENSUAL 12 MESES Y 3 PAGAS
Personal Superior		
Administrador General	31.356,30 €	2.090,42 €
Administrativos		
Jefe de Primera	22.638,91 €	1.509,26 €
Jefe de Segunda	21.140,94 €	1.409,40 €
Oficial Administrativo	17.774,05 €	1.184,94 €
Auxiliar Administrativo	14.967,71 €	997,85 €
Subalternos		
Conserje Portero	16.121,71 €	1.074,78 €
Cobrador	16.090,37 €	1.072,69 €
Vigilante	14.967,71 €	997,85 €
Ordenanza	14.967,71 €	997,85 €
Oficios Varios		
Maquinista	16.651,86 €	1.110,12 €
Electricista	16.651,86 €	1.110,12 €
Oficial de Oficios Varios	16.651,86 €	1.110,12 €
Peón	14.967,71 €	997,85 €
Servicio de Limpieza		
Personal de Limpieza	14.967,71 €	997,85 €

(03/28.579/21)

BOCM-20211023-1