



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE CÓRDOBA MERCACÓRDOBA, S.A.**

Córdoba, mayo de 2006.

### **Acta final de la Comisión Negociadora del Séptimo Convenio de la Empresa, Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, MERCACÓRDOBA, S.A.**

Asistentes:

D. Rafael de la Torre Ternero, en calidad de representante de los trabajadores.

D. Antonio Luque Moraga, en calidad de representante de los trabajadores.

Dña. Ana Moreno Porras, en calidad de representante de los trabajadores.

D. Juan José Capó Ivars, en calidad de representante de la empresa.

Dña. Yolanda Ríos Villalta en calidad de asesora de la empresa.

Dña. Ana Marzo Collado en calidad de Secretaria de la Comisión Negociadora.

En Córdoba, en la Sala de Juntas de la Sociedad sita en la Avda. de las Lonjas, S/n, domicilio soda! de ésta, siendo las nueve horas del día nueve de mayo de dos mil seis, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la Empresa, Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, MERCACÓRDOBA, S.A. abierta la sesión se procede a dar lectura al texto del Convenio aprobándose y siendo firmados seis ejemplares del mismo por ambos representantes.

Seguidamente, acuerdan proceder a la presentación del VII Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las nueve horas y treinta minutos el día de la fecha y se extiende la presente Acta.

Los Representantes de los trabajadores:

Rafael de la Torre Ternero.

Antonio Luque Moraga

Ana Moreno Porras

Los representantes de la empresa:





Juan José Capo Ivars.

Yolanda Ríos Villalta.

De todo lo cual como Secretaria, doy fe.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE CÓRDOBA, MERCACÓRDOBA. S. A**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo.1. Objeto.**

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A." y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Se aplica este Convenio a todos los trabajadores que integran la plantilla de la Empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A." o puedan integrarla en el transcurso de su vigencia cualquiera que sea la duración o modalidad de su contrato y su clasificación profesional, a excepción de:

- a) El personal con contrato especial de alta dirección.
- b) Jefe de Departamento.

Que se regirán por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en el término municipal de Córdoba así como a las dependencias en las que la empresa preste sus servicios.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación, sin perjuicio de que será aplicado desde el día siguiente al de su firma por ambas partes y sus efectos económicos retrotraerán al 1 de enero de 2005.

Su vigencia alcanza hasta el 31 de diciembre de 2008.

#### **Artículo 5. Denuncia del Convenio.**





La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de finalización de su vigencia, debiendo proceder a constituir "Comisión negociadora" en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y plazo estipulados, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año, revisándose las retribuciones incluidas en las tablas salariales en el mismo porcentaje de variación que experimente el IPC en el año anterior.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor aquél tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

### **Artículo 6. Derecho supletorio.**

El presente Convenio obliga como ley entre las partes a sus firmantes, a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general aplicables. Indubio prooperario.

### **Artículo 7. Unidad e Indivisibilidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su Integridad.

Si por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial se modificasen algunas cláusulas de este convenio, solamente quedará afectada la parte que modifique la Resolución administrativa o judicial, procediéndose a la negociación de dicha parte.

### **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este acuerdo compensarán y absorberán todas las existentes al momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter legal o convencional de obligada aplicación.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las anteriormente acordadas. En caso contrario, subsistirá el presente Convenio en



sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos o retribuciones.

Quedan exceptuados de la compensación y absorción, las indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social, en régimen de pago delegado.

### **Artículo 9. Garantía "ad personam".**

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Composición y funciones de la Comisión: La Comisión estará integrada por dos miembros en representación de la Empresa y dos miembros en representación de los trabajadores que serán designados por las partes firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Emitir informe preceptivo en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento: En ambos casos, se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el plazo de un mes.

En las deliberaciones, los miembros de la Comisión podrán contar con asesores que intervendrán con voz pero sin voto.

Convocatoria: Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones debiendo comunicar la convocatoria con una antelación mínima de 48 horas por escrito, con acuse de recibo a todos los componentes de la Comisión.

Acuerdos: Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes.

Los trabajadores podrán formular consultas a la Comisión Paritaria a través de los componentes de la misma y por escrito.

### **Artículo 11. Sistema de Resolución de Conflicto.**

Agotadas, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad



con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.LA. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 12. Competencia de la Dirección.**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia sin perjuicio de las competencias que en esta materia estén legalmente reconocidas a los representantes de los trabajadores.

## **Capítulo III. Clasificación del personal.**

### **Artículo 13. Categorías profesionales.**

El personal de Mercacórdoba, S.A., quedará encuadrado en una de las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Departamento
- Técnico Titulado Universitario
- Oficial Primera
- Oficial Segunda
- Auxiliar
- Operario Especialista
- Operario

Esta clasificación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías. Igualmente, en función de las necesidades de la organización de la Empresa, podrán crearse categorías adicionales o sustitutivas a las enumeradas. En el caso de creación de una nueva categoría, la empresa facilitará un informe justificando la necesidad de dicha creación con un mínimo de 15 días antes de formalizar contrato con trabajador asignándole dicha



categoría. La representación de los trabajadores deberá emitir Informe al respecto en los 10 días siguientes.

Una vez firmado el Convenio, la Comisión Paritaria elaborará un nomenclátor de categorías profesionales con las funciones generales a desempeñar por cada categoría que se añadirá como anexo a este Convenio.

#### **Artículo 14. Escalafón.**

La Empresa confeccionará un escalafón dentro de los tres primeros meses de cada año en el que conste su personal en plantilla por categorías profesionales y dentro de éstas por antigüedad en la Empresa y fecha de nacimiento.

### **Capítulo IV. Ingresos, promoción y ceses.**

#### **Artículo 15. Ingresos.**

La Dirección de la Empresa organizará y será la responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores.

El personal de nuevo ingreso en esta Empresa podrá ser contratado bajo cualquiera de las formas y condiciones de contratación de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y según las necesidades de la Sociedad.

Dicho ingreso tendrá carácter provisional y se concertará por escrito un período de prueba que se fija en los siguientes plazos:

- a) Para los contratos indefinidos y temporales que previsiblemente vayan a durar más de un año: seis meses.
- b) Contratos de prácticas y de formación: tres meses.
- c) Para los contratos temporales no Incluidos en los apartados anteriores: hasta tres meses.

Las ausencias del trabajo durante el período de prueba, por I.T. u otro tipo de causa, darán lugar a una prórroga del mismo de duración idéntica al número de días laborables no trabajados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los referentes a la resolución de la relación laboral ya que podrá ser rescindida unilateralmente sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el período de prueba, será computable el tiempo de duración del mismo a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que exista en la Empresa personal de categoría inferior al puesto a cubrir, se comunicará a éstos la intención de contratación y de haber candidatos a dicho puesto se estará a lo dispuesto en el Artículo. 16 del presente Convenio.

### **Artículo 16. Promoción.**

1. Para el ascenso y promoción de los trabajadores, se determina como criterio preferente la capacidad de éstos, es decir, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

2. En las vacantes que se produzcan se seguirá el principio básico antes reseñado y de no haber en la Empresa personal apto, se cubrirán las plazas con personal de nuevo ingreso.

3. Promociones de personal durante la vigencia del presente convenio.

A través del proceso de concurso-oposición u otro sistema de valoración de méritos se producirán las siguientes promociones a partir del 1 de julio de 2006 y, en todo caso, con efectos económicos desde esa fecha:

Un trabajador con la categoría profesional de Oficial 2ª a Oficial 1ª.

Un trabajador con la categoría profesional de Auxiliar a Oficial 2ª.

Un trabajador con la categoría profesional de Operario Especialista a Auxiliar.

Un trabajador con la categoría profesional de Operario a Operario Especialista.

### **Artículo 17. Trabajos de superior categoría.**

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### **Artículo 18. Ceses.**

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito, y con acuse de recibo por parte de la Empresa, siendo el plazo de preaviso de quince días.

Caso de no cumplirse el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontar de su liquidación, el importe total de sus retribuciones y Seguridad Social a cargo de la misma correspondientes a los días de retraso.



## **Artículo 19. Formación.**

Convencidas las partes de que la formación profesional es un instrumento imprescindible para mejorar la productividad y contribuir al crecimiento profesional y personal de los trabajadores, la empresa ratifica su propósito continuo de fomentar la acción formativa de éstos.

Las actuaciones de formación se instrumentarán básicamente a través de:

1. Acciones formativas promovidas por la empresa orientadas a la capacitación y divulgación de conocimientos necesarios para el desempeño de determinadas funciones o para la mejora de su eficiencia ya sea mediante cambios tecnológicos u organizativos.
2. Acciones formativas emprendidas por iniciativas individuales o colectivas de trabajadores con la finalidad de crecer profesionalmente siempre que tengan afinidad con cualquiera de las funciones desempeñadas en la empresa.

Las acciones formativas incluidas en el punto 1 tendrán preferencia en la asignación de recursos presupuestarios y organizativos sobre las acciones formativas descritas en el punto 2.

Para la selección y la asignación de éstas últimas se tendrán en cuenta criterios de equidad, motivación hacia la formación, aprovechamiento de acciones de formación anteriores y relación con las funciones desempeñadas por el trabajador así como las limitaciones presupuestarias existentes en cada momento.

## **Capítulo V. Jornada, horas extraordinarias, descanso y vacaciones.**

### **Artículo 20. Jornada laboral.**

Se establece la jornada ordinaria de trabajo de 1.739 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2005 y 2006, 1.732 horas para el año 2007 y 1.725 horas para el año 2008.

Para las jornadas con duración diaria continuada superior a 6 horas, se establece un descanso entre las mismas de 15 minutos que no se considera tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 21. Calendario Laboral.**

El calendario Laboral será el que se fije por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa es necesario el funcionamiento continuo del servicio de Control de Accesos durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año así como el funcionamiento en festivos de otros servidos.





Por tanto, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y ajustándose en todo caso a lo dispuesto al respecto por la Legislación vigente, cada Servicio adecuará el calendario Laboral en orden a atender adecuadamente las necesidades de los usuarios de Mercacórdoba.

La Empresa presentará al Delegado de Personal, con un mes de antelación, las alternativas para cubrir los servicios de control de accesos entre las 21 y 8 horas de los días 24 y 31 de diciembre.

## **Artículo 22. Horario Laboral.**

Se establece para los distintos departamentos el siguiente horario:

- Área de Gestión Económica y Recursos Humanos: De lunes a sábado.
- Área Centro Logístico: De lunes a domingo, respetando lo establecido en la Ley respecto al descanso semanal y con los descansos adicionales al objeto de regularizar el cómputo.
- Área Mercados Municipales: De lunes a domingo respetando lo establecido en la Ley respecto al descanso semanal y con los descansos adicionales al objeto de regularizar el cómputo.
- Área de Promoción y Desarrollo: De lunes a sábado.

La distribución de los turnos se establecerá por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades del servicio y deberá ser publicada con una antelación mínima de 10 días. Los cambios en la citada distribución motivados por situaciones imprevisibles quedarán exentas del citado plazo de comunicación, siendo una prioridad para los responsables de los servicios comunicarlo a los afectados por dichos cambios cuanto antes.

Para aquellos puestos de trabajo afectos a los servicios continuos y/o realizados en días festivos se tendrá en cuenta la rotación de turnos para que no sean siempre los mismos trabajadores quienes realicen el mismo servicio.

Salvo en circunstancias emergentes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas.

## **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Artículo 20.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, teniendo su realización carácter obligatorio para el trabajador, las efectuadas por:





- El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio por necesidades del cuadrante.
- Períodos punta y servicios especiales.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios e incidencias en el turno.
- Reparaciones perentorias y trabajos de mantenimiento no susceptibles de realizar en la jornada habitual.
- Ausencias derivadas del cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, funciones sindicales, formación, así como otras de igual naturaleza.

Estas horas estructurales anteriormente enunciadas podrán ser compensadas con descansos o percepción de la retribución correspondiente (Artículo 30).

#### **Artículo 24. Vacaciones.**

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de 30 días naturales retribuidos de vacaciones.

Su retribución será por todos los conceptos retributivos recogidos en tablas salariales más el "Plus de antigüedad".

El personal que no alcance el año de antigüedad en la Empresa, sólo disfrutará en concepto de vacaciones, la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Las vacaciones serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute. A tal efecto:

- Los trabajadores solicitarán antes del 31 de octubre de cada año, el período en el que desean disfrutar del período vacacional del año siguiente.
- La empresa confeccionará un calendario de vacaciones.
- El calendario de vacaciones se trasladará al representante de los trabajadores con la justificación en su caso de las diferencias entre los períodos vacacionales solicitados y los asignados.
- El representante de los trabajadores presentará en su caso un informe con las objeciones a la propuesta de la empresa.

#### **Artículo 25. Licencias y permisos.**





Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o interrupción del embarazo.
- c) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada del trabajador.
- d) Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja con la que conviva, padres o hijos.
- e) Dos días en los de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse a otra ciudad situada a más de 150 km, de su residencia habitual, el plazo será de 4 días.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y retribución económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

#### **Artículo. 26. Excedencias.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad.

Se establece el derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia voluntaria.

Para las excedencias con duración superior a un año, el trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en el caso de que existan vacantes de igual o inferior categoría a la del trabajador en situación de excedencia voluntaria. Si el reingreso se produce en una categoría profesional inferior, las retribuciones económicas serán las que correspondan a la misma. En cualquier caso el trabajador excedente tendrá que reunir la capacidad física y técnica adecuada para



desempeñar las funciones del puesto vacante.

El trabajador que desee solicitar la excedencia regulada en el presente precepto deberá solicitarlo por escrito de forma fehaciente, al menos con un mes de anticipación a la fecha prevista de inicio de la excedencia.

El citado preaviso será de dos meses, en el supuesto de trabajadores que en el momento de su solicitud ostenten la categoría profesional de Oficial o superior.

El trabajador deberá solicitar el reingreso al menos 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia.

### **Artículo 27. Conciliación vida familiar.**

Con el fin de contribuir al bienestar personal de los trabajadores, será prioritario para los responsables de los servicios, siempre que las necesidades de los mismos lo permitan, atender las demandas al objeto de conciliar las circunstancias personales con la jornada de trabajo.

## **Capítulo VI. Retribuciones.**

### **Artículo 28.**

Los salarios pactados en este Convenio han sido fijados por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida, y al rendimiento normal o mínimo exigible, que deberá alcanzarse en todas las horas de trabajo y en procedimiento total.

El régimen de remuneración del personal de la empresa está constituido por los siguientes conceptos retributivos:

1. Salarios:
  - 1.1. Salario base.
2. Complementos salariales:
  - 2.1. Plus de nocturnidad.
  - 2.2. Plus de antigüedad.
  - 2.3. Plus de polivalencia.
  - 2.4. Plus de disponibilidad.
  - 2.5. Pagas extraordinarias.

2.6. Plus de actividad.

2. 7. Plus productividad

2.8. Complementos o Incentivos personales.

2.9. Plus de transporte.

### **Artículo.29. Definición de conceptos retributivos.**

1. Salario Base:

Es el que se especifica en la tabla anexa de este Convenio, para cada una de las categorías, en cómputo anual.

2. Plus de nocturnidad:

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus por hora de trabajo realizada en dicho intervalo cuya cuantía asciende a 1,07 €: en 2005 y 1,11 € en 2006 por hora de trabajo nocturno.

3. Plus de antigüedad

Se entiende por antigüedad, el complemento personal que percibirán los trabajadores como compensación a su permanencia en la empresa. Este complemento se computa a razón del 3% del Salario Base por cada trienio de servicio, con un máximo de cinco trienios.

Se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuera la categoría profesional en la que el trabajador estuviera encuadrado y comenzará a devengarse desde el día primero del mes en que se cumpla.

4. Plus de polivalencia:

Dentro de la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa podrá efectuar cambios de puestos, cuando sea necesario para la buena marcha del servicio sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos de tipo económico adquiridos.

Se establece un plus al objeto de compensar la flexibilidad aportada por aquellos trabajadores susceptibles de realizar tareas de diferente naturaleza u ocupar diferentes puestos de trabajo. Igualmente retribuye la adaptación a nuevos métodos de trabajo y/o nuevas tecnologías.

El plus de polivalencia será fijo en cantidad para cada una de las categorías profesionales y de devengo mensual. Su cuantía anual se fija en la tabla anexa de

este Convenio.

#### 5. Plus de disponibilidad:

Reconociéndose a la Dirección de la Empresa la posibilidad de variar el horario al personal en función de las necesidades de organización y/o trabajo, así como de disponer de total localización del trabajador para atender cualquier urgencia, se establece como compensación para dicho personal un Plus de disponibilidad cuyo importe anual en función de categorías se expone en la tabla Anexa de este Convenio. Su cuantía será fija y de devengo mensual.

#### 6. Pagas extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre cuya cuantía será la del Salario Base mensual fijado por cada categoría.

Dichas pagas se devengarán semestralmente y se harán efectivas de la siguiente forma:

Paga de junio: al finalizar el mes de junio.

Paga de Navidad: entre los días 15 y 20 del mes de diciembre.

#### 7. Plus de actividad:

Los trabajadores con la categoría profesional de Operario Especialista o Auxiliar cuando realicen la función de responsable del Mercado de Frutas y Accesos, del Mercado de Pescados, de Mantenimiento recibirán un Plus por día de trabajo efectivo desempeñando alguno de los citados puestos cuya cuantía asciende a:

3,35 €	por día efectivo de trabajo para 2005
4,00 €	por día efectivo de trabajo para 2006

Los trabajadores cuya categoría no conlleve la organización y coordinación de un equipo de trabajo y se les asigne esta función recibirán un plus por día de trabajo efectivo desempeñando dicha función cuya cuantía asciende a:

2,23 €	por día efectivo de trabajo para 2005
3,0 €	por día efectivo de trabajo para 2006

A partir del mes de mayo de 2006 los trabajadores afectados por el presente convenio que estén afectos con regularidad al devengo del plus de actividad diario, pasarán a devengarlos en una cuantía fija mensual que sustituye al regulado por día efectivamente trabajado sin perjuicio de que cuando pasen a otro puesto de trabajo dejen de percibirlo al estar vinculado su devengo al desempeño de las funciones y con las categorías citadas anteriormente.





El Importe en 2006 de dicho plus se establece será de:

Plus de actividad A	80 €: mensuales
Plus de actividad B	60 €: mensuales

Los trabajadores que realicen la función de Auxiliar del Mercado de Pescados y tengan una categoría inferior a Oficial 2ª, recibirán un Plus por día de trabajo efectivo que desempeñe dicha función y cuyo importe asciende a:

0,95€	por día efectivo de trabajo para 2005
0,98€:	por día efectivo de trabajo para 2006

#### 8. Plus de productividad:

Se establece un Plus de Productividad (A) por trabajador y año cuyo Importe asciende a 324,47 €. Dicho importe está referido a la totalidad de la jornada efectiva de trabajo anual. El importe de cada trabajador se establecerá en función de la jornada efectiva realizada. El Plus de Productividad (A) se devengará en los años de vigencia del convenio siempre que el beneficio de la empresa del año anterior al del devengo sea superior al 2% del capital social.

Se establece el Plus de Productividad (B) para cada año, siempre que el beneficio de los respectivos años anteriores sea superior al 3% del capital social. El importe del citado Plus será de 3.000 €: anuales a distribuir entre los trabajadores incluidos en el ámbito personal del convenio de la siguiente forma: el 30% a repartir entre los trabajadores que ocupen puestos de responsabilidad en equipos y el 70% restante a repartir linealmente entre el resto de los trabajadores en función de los días efectivos de trabajo de cada uno.

El plus de productividad será abonado en el mes de enero del año siguiente al de su devengo, siendo requisito imprescindible para su percepción que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en el citado mes de enero.

#### 9. Complementos e incentivos personales:

La empresa podrá asignar complementos o incentivos personales cuando la mayor cantidad o calidad del trabajo desarrollado así lo justifique o cuando el trabajador asuma funciones adicionales a las propias de su categoría porque su cualificación profesional o académica lo posibilite. Cuando los complementos tengan carácter fijo serán compensables o absorbibles en el supuesto de ascenso o promoción del trabajador o cuando los mismos se integren en otro concepto retributivo.

#### 10. Plus de transporte:

Se establece un plus de transporte que se satisface por día de trabajo efectivo y



que asciende a 1,69 € para 2.005 y a 1,76 € para 2.006.

Este plus no compensa los desplazamientos fuera del casco urbano ni aquéllos que se produzcan dentro de la ciudad, diferentes al del desplazamiento al lugar de trabajo.

Complementos personales de operario.

Se devengarán por los trabajadores con la categoría de Operario, con un mínimo de 18 meses de experiencia en la empresa y a propuesta del responsable de su Área.

Su Importe mensual es de 16,74 €: para 2005 y 17,36 € para 2006.

En caso de ascenso de categoría profesional, dicho plus quedará absorbido.

### **Artículo 30. Retribución de las horas extraordinarias.**

Cuando las horas extraordinarias no sean compensadas con descansos, serán retribuidas en razón de los siguientes importes:

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Año 2005</b>	<b>Año 2006</b>
Técnico Titulado Universitario	11,02 €	11,43 €
Oficial 1ª	10,71 €	11,11 €
Oficial 2ª	9,53 €	9,88 €
Auxiliar	8,34 €	8,65 €
Operario Especialista	7,75 €	8,04 €
Operario	7,01 €	7,27 €

### **Artículo 31. Revisión de los conceptos retributivos.**

Los conceptos retributivos descritos se revisarán en 2007 y 2008 de la siguiente forma:

Salario base, plus de polivalencia, plus de disponibilidad y pagas extras se revisarán en la misma variación que experimente el I.P.C. en el año anterior incrementado en 112 puntos cada año.

El resto de los conceptos retributivos, a excepción de los pluses de productividad, se revisarán en la misma variación que experimente el I.P.C. en el año anterior.

El importe de los pluses de productividad (A) y (B) permanecerá constante durante la vigencia del presente convenio.

Se hará efectivo al inicio del año siguiente al de su devengo.

## **Artículo 32. Forma y fecha de pago del salario.**

Cuando las horas extraordinarias no sean compensadas con descansos, El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria en el plazo de cinco días hábiles una vez finalizado el mes de devengo del mismo.

## **Capítulo VII. Régimen de contratación.**

### **Artículo 33. Contrato de fomento a la contratación indefinida.**

La empresa procederá a la conversión de cuatro contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, regulados en la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento y la mejora de su calidad y 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social o en posterior legislación vigente con esta finalidad.

Serán criterios para la conversión de los contratos temporales en indefinidos los siguientes: antigüedad, trayectoria profesional, valoración del desempeño, polivalencia y naturaleza del puesto ocupado.

### **Artículo 34. Contrato en prácticas.**

Los contratos que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos, O.M. 14 de julio de 1998 y la Ley 53/2002 de 30 de diciembre y demás disposición vigente que le sea de aplicación bajo la modalidad de Contrato en Prácticas tendrán una retribución mínima del 60 por 100 el primer año y del 75 por 100 el segundo, de la retribución establecida para la categoría profesional que le corresponda, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se considerarán a tales efectos: salario base, plus de polivalencia y plus de disponibilidad así como la parte que pudiere corresponderte del resto de conceptos salariales. El resto de pluses que pudieren corresponderte por transporte y nocturnidad se harán efectivos en su totalidad.

### **Artículo 35. Contratos de Formación.**

Los contratos que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos y la Ley 53/2002 de 30 de diciembre y demás disposición vigente que le sea de aplicación, bajo la modalidad de Contratos de Formación tendrán una duración máxima de dos años salvo los que se suscriban con personas con declaración de minusvalía que podrán tener una duración máxima de tres años.

La retribución de los trabajadores con Contrato de Formación formalizado en



2.006 será de 7.500 €: durante el primer año y 8.000 € durante el segundo, que incluye Salario Base y dos pagas extras. Para años sucesivos, esta retribución se revisará con la variación que experimente el I.P.C. del año anterior. El resto de pluses que pudieren corresponderle por transporte y nocturnidad se harán efectivos en su totalidad.

### **Artículo 36. Contrato eventuales.**

A estos efectos se estará de acuerdo a la legislación vigente, será de aplicación lo regulado en el art. 15 ET, RD. 2720/98, de 18 de y ley 12/2001 de 9 de julio.

## **Capítulo VIII. Complementos asistenciales.**

### **Artículo 37. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará al personal la ropa adecuada para el desempeño del trabajo.

### **Artículo 38. Complemento de Incapacidad Temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal por:

- Enfermedad común o accidente no laboral que exijan hospitalización.
- Accidente laboral o enfermedad profesional,

se establece un complemento que garantice al trabajador la percepción del 90% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo. Dicho complemento se percibirá durante un máximo de tres meses.

En caso de que el accidente de trabajo sea valorado como muy grave, se establece un complemento que garantice al trabajador la percepción del 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo. Dicho complemento se percibirá durante un máximo de tres meses.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará durante los 3 primeros días de la baja y con un máximo de 4 días anuales, un complemento que garantice al trabajador el 60% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo.

Para determinar la cuantía de ambos complementos se engloban en el concepto "retribuciones a percibir en activo": Salario Base, Plus polivalencia, Plus disponibilidad, Plus de antigüedad y Pagas extras. La parte de complemento correspondiente a las pagas extras se abonará en el momento del pago de las mismas.

### **Artículo 39. Defensa Jurídica.**





La empresa facilitará a todos los trabajadores que durante el correcto desarrollo de sus funciones sean atropellados, agredidos o denunciados, la defensa jurídica correspondiente, haciéndose cargo de los gastos que la misma ocasione.

## **Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene.**

### **Artículo 40. Seguridad e Higiene.**

En materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan comprometiéndose la empresa y los trabajadores a una participación activa en su gradual aplicación.

Es obligación de la empresa y de los trabajadores cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa. La empresa está obligada a proporcionar los medios de protección y seguridad más idóneos y de igual manera el trabajador está obligado a recibir enseñanzas que sobre esta materia le sean facilitadas por la empresa, usar correctamente los medios de protección personal, cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dar cuenta inmediata de las averías y deficiencias que puedan ocasionarse, cuidar y mantener su higiene personal, someterse a reconocimientos de empresa y cuantas otras atribuciones u obligaciones les señale la normativa vigente.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, así como de las necesidades de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, se consideran en la obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta la normativa vigente sobre la materia.

Los Delegados de Prevención tendrán la potestad y la obligación de paralizar una tarea cuando estimen que la misma tiene peligro de insalubridad o de riesgo para la integridad física del trabajador. Ante una situación de este tipo el Delegado lo pondrá en conocimiento de la empresa, y ésta estará obligada a Instrumentar las medidas oportunas para eliminar el riesgo tanto de salud como físico.

## **Capítulo X. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.**

### **Artículo 41. Del derecho de representación colectiva.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 42. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como

representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas en el Registro de Entrada de la empresa, mediante escrito dirigido al Director-Gerente.

### **Artículo 43. Competencias.**

1. El comité de empresa o delegados de personal tendrán las siguientes competencias:



1º. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) apartado 3 artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º. Emitir Informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Delegado de Personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º. y 5º. núm. 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

#### **Artículo. 44. Del derecho de reunión.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con

éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo eón el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párr. b).

4. Locales y tablón de anuncios

En las empresas o centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

## Capítulo XI. Régimen disciplinario.

### Artículo 45.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas clasificadas en: leves, graves y muy



graves.

**Artículo 46. Se considerarán faltas leves las siguientes.**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
2. No presentar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el parte médico de baja, o en setenta y dos horas los partes de confirmación de la misma, cuando la falta al trabajo sea por causa de enfermedad o accidente.
3. Descuidos, demoras y errores por negligencia en la ejecución de cualquier trabajo, que no se traduzca en perjuicio grave para la Empresa.
4. El incumplimiento de las órdenes de un superior, dentro de sus atribuciones, cuando no tenga grave repercusión en el servicio o disciplina.
5. La no comunicación por parte de los responsables de las incidencias producidas entre el personal a su cargo cuando éstas no tengan consecuencias graves para la Empresa.
6. Despilfarros de material y descuidos en la conservación de los útiles de trabajo, que produzcan deterioros leves de éstos.
7. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días siguientes al mismo.
8. La falta de aseo o limpieza personal y/o el arrojado de desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin.
9. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas al servicio.
10. Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
11. No atender a los usuarios de los servicios ni al resto del personal de la Empresa con la debida diligencia y corrección. Si se incurriera en insultos se considerará como falta grave.
12. El abandono del trabajo sin causa justificada por espacio breve de tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración, la falta podrá ser considerada grave o muy grave.
13. La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta en el puesto de trabajo.





14. No asistir a los reconocimientos médicos anuales o a aquellos para los que fuera requerido como consecuencia de procesos de Incapacidad Transitoria.
15. Utilizar, sin el oportuno permiso, herramientas de la Empresa para uso particular tanto fuera como dentro de los locales de trabajo.
16. Aquellas otras de naturaleza análoga.

**Artículo.47. Se considerarán faltas graves las siguientes.**

1. La reincidencia y/o reiteración de falta leve en plazo de seis meses, siempre que haya habido amonestación escrita.
2. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
3. Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, durante el período de un mes. Faltar un día al trabajo, antes o después de festivo, y siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
4. Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y/o la desobediencia a superiores, que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio a la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa con la puntualidad debida, los datos que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión, salario o cualquier complemento salarial.
6. Participar en riñas o juegos en los lugares de trabajo.
7. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, información, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
8. La realización de trabajos por cuenta ajena a la Empresa, durante la jornada laboral establecida.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en las dependencias de la Empresa.
10. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
11. Simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él, quedando incluida la complicidad en el hecho.
12. La falta de sigilo profesional respecto al cargo que se ocupa.
13. El encubrimiento por parte de los responsables de las negligencias, faltas de





asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo, del personal a su cargo.

14. La imprudencia en el desarrollo del trabajo que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones. Se podrá considerar como falta muy grave, de existir intencionalidad.

15. La embriaguez o toxicomanía habitual.

16. Fumar en los lugares en que está prohibido por falta de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar claramente por medio de carteles o cualquier otro medio conveniente.

17. Aquellas otras de naturaleza análoga.

**Artículo 48. Se considerarán faltas muy graves las siguientes.**

1. La reincidencia en falta grave dentro de un mismo año.

2. Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el período de un mes

3.- Tres o más días de falta de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.

4. Fraude, abuso de confianza o deslealtad, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona o entidad dentro de la Unidad Alimentaria o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.

5. Destrozar o causar desperfectos, intencionadamente, en productos, vestuario, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como de los compañeros de trabajo o de los usuarios de los Mercados.

6. Efectuar competencia a la Empresa o a los usuarios de la misma, sin previa autorización, así como falsear datos en los documentos de control de trabajo y la violación del sigilo profesional.

7. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o usuarios, así como a los familiares respectivos.





10. La desobediencia a las órdenes de los superiores, dictadas con arreglo a las leyes y normas vigentes, así como la inducción a la misma.
11. El abandono o desentendimiento del trabajo, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
12. Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la empresa.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con compañeros de trabajo o usuarios de los Mercados.
14. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o autoridad en el desempeño del trabajo.
15. El acoso sexual o moral.
16. Aquellas otras de naturaleza análoga.

**Artículo 49. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes.**

1.- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2.- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.

3.- Faltas muy graves:

- c) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
- d) Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo no superior a seis años.
- e) Despido.

**Artículo. 50.**

En la prescripción de las infracciones y faltas se atenderá a lo establecido en la



legislación vigente al efecto.

### **Artículo 51. Procedimiento.**

Todo mando, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable y previa notificación al interesado, el correspondiente parte, tramitándolo al Jefe de Departamento correspondiente.

Se incoará expediente disciplinario con audiencia del personal implicado, para todas las faltas excepto las leves, en todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito. En el expediente se recogerán todo tipo de antecedentes y pruebas y se emitirá pliego de cargos para su contestación escrita por el inculpado. La tramitación del expediente tendrá una duración máxima de un mes a partir del comienzo de la incoación.

La duración del expediente disciplinario interrumpirá a todos los efectos, los plazos de prescripción referenciados en el art. 50.

La Dirección de la Empresa, previos los informes que considere oportunos de los respectivos mandos, sancionará directamente las faltas.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se puede dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición, a criterio de la Empresa.

No obstante, en caso de sanciones de faltas muy graves, el trabajador está obligado en el término de cinco días laborales, a contar desde la comunicación hecha por la Empresa, a manifestar su intención de recurrir la sanción a los hechos descritos constitutivos de la falta ante los órganos competentes.

En este supuesto, y como mayor garantía para el trabajador, la sanción quedará en suspenso hasta que no exista resolución firme del órgano competente sobre la misma, queda convenido que durante este período de tiempo se interrumpirá la prescripción.

En el supuesto de que la sanción consistiese en el despido no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

Los representantes de los trabajadores.

Rafael de la Torre Ternero.

Antonio Luque Moraga.

Ana Moreno Porras.

Los representantes de la empresa:



Andalucía

**Mercados Centrales de Abastecimientos de Córdoba, S.A. (MERCACORDOBA, S.A.)**

BOP , 21 de julio del 2006

Página 29 de 29

Juan José Capo Ivars.

Yolanda Ríos Villalta.

## **Anexo I.**

