I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

5 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. (Código número 28100721012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de febrero de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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 5 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230624-5

MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO, S. A. (MERCASA)

Convenio Colectivo 2021-202

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Comisión Negociadora, constituida por los representantes designados por:

- La Dirección de la Sociedad Mercantil Estatal de Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. SME MP en representación de ésta.
- Y la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

1. Ámbito funcional: El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Sociedad estatal "Mercados Centrales de Abastecimiento S.A." (MERCASA) y el personal de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid. No se aplica a los Consejeros y demás personas vinculadas a la empresa por una relación de naturaleza mercantil.

2. Ámbito territorial: El presente Convenio Colectivo tiene como ámbito territorial los centros de trabajo ubicados en la sede Central de Paseo de La Habana 180 y el Centro Comercial de Getafe 3.

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

Artículo 2º.- Vigencia y duración del convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo tendrá un periodo de vigencia de dos años. Entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, ambos inclusive, pudiendo ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

En caso de no mediar denuncia expresa, el convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, hasta que sea sustituido por otro nuevo.

Efectuada denuncia del convenio este se considerará prorrogado en su totalidad durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la aprobación del nuevo convenio.

Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora conforme a los arts. 87 y 88 del E.T e iniciar las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo, así como a solicitar las autorizaciones administrativas preceptivas.

El presente Convenio Colectivo viene a sustituir al Convenio Colectivo 2013-2015, finalizado el 31 de diciembre de 2015 y cuya vigencia fue ampliada hasta en cinco ocasiones con la firma de ultraactividad de carácter anual, siendo la última la firmada en 2019 para el ejercicio 2020.

Artículo 3º.- Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio

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

La CIVE se reunirá siempre que sea sometida a su consideración cualquier cuestión relativa a la interpretación o vigilancia de lo pactado en el Convenio, debiendo resolver sobre la cuestión en un plazo de quince días naturales a partir de su formulación.

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

BOCM-20230624-5

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

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

De la misma forma, en caso de discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán, para solventarlas, a conciliación o mediación previas ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos.

Artículo 4º.- Cláusula general de compensaciones y absorciones

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

Artículo 5º.- Garantía personal

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

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

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

Artículo 6º.- Actualizaciones

Con carácter anual, a partir del 1 de enero de 2021 la actualización salarial se llevará a cabo en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio o disposición normativa equivalente para las sociedades mercantiles estatales.

En este sentido, cada uno de los diferentes conceptos que integran las retribuciones brutas anuales percibidas por los trabajadores (Salario Base, Antigüedad (Trienios), Complemento variable en función de objetivos, Incentivo anual variable de productividad colectiva, Complementos salariales de puesto de trabajo o función, Complementos personales), experimentarán el incremento salarial previsto en la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

La actualización salarial a aplicar en relación con los gastos de acción social (incluida la ayuda de comida) y los importes fijados para dietas y kilometraje se acomodará a lo que dispongan sobre esta materia la normativa de aplicación anteriormente indicada.

Artículo 7º.- Ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

MERCASA como empresa está obligada a cumplir la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre (B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre), así como cuantas reformas sean aplicadas a la misma.

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

BOCM-20230624-5

Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que la autoridad competente declarase nula o dejara sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio en su redacción actual, las partes someterán a revisión la repercusión que dicha nulidad pueda tener sobre el contenido del convenio colectivo, manteniéndose vigente el contenido no afectado por la nulidad. La Comisión Negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio. Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al sistema de solución autónoma de conflictos que corresponda según ámbito del convenio, recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos correspondientes por acuerdo entre las partes.

Artículo 9º.- Normativa de aplicación preferente y derecho supletorio

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10º.- Competencia organizativa

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

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores/as tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Del Personal

Artículo 11º.- Clasificación profesional: grupos de puestos, niveles de puestos y puestos tipo

La clasificación profesional en MERCASA se basa en tres elementos estructurales: los grupos de puestos, los niveles de puestos y los puestos-tipo.

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

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

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

1. Grupo de Gestión:
   - Responsable unidad de gestión
   - Técnico Unidad de Gestión

BOCM-20230624-5

2. Grupo de Proyectos:

- Responsable Unidad de Proyectos
- Técnico de Proyectos
- Consultor

3. Grupo de Apoyo:

- Responsable Servicios de Apoyo
- Responsable SSGG y Mantenimiento
- Técnico Experto de Apoyo
- Técnico de Apoyo
- Administrativo de Apoyo

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

Artículo 12º.- Itinerarios profesionales

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

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

a) Experiencia, acreditada a través del desempeño del puesto de trabajo en el nivel y tramo anterior durante un periodo mínimo de tiempo, que será de 3 años, para pasar del tramo 1 al tramo 2; de 6 años, para pasar del tramo 2 al tramo 3; y de 9 años, para pasar del tramo 3 al tramo 4.

b) Formación adecuada para adquirir o mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias personales necesarias para el puesto de trabajo, acreditada a través de los títulos o diplomas justificativos de la asistencia y del aprovechamiento para el puesto de trabajo.

c) Evaluación positiva del desempeño, a través de una Comisión de Evaluación de la que formarán parte las Direcciones y Jefaturas de los Departamentos a los que se adscriba el personal que se evalúa, salvo que se trate del propio evaluado, además de los titulares de Recursos Humanos, la Dirección Económico Financiera y la Secretaría General. El Comité de Empresa designará un representante para asistir como observador a las reuniones de la Comisión de Evaluación.

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

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

4. Lo previsto en este artículo queda sujeto al cumplimiento de la normativa presupuestaria.

CAPÍTULO IV

Sistema de cobertura de puestos de trabajo

Artículo 13º.- Promoción interna

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

El procedimiento será el siguiente:

a) La convocatoria se comunicará al Comité de Empresa.

BOCM-20230624-5

b) Dicha convocatoria y las bases se publicarán mediante correo interno corporativo e intranet, garantizando la máxima difusión en la empresa.

c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete ni superior a diez días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación. Este plazo podrá ser modificado por la empresa en caso de necesidad justificada, previo acuerdo con el Comité de empresa.

d) La selección se llevará a cabo a través de una Comisión de Evaluación de la que formarán parte la Dirección y Jefatura del Departamento al que se adscriba el puesto de trabajo, además de los titulares de Recursos Humanos, la Dirección Adjunta Económico-Financiera y la Secretaría General.

e) Previamente a la promoción se concederá audiencia al Comité de empresa para su conocimiento.

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

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

Artículo 14º.- Cambio de puesto tipo o grupo profesional

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos de cualificación, conocimientos, competencias personales y experiencia necesarios para acceder a un puesto integrado en un puesto-tipo o grupo de puestos distinto y de nivel superior al que pertenece, tendrá acceso y podrá participar en el proceso de selección que se convoque al efecto, tan pronto como se produzca vacante.

Artículo 15º.- Formación para la promoción

Previa audiencia de la CIVE se desarrollará anualmente un Plan de Formación dirigido a los trabajadores de las distintas áreas o servicios, a fin de conseguir la mejor cualificación y adaptación a las nuevas técnicas requeridas para el mejoramiento de la gestión.

Este Plan se compondrá de cursos y acciones formativas diversas que se tendrán en cuenta en los procesos de promoción interna. La selección de los destinatarios de los cursos y acciones formativas previstos se realizará respetando en todo caso los principios igualdad y no discriminación en el acceso.

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

Además de la cantidad que corresponda por las aportaciones realizadas en materia de formación profesional, la empresa aportará un presupuesto mínimo de 12.000 euros anuales, adicional al presupuesto que le corresponda en el marco de la formación para el empleo

Durante la vigencia del Convenio las partes acuerdan estudiar la creación de una Comisión paritaria para la planificación de la formación.

Artículo 16º.- Contratación exterior

Cuando la empresa considere conveniente incorporar nuevo personal para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, actuará conforme al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria se comunicará al Comité de Empresa, indicando las razones por las que el puesto no ha podido ser cubierto con personal de plantilla de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 13 y 14.

b) Dicha convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa.

BOCM-20230624-5

c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete ni superior a diez días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación. Este plazo podrá ser modificado por la empresa en caso de necesidad justificada, previo acuerdo con el Comité de empresa.

d) Previamente a la firma del contrato se concederá audiencia a la CIVE para su conocimiento.

CAPÍTULO V

Jornadas, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 17º.- Jornada y horarios de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media de promedio semanal, en 220 días de trabajo efectivo, de conformidad con la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta sobre la jornada en el sector público prevista en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado

La jornada laboral se fijará en el calendario laboral anual.

La jornada se realizará con carácter general de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

Durante la época de verano, todo el personal podrá realizar la jornada semanal de treinta y cinco horas semanales en 220 días anuales de trabajo efectivo. A estos efectos se entenderá como época de verano el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

El horario establecido, con carácter general, es de siete horas y cuarenta y cinco minutos diarias, de lunes a viernes.

Los días de descanso retribuido que se deriven cada año de la limitación anual de la jornada conforme a la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta sobre la jornada en el sector público prevista en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado en 220 días se consideran tiempo de trabajo efectivo y podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

2. Flexibilidad horaria. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante para completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00y las 18:30 horas, de lunes a viernes. Deberá hacerse una interrupción mínima de media hora para comer entre el horario de mañana y tarde.

3. El personal disfrutará de un descanso de media mañana, de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, cada Dirección establecerá los turnos correspondientes de tal forma que los servicios queden atendidos. Estos turnos serán de 11:00 a 11:30 el primero y de 11:30 a 12:00 el segundo.

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

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

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

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

Artículo 18º.- Reducción de jornada y otras medidas de flexibilidad horaria

1. Jornada reducida a 35 horas. A las personas que no tuvieran reconocida la prolongación de jornada bajo la vigencia del convenio colectivo 2006-2010 se les reconoce el derecho a realizar una jornada reducida de 35 horas ininterrumpida, dentro del horario fijo de presencia, de lunes a viernes, con reducción proporcional de las retribuciones previstas para 37 horas y 30 minutos en las tablas salariales. Las personas a las que se reconoce esta reducción podrán solicitar a la empresa la

BOCM-20230624-5

realización de la jornada laboral ordinaria, que les será reconocida desde el momento y en la medida en que no existan restricciones legales al incremento de la masa salarial que se produciría por esta vía.

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

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

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

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

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

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

6. Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

a) El trabajador/a que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

b) El trabajador/a que tenga hijos con discapacidad podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo/a con discapacidad reciba atención, con los horarios del propio puesto de trabajo.

c) Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

   El trabajador/a que tenga hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad y/o personas con dependencia que no desempeñen una actividad retribuida podrá ausentarse del trabajo, previa autorización, por el tiempo indispensable para atender necesidades imprevistas o urgentes generadas por la citada menor edad, discapacidad o dependencia, por un periodo no superior a tres horas.

Artículo 19º.- Horas extraordinarias

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

   La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y obligatorio, en la cuantía del 50% del máximo legal establecido, debiendo ser autorizada por la Secretaría General con propuesta previa justificada del Director de Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador/a que realice las horas extras.

   La compensación por horas extraordinarias podrá realizarse, a elección del trabajador/a, en metálico o mediante horas de descanso retribuidas en la equivalencia de dos horas de descanso

BOCM-20230624-5

por cada hora extraordinaria de trabajo efectiva, siendo el valor de la hora extraordinaria el correspondiente al salario real del trabajador/a, incrementado su importe en un 50%.

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

Se consideran horas nocturnas aquellas que se realicen entre las 22:00 h. y las 7:30 h.

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

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

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

Artículo 20º.- Vacaciones

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a 22 días laborables anuales por año completo de servicio, que se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente. Dichas vacaciones podrán ser disfrutadas en uno o varios periodos, a elección del trabajador/a, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Se garantiza el derecho a disfrutar de un periodo mínimo continuado de dos semanas.

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

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

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

- Siete (7) años de servicio: un día más del periodo establecido.
- Doce (12) años de servicio: dos días más del periodo establecido.
- Diecisiete (17) años de servicio: tres días más del periodo establecido.

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

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

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

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

Artículo 21º.- Licencias y permisos

1. Permisos retribuidos. Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

BOCM-20230624-5

El disfrute de los permisos retribuidos previstos en este artículo tendrá lugar el primer día laborable cuando el permiso a iniciar y el hecho causante coincidan con un día festivo.

Ninguno de los permisos contemplados en este artículo quedará suspendido o interrumpido por una situación de IT, por lo que no gozarán de derecho a disfrute posterior al día del hecho causante.

El disfrute de vacaciones y de cualquiera de los permisos recogidos en el presente artículo se solaparán sin son coincidentes en el tiempo. Ninguno de ellos interrumpirá o suspenderá el disfrute de otro permiso con el que coincida.

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, o registro oficial de pareja de hecho.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que preste sus servicios, el plazo podrá ampliarse por el tiempo indispensable, hasta un máximo de siete días naturales. Sin perjuicio de lo recogido previamente en relación con los permisos retribuidos de este artículo, en el caso del permiso de fallecimiento o por enfermedad, se estará a la flexibilidad en el disfrute de los días, tratando de la necesidad de la persona trabajadora entre ésta y el área de Personas,

c) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

d) Un día natural por matrimonio de hijos.

e) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal: quince horas al mes.

f) El tiempo indispensable:

- Para dar cumplimiento a un deber de carácter público
- Para la realización de exámenes para la obtención de un título académico
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media al final de la jornada o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. En caso de acumulación de este permiso, éste será de 20 días laborables ininterrumpidos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Permisos a recuperar y permisos no retribuidos

a) Los trabajadores/as de MERCASA tendrán derecho a disfrutar, a lo largo de cada año, de hasta 4 días de libre disposición por asuntos propios, de acuerdo con su Director. Su recuperación se hará dentro de los dos meses siguientes a su disfrute, con el límite del 31 de diciembre.

BOCM-20230624-5

b) Los trabajadores/as que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por necesidades del servicio debidamente justificadas.

c) El personal que lleve un mínimo de tres años al servicio de la empresa podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 22º.- Excedencias

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

Artículo 23º.- Trabajo a distancia y teletrabajo

Se acuerda la creación de una Comisión de Teletrabajo paritario para el establecimiento de un marco regulatorio del trabajo a distancia en MERCASA y para las situaciones de fuerza mayor que requirieran el empleo de esta modalidad de trabajo.

Artículo 24º.- Derecho de desconexión digital

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, conforme con el PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL a acordar por las partes, que se incluirá como una instrucción interna de la organización.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 25º.- Disposiciones generales

1. Salvo en aquellos casos en que expresamente se disponga otra cosa, todas las condiciones económicas fijadas en el presente convenio se entienden como devengos brutos anuales y referidos a jornada completa. Consecuentemente, si el trabajador/a no trabajara todo el año o no prestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo percibirá la remuneración económica que le corresponda, proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.

2. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente mediante cheque o transferencia a la cuenta indicada por el trabajador/a dentro del territorio nacional. El abono se efectuará dentro de los últimos cinco días hábiles de cada mes. Las pagas extraordinarias se abonarán no más tarde del día 16 del mes correspondiente.

En los casos de baja por enfermedad, accidente, nacimiento de hijo y adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones que en dichos supuestos concede al trabajador la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el 100% del salario que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja hasta el momento en que se produzca el paso a pago directo por la Mutua o la Seguridad Social al año de cumplirse la baja por incapacidad temporal del trabajador.

Artículo 26º.- Conceptos retributivos

La retribución del personal de la empresa estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base

b) Antigüedad (Trienios)

c) Complemento variable en función de objetivos.

d) Incentivo anual variable de productividad colectiva

e) Complementos salariales de puesto de trabajo o función

f) Complementos personales

Artículo 27º.- Salario base

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

BOCM-20230624-5

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

Artículo 28º.- Antigüedad (trienios)

Los trabajadores/as de la empresa, por cada tres años de servicio efectivo y continuado en la empresa, tendrán derecho a percibir, en concepto de trienios por antigüedad, una cantidad fija equivalente al 4,5% del salario base anual en el momento del devengo.

La cantidad fija previamente devengada por antigüedad no variará en los sucesivos trienios, sea cual sea el salario base, aunque sí será objeto de actualización en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

El devengo de cada trienio se producirá en el momento en que se cumplan tres años desde la fecha de incorporación del trabajador/a a la empresa, o desde la fecha de devengo del trienio anterior, y se abonará a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente a aquél en que se cumpla, en catorce pagas, sin que en ningún caso la retribución percibida por este concepto pueda suponer una cuantía superior al 40% del salario base anual.

Artículo 29º.- Pagas extraordinarias

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

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

Artículo 30º.- Complemento variable en función de objetivos

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

2. El complemento variable tendrá una cuantía de hasta el 10 por ciento del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 6 y 7; de hasta el 7 por ciento del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 5; de hasta el 6 por ciento del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 4; y de hasta el 5 por ciento del salario base para el resto del personal que ocupe puestos de niveles 1 a 3. Los porcentajes anteriores no se aplican a los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de función variable de importe superior, en cuyo caso el complemento variable a que se refiere este artículo será del 5%.

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

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

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

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

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

Artículo 31º.- Incentivo variable de productividad colectiva

1. A fin de incrementar la productividad y a la vez conseguir una más directa participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, se establece un incentivo variable de productividad colectiva, que consistirá en una paga única anual, a abonar en el mes de mayo, a ejercicio vencido,

BOCM-20230624-5

por un importe equivalente al 30% de una mensualidad de sueldo base más trienios devengados al cierre del ejercicio.

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

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

$$y=8\ x^2,$$

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

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

$$y=-18\ x^2,$$

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

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

Artículo 32º.- Tablas salariales

Las tablas salariales que corresponden al salario base anual consolidado a 1 de enero de 2020 de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio son las que constan en el Anexo III del mismo; dichas tablas serán actualizadas durante los sucesivos años de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º.

Artículo 33º.- Complementos salariales

Se establecen los siguientes complementos salariales, a abonar en doce pagas:

a) Complemento de puesto de trabajo o de función:

Será percibido por el personal destinado en puestos de trabajo o al que se le encomiende el desempeño de funciones que tengan asignado un complemento de este tipo, durante el tiempo que estén ocupando dichos destinos.

Dentro de este apartado se encontrarían, entre otros, los siguientes grupos de trabajadores/as:

- Jefes de Departamento, complemento de 511,52 euros mensuales, equivalente a 6.138,24euros anuales
- Coordinadores de Merca, complemento de 146,85 euros mensuales, equivalente a 1.762,20euros anuales.
- Gerentes de Centros Comerciales, complemento de 122,38 euros mensuales, equivalente a 1.468,56euros anuales.
- Secretarias de Dirección, complemento de 97,90euros mensuales, equivalente a 1.174,80euros anuales.
- Otros trabajadores/as que desempeñen puestos de trabajo o funciones con un complemento asignado, previa audiencia de la CIVE.

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

b) Complemento personal.

Tendrá tal consideración la mayor retribución que tuviera reconocida cada persona a título individual por cualquier concepto sobre la que le correspondiera según el presente Convenio colectivo.

Se incluyen en este concepto el exceso de salario fijo sobre el establecido en las tablas salariales y los diversos complementos reconocidos al amparo del Convenio 2006-2010 o convenios anteriores, en la cuantía que excedan de las previstas para el salario base y para los complementos de puesto

BOCM-20230624-5

o función en el presente convenio colectivo, o en su cuantía íntegra, en la medida en que no se correspondan con los previstos en el mismo.

Se incluye también en este concepto la antigüedad consolidada con anterioridad al convenio colectivo de 2006-2010, entendiéndose por tal la que figuraba por el concepto de antigüedad en las nóminas de cada trabajador/a en fecha 31 de diciembre de 2005 y que se ha ido actualizando hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

Las cuantías percibidas en concepto de complemento, a los que acaba de hacerse referencia en el presente artículo, serán actualizadas al final de cada año de vigencia del presente Convenio, de idéntica forma al salario.

Artículo 34º.- Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 35º.- Ayuda a comida

Durante el periodo de desempeño de la jornada de 7 horas y 45 minutos y en el periodo de 7 horas comprendido entre el 1 y el 14 de junio y el 16 y el 30 de septiembre, los días en que se realice una jornada partida se percibirá una ayuda de comida consistente en 13,50 euros por día. Igual retribución, en concepto de ayuda de comida, percibirán las personas que, en realización de horas extra o de horas extraordinarias estructurales, o por motivos excepcionales de trabajo y a solicitud de su Director respectivo, con autorización de la Secretaría General, no puedan realizar la comida en su domicilio. Esta ayuda de comida no se percibirá durante el periodo de verano comprendido entre el 15 y 30 de junio y el 1 y el 15 de septiembre, en el que se desempeña una jornada de 35 horas, salvo que ocasionalmente y con carácter excepcional sea necesario realizar una jornada de 37 horas y media semanales y así se autorice expresamente por la Secretaría General, con propuesta previa justificada del Director de Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador/a.

Artículo 36º.- Gastos de desplazamiento

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20230624-5

kilómetro, haciéndose a razón de 0,51 euros el kilómetro cuando se trate de tres o más trabajadores/as.

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

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

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 37º.- Anticipos y préstamos

1. Préstamos

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

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

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

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

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

2. Anticipos

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar un anticipo de sus retribuciones (paga ordinaria y extraordinaria) devengadas a la fecha de la solicitud, de conformidad con la previsión recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38º.- Fondo social

Se establece un Fondo Social, que estará dotado anualmente de una cantidad equivalente al resultado de multiplicar el número de trabajadores/as en plantilla el primer día laborable de cada ejercicio, por 500 euros, para subvencionar los gastos generados por el personal de la Empresa, según los grupos y conceptos que se describen en los apartados siguientes. Las personas cuya incorporación a la empresa se produzca con posterioridad a la fecha en que la Empresa dota las cantidades establecidas, no tendrán derecho a las prestaciones descritas en los artículos 38, 39 y 40 hasta el ejercicio anual próximo siguiente, una vez ejecutada la dotación del Fondo Social vinculada a dicha incorporación.

La cuantía total aportada por la empresa para este Fondo constituye el límite de gasto establecido para todas las ayudas recogidas en el presente artículo y las ayudas para guardería y para personas con discapacidad. En el caso de personas con contrato de jubilación parcial, la Empresa reducirá la aportación que corresponda en el mismo porcentaje en que se hayan reducido sus servicios en el correspondiente contrato. Asimismo, y en igual proporción se reducirán las cantidades económicas de las ayudas.

El Fondo Social será administrado por el Comité de Empresa y la Empresa de forma paritaria, mediante la constitución de un órgano encargado de su gestión. Este órgano se crea como medio de participación de las personas trabajadoras en lo relativo a la gestión de los recursos destinados al Fondo Social, además de para la resolución de las consultas que surjan al respecto de la aplicación y distribución del Fondo Social, Las ayudas con cargo al Fondo Social se tramitarán a través del órgano paritario, mediante la presentación de factura personalizada o documentación acreditativa de cada una de ellas, que mensualmente serán abonadas conforme las cantidades correspondientes y de acuerdo con el total de retribuciones del solicitante.

BOCM-20230624-5

Grupos:

1.- El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea igual o inferior a 30.000 euros/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 300 euros brutos /año.

2.- El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 30.000 euros/año e igual o inferior a 40.000 euros año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 250 euros brutos /año.

3.- El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 40.000 euros/año e igual o inferior a 50.000 euros año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 215 euros brutos /año.

4.- El personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 50.000 euros/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 165 euros brutos /año.

Ayudas salud y bienestar según Grupo:

A. Oculares: lentillas y su material de mantenimiento, gafas graduadas y/o de sol, intervención quirúrgica u otras no cubiertas por la seguridad social o el seguro privado a cargo de la empresa.

B. Dentarias: empastes, implantes, intervención quirúrgica u otras no cubiertas por la seguridad social o el seguro privado a cargo de la empresa.

C. Auditivas: todas aquellas que se prescriban facultativamente, como audífonos, fonación, u otras no cubiertas por la seguridad social o el seguro privado a cargo de la empresa.

D. Ortesis; tal como aparatos ortopédicos, prótesis, calzado, u otras no cubiertas por la seguridad social o el seguro privado a cargo de la empresa.

E. Tratamientos médico sanitarios y terapias físicas tales como reflexología, osteopatía, fisioterapia, tratamientos de rehabilitación, acupuntura, quiropráctica, homeopatía, osteopatía etc.

F. Alimentación especial por alergias y/o intolerancias, previa presentación de prescripción facultativa.

G. Medicinas cuyo importe no esté cubierto totalmente por la Seguridad Social y/o el seguro médico privado.

H. Actividades deportivas: Gimnasios o centros deportivos, centros de relajación (yoga, taichi…) y escuelas de baile.

I. Matriculación y material escolar de hijos desde el segundo ciclo de educación infantil hasta la finalización de la educación secundaria obligatoria.

J. Reproducción asistida, definida en el art. 1 de la Ley 35/1988 de 22 de noviembre.

K. Centro de mayores y residencias de día para familiares de hasta segundo grado a cargo del trabajador/a.

L. Ayudas para la contratación de personal asistencial por enfermedad del trabajador/a o de familiares dependientes hasta segundo grado del trabajador/a.

Ayudas fijas:

A. Realización de pruebas médicas no cubiertas por el seguro: 300 euros brutos/año como máximo.

B. Natalidad, adopción o acogida: 300 euros brutos por hijo y una sola vez.

C. Asesoramiento al Comité de Empresa en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de MERCASA: 5.000 euros anuales. F.- Los gastos del Comité de Empresa que se originen por trámites, gestiones y desplazamientos de sus miembros en labores del mismo, aportando los justificantes oportunos.

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

Anualmente se publicará información económica del Fondo Social para general conocimiento de las personas trabajadoras de MERCASA, a fin de dar a conocer la distribución del Fondo Social por cada concepto de ayuda. A propuesta del órgano paritario de gestión del Fondo Social, y previo acuerdo de la CIVE, se podrán modificar los conceptos, las condiciones económicas o de acceso a

BOCM-20230624-5

las ayudas descritas del presente artículo, a fin de adecuar el destino y distribución de las ayudas del Fondo Social a la demanda real de las personas trabajadoras de MERCASA. Dichos acuerdos deberán, en su caso, someterse a las autorizaciones que sean preceptivas.

Artículo 39º.- Ayuda para guardería

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

Grupos:

1.- 60 euros brutos /mes.

2.- 50 euros brutos /mes.

3.- 40 euros brutos /mes.

4.- 30 euros brutos /mes.

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

Esta ayuda se entiende aplicable a los gastos generados por el menor debido a su asistencia continuada a escuela infantil o en otro tipo de centro, así como a los gastos realizados para confiar la guarda o cuidado del menor a un tercero, en una escuela o en el propio domicilio, o en el domicilio de la persona cuidadora del menor.

Para la solicitud de la ayuda a guardería, el trabajador/a presentará en el caso de escuela infantil u otros centros, certificado de matriculación del menor emitido por la escuela infantil o centro en el que conste el curso o cursos lectivos correspondientes, mientras que en el caso de contar con personal doméstico deberá aportarse contrato y alta en la seguridad social del empleado/a a cargo del trabajador/a.

Artículo 40º.- Ayuda para personas con discapacidad (diversidad funcional)

Los trabajadores/as con cónyuge, pareja de hecho, hijos o familiares de hasta segundo grado a cargo del trabajador/a con una discapacidad física o psíquica superior al 33% que no perciban ningún ingreso percibirán con cargo al Fondo Social una ayuda de 200 euros brutos/mes, si la discapacidad es inferior al 50%, y de 300 euros brutos/mes si es igual o superior al 50%.

Los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad física, motora, sensorial, psíquica, intelectual u otro tipo, igual o superior al 33%, debidamente acreditadas, tendrán una ayuda de 100 euros brutos/mes con cargo al Fondo Social.

Las ayudas serán tramitadas por el órgano paritario que se constituya para la gestión del Fondo Social, previa presentación de la certificación oficial acreditativa del grado de discapacidad y, en su caso, documentación acreditativa de la inexistencia de ingresos, y serán abonadas en 12 pagas.

Artículo 41º.- Ayuda por fallecimiento o incapacidad permanente

En caso de fallecimiento del trabajador/a, sus herederos recibirán una ayuda por importe de una anualidad bruta de salario base, antigüedad consolidada y trienios.

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

Además de las ayudas descritas, las anteriores se complementarán con una ayuda de importe 8.500 euros de capital asegurado, sin perjuicio de los incrementos en el importe de esta ayuda que se puedan dar como consecuencia de las mejoras incorporadas en los procesos de licitación de los seguros correspondientes.

Así mismo, en los casos de accidente o accidente de tráfico se abonará una ayuda de 8.500 euros de capital asegurado, de acuerdo con las condiciones estipuladas en la póliza contratada y sin perjuicio de los incrementos en el importe de esta ayuda que se puedan dar como consecuencia de las mejoras incorporadas en los procesos de licitación de los seguros correspondientes.

Artículo 42º.- Seguro de asistencia jurídica

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

BOCM-20230624-5

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

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

Artículo 43º.- Defensa jurídica de las personas trabajadoras de MERCASA

1. En los procesos de cualquier índole y que se sigan ante cualquier jurisdicción, contra el personal de MERCASA en el ejercicio legítimo de sus actividades profesionales o por razón del desempeño del cargo de Consejero para el que haya sido nombrado a propuesta de MERCASA en las empresas de la Red de Mercas, la representación de aquél se llevará a cabo con cargo a fondos de MERCASA y la defensa por su asesoría jurídica. No obstante, el/la trabajador/a podrá designar sus propios abogados y procuradores, satisfaciendo en tal caso el trabajador personalmente las correspondientes remuneraciones que excedieran sobre el importe pactado con presupuestos de un despacho independiente.

MERCASA satisfará el importe de las costas generadas, incluidos los informes periciales y técnicos que se requieran, en los procesos seguidos contra el personal a que se refiere el párrafo anterior, así como las indemnizaciones a que fuere condenado como consecuencia de los procesos correspondientes, salvo en caso de dolo declarado en sentencia firme. MERCASA no satisfará las multas que se impongan en el proceso excepto cuando se trate de sanciones tributarias y siempre que no se hubiera actuado con dolo declarado.

MERCASA tendrá derecho al reintegro de los gastos en que haya incurrido, con cargo a los seguros de defensa jurídica eventualmente contratados a favor del trabajador.

2. Asimismo, MERCASA asumirá los gastos derivados de la representación, defensa y costas procesales, cuando el/la trabajador/a se viese obligado/a a ejercitar cualquier acción frente a terceros para obtener la indemnización de daños y perjuicios que se le hubiesen inferido como consecuencia directa del ejercicio legítimo de sus actividades profesionales al servicio de MERCASA, salvo en el supuesto de ejercitarse acciones personalísimas, en cuyo caso será necesaria la previa autorización de MERCASA siendo dicha representación o defensa ejercida por procuradores y/o abogados designados por la Empresa.

3. Solicitada la preceptiva autorización del trabajador/a, el Secretario General o, en caso de ausencia, vacancia o enfermedad, quien hiciera las funciones de Secretario del Consejo, deberá resolver sobre su concesión en el plazo de treinta días (30 días) naturales, contantes desde que tuviera entrada en el registro correspondiente y se entenderá concedida si en dicho plazo no recayese resolución expresa. La denegación de autorización deberá ser motivada

Artículo 44º.- Seguro de asistencia sanitaria y dental

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

La empresa facilitará para los trabajadores/as que lo deseen, la adhesión de cónyuges o parejas de hecho y descendientes de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad, a la póliza de seguro de asistencia sanitaria y dental contratada, con las mismas coberturas y condiciones, que será a cargo del interesado.

Artículo 45º.- Colegiación y cobertura de responsabilidad civil profesional

Para los trabajadores/as que en el ejercicio de su actividad profesional requieran de colegiación y/o suscripción de seguro de responsabilidad civil profesional, MERCASA abonará los importes correspondientes, incluyendo todos los servicios colegiales y las máximas coberturas acordes a la naturaleza de las funciones y servicios desempeñados.

Para el caso de los técnicos de proyectos MERCASA asumirá el pago del seguro de responsabilidad civil y decenal respecto de los proyectos y/o direcciones de las obras que suscriban por cuenta de la Empresa, durante el tiempo en el que se extienda dicha responsabilidad, con independencia de su permanencia en la empresa

Artículo 46º.- Jubilación

1. Jubilación parcial

Con el objetivo de establecer medidas que ayuden al rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa, la empresa dentro de su política de gestión de Personas evaluará, y en su caso posibilitará, el acceso a la jubilación parcial por parte de los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas legalmente

BOCM-20230624-5

para ello siempre que exista tasa de reposición y se obtengan las autorizaciones pertinentes para la formalización del correspondiente contrato de relevo

La Dirección y el Comité de Empresa acordarán durante el primer año de vigencia del Convenio y siempre que se obtengan las autorizaciones que sean pertinentes, un plan de jubilación parcial y contrato de relevo.

2. Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para acceso a la jubilación ordinaria

Dentro del marco actual y en el uso de la facultad conferida por el legislador a la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de diciembre, se establece la jubilación obligatoria de las personas trabajadoras de MERCASA en el ámbito de aplicación del artículo 1 del presente Convenio, en la medida que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos vigentes y exigidos en dicho momento por la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se enmarca, de conformidad con la norma indicada, en la política de empleo de la empresa encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, mediante medidas a adoptar como son la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad de empleo en la empresa.

3. Plan de desvinculación voluntaria jubilación anticipada

Con el objetivo de establecer medidas que ayuden al rejuvenecimiento de la plantilla de la empresa durante la vigencia del presente convenio la empresa analizará, y una vez obtenga las autorizaciones pertinentes, implementará un programa de desvinculación voluntaria de trabajadores en los términos que se defina.

Artículo 47º.- Premio de jubilación

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 48º.- Principios generales

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

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

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

4. Con el fin de adaptar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y lo contenido al respecto en el presente Convenio, a las particularidades productivas de MERCASA, la empresa

BOCM-20230624-5

podrá aprobar, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, las normativas internas que deban implantarse, siendo responsabilidad de la dirección de la empresa su correcta difusión.

Artículo 49º.- Vigilancia de la salud

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

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

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

Artículo 50º.- Representación en materia de seguridad y salud

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

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

Artículo 51º.- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

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 psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece.

Además, se define al acoso por razón de sexo a la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para la prevención y actuación ante casos de acoso, las partes acuerdan someter a negociación la implantación efectiva de los procedimientos, instrucciones y protocolos necesarios para la lucha contra todos los tipos de acoso en el ámbito de MERCASA, obligándose las partes a actualizar, negociar e implantar el protocolo de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo, durante el plazo de vigencia del actual Convenio Colectivo.

Artículo 52º.- Igualdad 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

BOCM-20230624-5

entre hombres y mujeres y que posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género, se encomendará a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio (CIVE), compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la empresa, que vele por la efectividad en la empresa del principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de género, raza, religión, opinión, afiliación política o sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, prestando especial atención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la empresa, en la formación y promoción, así como por la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

MERCASA el día 3 de mayo de 2018, ha firmado su adhesión al Convenio para Promover la Sensibilización sobre la Violencia de Género, suscrito por SEPI con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se procederá a la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de MERCASA para toda la plantilla, conforme el procedimiento establecido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 53º.- Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de MERCASA

a) El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de MERCASA corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados Sindicales y a los propios trabajadores/as, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido en este Convenio para los miembros del Comité de Empresa (Artículo 21º.- Licencias y Permisos), en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales, con los requisitos y en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 54º.- Funciones

El Comité de Empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 55º.- Garantías sindicales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 56º.- Derecho a información

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

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 57º.- Faltas

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

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Falta de puntualidad, hasta tres (3) en un (1) mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte (20) minutos en el horario de entrada.

b) No será considerada falta de puntualidad la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos y/o privados.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono de servicio sin autorización y/o causa justificada, por más de treinta (30) minutos.

BOCM-20230624-5

e) Falta ostensible en la conservación del material que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

f) La negligencia o desidia en el trabajo

g) Falta ostensible de aseo y limpieza personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

2. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres (3) faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta (30) días.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes

c) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador.

e) Toda acción u omisión que suponga un incumplimiento del MODELO DE PREVENCION DE RIESGOS PENALES de MERCASA que no determinen responsabilidad penal y que se haya dado a conocer de modo fehaciente a los empleados.

f) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas leves

g) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores

h) La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercutan negativamente en el trabajo.

3. Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de tres (3) faltas leves no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de un mes.

b) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

c) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de la actividad profesional que conlleven grave daño reputacional para la empresa.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de MERCASA o de sus trabajadores.

e) La embriaguez habitual, entendiendo como tal la asistencia al trabajo tres (3) días en un (1) mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía.

f) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.

g) Las ofensas verbales o escritas de cualquier naturaleza, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa, incluido el trato desconsiderado atendidas las circunstancias que concurran.

h) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando ésta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores, o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.

i) La simulación de enfermedad o accidente.

j) La baja laboral fingida por parte de la persona trabajadora con la finalidad de no asistir al trabajo y cobrar la prestación o para poder desarrollar una actividad paralela y cobrar la prestación.

k) El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de grupo profesional superior al afectado, de un acto u orden arbitrarios que implique infracción deliberada de un precepto legal.

l) El acoso moral o “mobbing”.

BOCM-20230624-5

m) La realización de actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de aquellos delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Se consideran comprendidas en este apartado las conductas descritas en el MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES como Riesgos Relevantes, Mixtos y No Relevantes.

n) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto y que pudiera ser constitutiva de delito, conforme al MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES y de acuerdo con las conductas descritas en el punto anterior.

o) La obligación de informar de los riesgos e incumplimientos del MODELO DE PREVENCION DE RIESGOS PENALES por parte de los representantes del órgano de control.

p) Cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de delito.

q) La reiteración de faltas graves.

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses. A estos efectos, se entenderá por reincidencia la comisión de tres faltas graves. La sanción en este supuesto no podrá hacerse efectiva hasta que se resuelvan los expedientes derivados de las tres faltas que determinen la comisión de la muy grave

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Las faltas o infracciones cometidas por la empresa prescribirán a los tres (3) años.

Artículo 58º.- Sanciones

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

- Por faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a tres (3) días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) a noventa (90) días o despido.

Artículo 59º. Procedimiento sancionador

El procedimiento para sancionar las faltas graves y muy graves constará de tres fases, sin perjuicio de la intervención y audiencia de los sindicatos afectados y la representación legal de los trabajadores.

Durante la tramitación de todo el expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actuaciones que vayan desarrollándose.

La firma por la persona trabajadora de cualquier documento derivado del procedimiento sancionador, independientemente del tipo de infracción, no supondrá su conformidad, sino tan sólo la recepción del mismo.

Con carácter previo a la apertura de expediente disciplinario se incoará, por parte del departamento de Personas., un expediente informativo, dando participación en el mismo a las partes afectadas e informando a los representantes de los trabajadores, con el fin de esclarecer los hechos que pudieran ser constitutivos de falta grave o muy grave.

Si tras la activación y tramitación de alguno de los protocolos de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se dedujese que se ha producido una situación de acoso, no será necesario tramitar expediente informativo y se procederá directamente a la tramitación del expediente disciplinario que proceda. Tampoco será necesaria la tramitación de expediente informativo previo al disciplinario, cuando tras la activación de alguno de los protocolos mencionados se dedujera la comisión de otra falta distinta del acoso.

Si analizado el expediente informativo se viera la necesidad de seguir adelante con el procedimiento éste dispondrá de las siguientes fases:

A) Incoación:

1. La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección de MERCASA quien podrá delegar esta facultad.

BOCM-20230624-5

2. En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador sujeto a expediente. En ningún caso el Instructor o Secretario podrá ser la persona que propuso la sanción.

3. Desde el mismo momento en que se ordene la incoación del expediente, comenzará a contar el plazo previsto para instrucción y resolución.

4. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

B) Instrucción del expediente:

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un Pliego de Cargos, en el que se reseñarán con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.

2. El expedientado tendrá un plazo de diez días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

3. Recibida la contestación al Pliego de Cargos o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor considerará las pruebas solicitadas y presentadas, realizando y verificando aquellas que estime pertinentes para el mejor conocimiento de los hechos, así como otras que aprecie convenientes.

4. El plazo máximo para practicar las pruebas aceptadas será de treinta días. Si se propusieran nuevas pruebas durante este período y fueran admitidas por el Instructor, habrán de practicarse en el mismo lapso de tiempo.

5. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de Resolución. La misma deberá contener:

- Exposición breve y precisa de los hechos.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.
- Valoración de responsabilidad.

En la valoración de la responsabilidad, derivada de la comisión de faltas por el trabajador, se fijarán y tendrán en consideración los siguientes elementos:

1.º Intencionalidad en la comisión de la falta.

2.º Trastorno producido en el servicio.

3.º Los daños y perjuicios causados a la Sociedad o sus trabajadores.

En cualquier momento de la instrucción el inculpado podrá pedir, y se le proporcionará, copia literal de lo actuado hasta ese instante.

C) Resolución:

La Dirección de MERCASA o persona autorizada para el caso, tan pronto como reciba el expediente, dictará la Resolución que proceda. La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

La resolución se notificará al interesado con expresión del plazo para impugnar la sanción y órgano ante el que puede presentar la impugnación, e recursos que procedan, órgano ante el que pueden interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

D) Conclusión: El expediente disciplinario concluirá por sobreseimiento, imposición de la sanción correspondiente o caducidad por transcurso del plazo de 180 días naturales desde que MERCASA tuvo conocimiento de la comisión de la falta, siempre que un posible retraso del procedimiento sancionador no fuese imputable al inculpado por actos dolosos, en cuyo caso se interrumpirá este plazo por el tiempo de retraso en el expediente.

BOCM-20230624-5

Artículo 60º. Custodia de un medio de prueba

Solicitado un medio de prueba, de los sujetos a caducidad o destrucción, deberá conservarse el mismo hasta la total resolución del caso de que se trate, incurriendo en responsabilidad los encargados de su custodia, de acuerdo con lo previsto en el procedimiento sancionador.

Artículo 61º. Tramitación de sanciones

La tramitación de sanciones a los trabajadores de MERCASA que desempeñen cargo de representación sindical se regirá sin excepciones por las normas legales que regulen la materia.

Artículo 62º. Cancelación de las faltas

Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de faltas leves y al año en caso de faltas graves y muy graves, siempre que no se produzca reincidencia. Los plazos empezarán a contar desde la fecha de finalización del cumplimiento de la sanción que, en su caso, hubiera sido impuesta en firme.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - Criterios para la asignación de tramo de desarrollo profesional.

1. Para la asignación del tramo profesional a cada persona con motivo de la entrada en vigor del Convenio 2013-2015 se realizó en función de los siguientes criterios:

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

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

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

Este complemento personal tiene el carácter de absorbible y compensable, salvo en lo que respecta a la diferencia entre el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que tuviera derecho a percibir el trabajador/a con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 y el salario base que le correspondiera conforme al Convenio colectivo 2013-2015.

Segunda.- Viajes en clase preferente

Se mantiene la vigencia de lo acordado en el acta nº 18 de la CIVE, de 15 de marzo de 2012 sobre los viajes en clase preferente.

Tercera. - Horas extraordinarias con motivo de viajes de trabajo en días laborables, en fines de semana y festivos, y trabajos en fines de semana y festivos.

Se mantiene la vigencia de lo acordado en el acta nº 17 de la CIVE, de 15 de febrero de 2012 sobre horas extraordinarias con motivo de viajes de trabajo en días laborables, en fines de semana y festivos, y trabajos en fines de semana y festivos.

Cuarta. - Sometimiento a la normativa aplicable a las Sociedades Mercantiles Estatales

El presente Convenio Colectivo respetará lo dispuesto para las Sociedades Mercantiles Estatales en las leyes anuales de Presupuestos Generales del estado aplicables durante su vigencia, así como cualquier otra normativa de aplicación a dichas sociedades.

Cualquier acuerdo de desarrollo que pudiera tener impacto en los gastos de personal de este Convenio Colectivo deberá ser remitido para informe conforme a lo establecido en la normativa presupuestaria.

BOCM-20230624-5

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera: convenio colectivo aplicable a los ejercicios 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020

Se ha aplicado la ultraactividad del Convenio Colectivo 2013-2015 durante los ejercicios 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Segunda. - Régimen aplicable al director adjunto de comunicación

El Director Adjunto de Comunicación mantiene a título personal las retribuciones y demás derechos que tuviera reconocidos en el momento de entrada en vigor del Convenio colectivo 2013-2015 mientras continúe desempeñando el puesto directivo. En caso de cese en el mismo, pasará a ocupar el puesto que se le asigne con el nivel y tramo que le corresponda, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la disposición adicional primera.

BOCM-20230624-5

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Grupo de Gestión

Responsable Unidad de Gestión

Nivel VII:

– Jefatura Comercial y de Centros
– Jefatura Coordinación Red de Mercas
– Jefatura Compras

Nivel VI:

– Gerente Centro Comercial Getafe-3

Nivel V:

– Gerente Centro Comercial

Técnico Unidad de Gestión

Nivel VI:

– Coordinar/a de Unidades Alimentarias

Nivel V:

– Coordinador/a de Unidades Alimentarias

Nivel IV:

– Coordinador/a de Centros Comerciales

Grupo de Proyectos

Responsable Unidad de Proyectos

Nivel VII:

– Jefatura de Cooperación Institucional

Consultor

Nivel VI:

– Consultor responsable de proyectos internacionales

Nivel V:

– Consultor

Nivel IV:

– Consultor

Técnico de Proyectos

Nivel VI:

– Arquitecto responsable proyectos internacionales
– Ingeniero responsable proyectos internacionales

Nivel V:

– Arquitecto
– Ingeniero

Nivel IV:

– Arquitecto Técnico

BOCM-20230624-5

Grupo de Apoyo

Responsable Servicios de Apoyo

Nivel VI

- Jefatura de TIC
- Jefatura de Asesoría Jurídica

Nivel V

- Jefatura de Personas
- Jefatura de Estadística
- Jefatura de Auditoría Interna y Calidad

Nivel IV

- Adjunto/a Gerencia CC Getafe 3
- Jefatura de Servicios Generales
- Responsable mantenimiento centro comercial Getafe-3

Técnico Experto de Apoyo

Nivel V

- Asesor jurídico/Letrado
- Responsable de Redes Sociales
- Técnico de Publicidad
- Técnico de Seguros
- Técnico de Soporte estratégico

Nivel IV

- Técnico de Control de gestión
- Técnico de Auditoría Interna y Calidad
- Técnico de Sistemas/SAP
- Técnico de Administración y Finanzas
- Técnico de Recursos Humanos
- Técnico de Compras
- Documentalista
- Técnico de Coordinación red de Mercas

Nivel III

- Técnico de Estadística

Técnico de apoyo

Nivel III

- Técnico de Sistemas
- Delineante Proyectista
- Contable
- Técnico de Compras
- Técnico de Comunicación
- Técnico de Fotografía

BOCM-20230624-5

Administrativo de Apoyo

Nivel II

- Secretaria/o Presidencia
- Secretaria/o de Dirección
- Administrativo/a de departamento

Nivel I

- Conductor

ANEXO II

MAPA DE PUESTOS TIPO

<table>
<tr><th colspan="8">GRUPO</th></tr>
<tr><th>NIVEL</th><th colspan="2">GESTIÓN</th><th colspan="2">PROYECTOS</th><th colspan="3">APOYO</th></tr>
<tr><th colspan="8">DIRECCIÓN</th></tr>
<tr><td>VII</td><td rowspan="3">Responsables Unidades Gestión</td><td></td><td>Responsables Unidad Proyectos</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>VI</td><td rowspan="4">Técnicos Gestión</td><td rowspan="4">Consultores</td><td rowspan="4">Técnicos Proyectos</td><td rowspan="4">Responsables Servicios Apoyo</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>V</td><td rowspan="3">Técnico Experto Apoyo</td></tr>
<tr><td>IV</td><td rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>III</td><td rowspan="3">Técnico de Apoyo</td></tr>
<tr><td>II</td><td rowspan="2">Administrativo de apoyo</td></tr>
<tr><td>I</td><td></td></tr>
</table>

ANEXO III

TABLAS SALARIALES ENERO 2020

NIVEL	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4
I	16.925,52	19.633,05	23.355,22	26.082,27
II	17.771,97	21.503,90	24.863,61	29.214,10
III	19.215,26	22.878,82	27.552,68	33.032,83
IV	21.347,63	26.786,55	31.364,92	38.401,22
V	24.079,03	30.121,30	36.893,90	45.391,93
VI	30.121,30	37.156,52	41.842,31	49.331,14
VII	32.885,25	39.192,32	45.233,49	53.089,11

(03/10.091/23)

BOCM-20230624-5