

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MERCAMÁLAGA, S.A.

I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre Mercamálaga, Sociedad Anónima y la totalidad de sus trabajadores en su centro de trabajo de Málaga.

Para todo lo no regulado por este convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanzas Laborales de Oficinas y Despachos.

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2003.

Artículo 3. Duración y Prórroga

La duración del presente Convenio será de 3 años, desde el día 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005.

II. Contratación.

Artículo 4. Ingreso en el Trabajo

La admisión del personal se hará de conformidad con la legislación vigente en materia de contratación y con sometimiento expreso al presente Convenio.

Artículo 5. Promoción Interna

A efectos de ocupar los puestos de trabajo que queden vacantes, tendrán preferencia los trabajadores de la empresa siempre que dichos trabajadores cumplan con los requisitos y el perfil profesional exigidos para la ocupación de dichos puestos, determinándose la idoneidad para los mismos en este caso, mediante el procedimiento de concurso-oposición interno.

El Tribunal Examinador estará compuesto por un Presidente designado por la empresa y unos vocales designados paritariamente por empresa y los trabajadores.

Quedan expresamente excluidos de este procedimiento los cargos o puestos de dirección general, jefe económico-financiero y jefe de servicios técnicos y jefe de mercados.

III. Clasificación Profesional.



Artículo 6. Categorías Profesionales

1. Jefe de servicios técnicos

Se ocupa de la gestión técnica de los nuevos proyectos urbanísticos; de las relaciones con los usuarios en la zona de actividades complementarias y de los servicios generales, tanto de los directos como de los realizados por terceros.

2. Personal administrativo

2.1. Jefe económico-financiero

Se ocupa de la gestión administrativa y de las finanzas de la sociedad, bajo dependencia directa de la Dirección General.

2.2. Jefe administrativo de 1ª.

Es quien, a las órdenes directas del jefe económico-financiero o del director general, se ocupa, de la coordinación y regulación de los procesos contables y del cumplimiento de los procedimientos internos en esta materia, así como de la tesorería de la empresa. Igualmente atiende la gestión administrativa del personal, en particular, el cálculo de los salarios y de las cuotas de la Seguridad Social.

2.3. Jefe administrativo de 2ª.

Es quien bajo la supervisión del jefe administrativo de 1ª, asume las funciones de ejecutar, y en su caso vigilar, las tareas administrativas que le han sido encomendadas.

2.4. Oficial 1ª administrativo.

Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa tales como:

- Redacción de correspondencia, contratos mercantiles corrientes, gestión de informes, técnicas contables y procesos informáticos.

2.5. Oficial 2ª administrativo.

El que posee los conocimientos teóricos-prácticos suficientes para la vida mercantil, realiza funciones tales como:

- Redacción de correspondencia, gestión de informes, técnica contable y procesos informáticos.

2.6. Auxiliar administrativo.



Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, tales como:

- Redacción de correspondencia en trámites, confección de facturas, control de inventario, trabajos mecanográficos y procesos informáticos básicos.
- Recepción de visitas y llamadas telefónicas, etc. 2.7. Aprendiz.

Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años de edad, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacidad profesional.

3. Personal de servicios generales.

Las funciones del personal de servicios generales son aquellas, distintas de la administración, que se realizan en la empresa y que, de forma orientativa comprenden:

- Control de entrada de vehículos (bonos).
- Cobro de tiques de aparcamientos y liquidación diaria.
- Confección documento base de estadísticas (pesada camiones) y diferenciación de productos en origen.
- Colaboración con vigilancia y seguridad.
- Y demás tareas similares relativas al control del acceso a los mercados.
- Limpieza y jardinería.
- Reparaciones y mantenimiento en general, que incluyen, entre otras: averías eléctricas, cambios de lámparas, albañilería, fontanería, sustitución de cristales rotos, fugas de agua, soldadura (puertas metálicas), revisión y reposición techos de uralita, alambrada (reparación de agujeros), así como las compras de materiales para las reparaciones, avisos para la desratización y desinsectación del mercado, informes diarios para la confección de incidencias del mercado, comunicados a mayoristas y similares.

3.1. Jefe de mercados.

Se ocupa de la gestión, organización y disciplina de los mercados mayoristas de frutas y verduras.

3.2. Encargado de mercados.

Es quien, a las órdenes del jefe de mercados, controla y supervisa el



cumplimiento de las normas de funcionamiento de los mercados centrales de abastecimiento, manteniendo para ello un contacto directo con los usuarios del mercado, su limpieza y conservación, coordinando los servicios generales y proponiendo al jefe de servicios técnicos las medidas necesarias para su mejor estado y funcionamiento.

En su ausencia, y exclusivamente en lo relacionado con esta área de trabajo y responsabilidad, sustituye al jefe de explotación y mercados.

3.3. Coordinador de equipo.

Es el empleado que, a las órdenes de su inmediato superior, y formando parte del equipo de trabajo, supervisa y controla el correcto funcionamiento del mismo, y especialmente en todo lo relacionado con rotaciones y sustituciones de trabajadores de dicho equipo.

Al tiempo propondrá a su supervisor los turnos de trabajo cuando sean convenientes. Propondrá las prioridades que en su opinión debe tenerse en cuenta en el marco de los planes de trabajo. Cubrirá los partes de trabajo.

3.4. Oficial 1ª.

Es el que, teniendo una calificación profesional apropiada para las distintas tareas de servicios generales, actúa con responsabilidad e iniciativa propia, en la realización de su cometido y rendimiento.

3.5. Oficial 2ª.

Es quien, teniendo menos cualificación profesional que el oficial primera, realiza las distintas tareas de su cometido en su parcela profesional.

3.5 Guarda.

Es el empleado dedicado, exclusivamente, al control de acceso al recinto del mercado, pesaje en báscula, recepción de datos estadísticos y similares o, en su caso, funciones de vigilancia de mercados.

3.6. Ayudante.

Es el empleado mayor de 18 años, que previo el oportuno aprendizaje, tenga aptitud para realizar trabajos sencillos propios de los servicios a prestar y que normalmente colaboren con oficiales superiores.

3.7. Peón.

Es el empleado mayor de 18 años, sin cualificación específica, que ejecuta, bajo las órdenes de un oficial, trabajos fundamentalmente manuales concretos y





determinados que, sin constituir propiamente un oficio exige cierta práctica en la ejecución de aquellos.

3.8. Aprendiz.

Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años de edad, que se inicia en los trabajos a realizar de mantenimiento, conservación, control de entradas correspondientes para alcanzar la necesaria capacidad profesional.

Artículo 7. Formación Profesional

La empresa podrá organizar cursos de formación, reciclaje o perfeccionamiento del personal, orientados a la mejora de su capacitación y/o para facilitar su promoción profesional.

La asistencia a estos cursos será voluntaria por parte de los trabajadores y se desarrollarán con carácter general fuera de la jornada laboral.

IV. Condiciones de trabajo.

Artículo 8. Jornadas y Descansos

La jornada normal de trabajo será de 36 horas y 30 minutos semanales, equivalentes a 1.644 horas de trabajo efectivo al año.

Cuándo la jornada sea continuada los trabajadores podrán disfrutar de un descanso de treinta minutos, que se tomarán dentro de la misma.

Los trabajadores que desempeñen tareas que tengan instaurado un régimen de turnos, cumplirán con los mismos conforme a dicha modalidad de trabajo, teniendo en cuenta que en el salario fijado en convenio para cada año están incluidos los conceptos de turnicidad y nocturnidad.

La fijación de los turnos se ha previsto de forma que todos los trabajadores tengan una jornada media equivalente, así como que los turnos de mañana, tarde y noche sean iguales en número al mes, respetando el tope máximo de horas efectivas anuales de 1.644.

La duración normal de la jornada será de 8:00 a 15:18 horas de lunes a viernes.

Artículo 9. Complemento por Nocturnidad

Tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad, todos aquellos trabajadores que realicen excepcionalmente tareas entre las 22:00 y las 07:00 horas, percibiendo un 25% sobre el salario base del tiempo que duren esas tareas. Están excluidos del percibo de este plus los trabajadores a turnos que por su trabajo necesariamente realizan jornadas de trabajo nocturno.



Artículo 10. Realización de Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias están prohibidas, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 11. Horas Extraordinarias Causadas por Fuerza Mayor

Se consideran horas extraordinarias por fuerza mayor las motivadas por ausencias imprevistas en turnos, cambio de turno o por averías de cualquier tipo en el recinto que impidan que la actividad sea desarrollada normalmente: averías eléctricas, fugas de aguas, etc. o por trabajos extraordinarios de administración que, por su importancia y repercusión, no admitan demora.

Artículo 12. Retribución de las Horas Extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria se calculará estableciendo el valor de la hora/base (salario base + antigüedad x 12 + pagas extraordinarias:

Horas anuales de trabajo pactadas) y aplicándoles al valor de la hora base el incremento legal vigente establecido para las horas extraordinarias.

La empresa, siempre y cuando ello no perjudique el correcto funcionamiento de los servicios, compensará las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 13. Prolongación de Jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad de las actividades del mercado, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, deberá prolongarse obligatoriamente por el tiempo necesario para el normal funcionamiento del centro de trabajo.

Artículo 14. Calendario de Fiestas

Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determinen para Málaga capital.

Se disfrutarán tres días laborables en Semana Santa y cuatro días laborables en Navidad.

Aquellos trabajadores que por su cometido o coincidencia con otros trabajadores, no puedan disfrutar los mencionados días en los períodos respectivos, podrán disfrutarlos posteriormente en las fechas que de común acuerdo con la organización de la empresa se señalen, aumentándose en un día más por cada período.





En los trabajadores a turnos, a fin de ajustar su jornada a lo pactado en el presente convenio, no disfrutarán de tales días de Semana Santa y Navidad, compensándose por los días de descanso correspondientes.

Artículo 15. Vacaciones

a) Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, a razón de salario base más complementos, excluido el plus de transporte.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, no se computará como disfrute de vacaciones el tiempo que por esta causa permanezca de baja, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de los dos días laborables siguientes a que se hubiera producido, para poder disfrutar, dentro del ejercicio, el resto de vacaciones que le queden.

b) Para la fijación del calendario de vacaciones se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

1.b) Podrá disfrutar del periodo de vacaciones un trabajador por cada puesto de actividades distintas de trabajo, a fin de no crear problemas de organización de trabajo en la empresa.

2.b) Podrá dividirse el periodo de vacaciones en un máximo de dos periodos de quince días.

3.b) En caso de coincidencia de solicitud del mismo periodo de vacaciones por parte de dos o más trabajadores que desempeñen el mismo puesto de trabajo, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria, la cual en su resolución tendrá en cuenta:

a) Los periodos de vacaciones disfrutadas anteriormente por cada uno de los solicitantes.

b) Las necesidades organizativas de la empresa.

La Comisión Paritaria resolverá la cuestión en un plazo máximo de 10 días a partir de la fecha en que se le fuera planteada.

Se admitirá la permuta de periodos íntegros de vacaciones entre trabajadores, siempre y cuando ello no perjudique la organización del trabajo ni la prestación de servicios por parte de la empresa. El plazo para llevar a cabo dichas permutas se fija en 30 días naturales a partir de la publicación del calendario de vacaciones, siendo preceptiva la comunicación a la empresa y su visto bueno.

Artículo 16. Permisos y Licencias



Todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de su condición en la misma, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso o licencia retribuida, como si fueran efectivamente trabajados:

- a) Tres días por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo de cinco días cuando estos supuestos ocurrieran a más de cien kilómetros del centro de trabajo, extensivo a parejas de hecho.
- b) Tres días naturales por el alumbramiento de la esposa y si diere lugar a desplazamiento fuera de su localidad del domicilio habitual serán de 5 días, así como para las parejas de hecho.
- c) Veinte días naturales en caso de matrimonio o uniones de hecho.
- d) Dos días en caso de traslado de domicilio. Salvo causa justificada se avisará a la empresa con una antelación de 7 días, justificándose con posterioridad la ausencia.
- e) Dos días de asuntos propios.

A petición de los trabajadores, la empresa podrá conceder hasta 6 meses de permisos sin sueldo, que se podrá solicitar por un periodo mínimo de un mes y una sola vez cada tres años, no computándose el tiempo que dure dicho permiso a ningún efecto.

La solicitud de este permiso se realizará con una antelación mínima de 15 días, y la empresa lo concederá siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, en caso contrario la empresa comunicará su denegación con una antelación mínima de 10 días.

Artículo 17. Ropa de Trabajo

La empresa proporcionará a sus trabajadores el vestuario necesario para el desempeño de su trabajo habitual, que consistirá en 2 equipos completos de invierno y otros 2 de verano, con calzado adecuado a cada estación.

V. Régimen económico

Artículo 18. Estructura Salarial

El régimen de retribuciones del personal estará constituido por el salario base y los complementos del mismo que se indican en este capítulo.

Artículo 19. Subida Salarial

Los salarios vigentes durante el presente año 2003, serán los que figuran en la





tabla salarial adjunta al presente convenio.

Para los años 2004 y 2005, los salarios experimentarán un incremento igual a la previsión de inflación, para cada uno de estos años, establecida por el Gobierno.

Artículo 20. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que, a 31 de diciembre de 2003, el Índice de Precios al Consumo (IPC) hubiese sufrido un incremento superior al previsto, los salarios experimentarán así mismo una subida equivalente a la diferencia entre el incremento previsto y el aumento de Índice de Precios al Consumo que efectivamente se hubiese producido.

Del mismo modo, esta cláusula se aplicará en los años 2004 y 2005, es decir, durante los tres años de vigencia del presente convenio.

Artículo 21. Salario Base

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio el que bajo tal concepto figura en la tabla salarial adjunta (anexo I), correspondiente a cada categoría y que se incrementará con el complemento personal de antigüedad.

Artículo 22. Antigüedad

Todos los trabajadores disfrutarán de un aumento periódico por año de servicio, que consistirá en trienios al 6% de su salario base.

Artículo 23. Complemento “ad personam”

Se entienden como complemento “ad personam” lo que se percibe por aquellas labores que por su calidad, especial responsabilidad, cantidad o Multiservicios de funciones sean recompensadas por la empresa bajo este epígrafe.

Dada la naturaleza de complemento personal se establecerá según los estudios de los anteriores objetivos y bajo la tutela de la Comisión Paritaria.

Este concepto no es absorbible ni compensable por otros conceptos y se incrementará en igual cuantía que el salario base, respetándose en todo caso la masa salarial bruta actual.

Artículo 24.

Se crea un complemento de especialización para los oficiales 1ª dedicados al servicio de mantenimiento de 57,73 euros brutos mensuales, que se incluirán en las pagas extraordinarias.



Este complemento está asimilado a salario base, por tanto no es compensable ni absorbible por otros conceptos, y se incrementará en igual cuantía que el salario base.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectos por el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, percibirán una paga extraordinaria en las siguientes fechas:

- 31 de marzo, 30 de junio, 15 de septiembre y 20 de diciembre, con fecha para el periodo de devengo de un año y pago en el día de su vencimiento y si fuese festivo, el inmediatamente anterior.

El importe de cada una de ellas será igual al salario base más antigüedad.

Se incluyen también en las gratificaciones extraordinarias el complemento “ad personam” y el complemento de especialidad creado en el presente convenio para los trabajadores afectados.

Artículo 26. Plus de Transportes

Todos los trabajadores percibirán un plus de transportes de 167,96 euros por mes, que no se devengarán durante las vacaciones ni cuando se encuentren los trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 27. Indemnización en Caso de Enfermedad o Accidente

La empresa completará las prestaciones económicas por razones de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente extra laboral, hasta alcanzar el cien por cien del total de los emolumentos establecidos por el presente convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Durante los dos primeros meses de baja, se incluirá el pago del plus de transporte, quedando excluido expresamente dicho plus a partir del segundo mes de baja.

La empresa por propia iniciativa o a petición de la Comisión Paritaria podrá solicitar la realización de inspecciones médicas, al objeto de comprobar la veracidad de estos supuestos, cuando por duración o reincidencias en las bajas se estime oportuno.

Artículo 28. Quebranto de Moneda

Se crea un fondo de 12 euros mensuales destinados a cubrir las faltas de dinero que puedan producirse en aquel personal que realice las tareas de cobro. Este fondo será administrado por el delegado de personal y en caso de que existiese sobrante al final del mes de diciembre de cada año, sería destinado a fines



sociales u otros de índole análoga.

Artículo 29. Indemnización en Caso de Muerte o Invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

• Muerte natural:	18.030,36 euros
• Invalidez permanente absoluta:	18.030,36 euros
• Muerte por accidente laboral:	36.060,72 euros
• Muerte por accidente de tráfico:	54.091,09 euros

Los capitales asegurados comenzarán a operar a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo y se mantendrán durante toda su vigencia.

La empresa hará entrega de dicha póliza al delegado de personal y se expondrá la misma en el tablón de anuncios.

Artículo 30. Ayuda de Estudios

Todos los trabajadores percibirán en la primera quincena del mes de septiembre una ayuda de estudios por hijos menores de 25 años y que estén cursando estudios oficiales conducentes a la obtención de un título o diploma por importe de 262,55 euros por cada hijo.

Los beneficiarios aportarán documentación acreditativa ante la empresa y la Comisión Paritaria de la realización de estudios.

Estas ayudas son extensivas tanto a la educación infantil de primer ciclo como a los jardines de infancia o guarderías.

Artículo 31. Bolsa de Vacaciones

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de una bolsa de vacaciones al inicio de las mismas por un importe de 294,06 euros.

Artículo 32. Préstamos Reintegrables

Los trabajadores tendrán derecho a un préstamo reintegrable de 3.005,06 euros como máximo a petición del trabajador y a devolver en veinticuatro meses sin intereses.

No se podrá conceder nuevo préstamo al trabajador sin que haya transcurrido

doce meses desde la fecha del último reintegro, salvo causa de fuerza mayor, que será estudiada dicha petición por la Comisión de Préstamos.

Se crea un fondo de 36.000 euros a tal fin que será regulado a través de la Comisión de Préstamos que establecerá las condiciones para la concesión de los citados préstamos.

La Comisión de Préstamos estará compuesta por dos trabajadores, elegidos por los mismos y dos representantes de la empresa.

Artículo 33. Prótesis Sanitarias.

Los trabajadores, percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica, las cantidades, en un límite máximo, se establece en anexo:

Concepto	Imp. máximo	Periodo	Concesión
Gafas todo uso	33.09 euros	Por 1 año	
Cristales, dos	49.78 euros	Por 1 año	
Cristales, uno	24.89 euros	Por 1 año	
Lentillas	65.69 euros	Por 1 año	
Renovación Lentillas	34.83 euros	Por 1 año	
Gafas bifocales	56.27 euros	Por 1 año	
Prótesis dental media	257.76 euros	Por 10 años	
Prótesis dental completa	497.72 euros	Por 10 años	
Pieza dental implantada	89.59 euros	Por 10 años	Máximo 12 piezas
Empastes	29.25 euros	Por 10 años	Máximo 12 piezas
Plantilla ortopédica	30.05 euros	Por 1 año	
Calzado ortopédico	56.55 euros	Por 1 año	
Faja ortopédica	54.7 euros	Por 1 año	
Tobillera	9.55 euros	Por 1 año	
Rodillera	7.25 euros	Por 1 año	
Braguero	36.26 euros	Por 1 año	
Bastones Ingleses	18.12 euros	Por 1 año	

Prótesis auditivas. Su valor hasta por 4 años. Un máximo de 424,18 euros.

Silla de inválido. Su valor por una sola vez.

Otras prótesis. Su valor y tiempo a criterio de la C. Paritaria de este convenio.

Estas ayudas, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, podrán hacerse extensivas a los hijos menores de 18 años que vivan con el trabajador.

VI. Comisión Paritaria



Artículo 34. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designado por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.
3. La comisión habrá de reunirse, al menos una vez al trimestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 35. Funciones de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
 - d) La regulación y control de los préstamos reintegrables, estableciendo las condiciones para su concesión.
 - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Artículo 36.

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a realizar, durante el tiempo de vigencia del presente convenio, los estudios pertinentes que conduzcan, en su caso al establecimiento de un plan de pensiones para todos los trabajadores de la empresa.

VII. Garantías sindicales

Artículo 37. Delegado de Prevención

El delegado de prevención, tendrá los derechos reconocidos en la Ley, así como,

disfrutará de los créditos horarios previstos en la misma.

El delegado de prevención podrá ser designado por los trabajadores, en asamblea convocada por los 2/3 de los trabajadores, siendo elegido por los dos tercios de los trabajadores presentes en la asamblea.

Cuando el delegado de prevención y el delegado sindical sean la misma persona, dicho crédito horario será acumulable.

Se reconocen todas las garantías establecidas en la Ley a los representantes de los trabajadores, así como los cargos de las secciones sindicales legalmente establecidas.

ANEXO I

Tabla de Salario

Categorías	Salario base	Total año
Personal Administración		
1. Jefe de servicios técnicos	1.791,90	28.670,40
2. Jefe administrativo 1ª	1.074,30	17.188,80
3. Jefe administrativo 2ª	895,25	14.324,00
4. Oficial administrativo 1ª	764,48	12.231,68
5. Oficial administrativo 2ª	738,45	11.815,20
6. Auxiliar administrativo	572,96	9.167,36
Personal de servicios generales		
1. Jefe de Mercados	1.074,30	17.188,80
2. Encargado de mercados	895,25	14.324,00
3. Coordinador de equipo	802,15	12.834,40
4. Oficial 1ª	709,35	11.349,60
5. Oficial 2ª	666,07	10.657,12
6. Guarda	709,35	11.349,60
7. Ayudante	615,94	9.855,04
8. Peón	683,21	10.931,36

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para 2003 será de 1.644 horas.

ANEXO II

Corretornos



Se entiende por corretornos, aquel empleado de servicios generales que sustituye al personal de control de accesos a la Unidad Alimentaria durante los periodos de vacaciones, permisos, enfermedad y, en general, ante cualquier ausencia que se produzca que este grupo de trabajos. Cuando no realice las funciones de sustitución a que se refiere el párrafo anterior, el corretornos efectuará aquellos trabajos que, correspondiendo a su categoría profesional, le sean encomendados por la empresa hasta completar su jornada de trabajo semanal de 36 horas y 30 minutos.

Esta plaza de trabajo será rotativa anualmente entre los miembros de la plantilla que prestan sus servicios habitualmente en el servicio de control de accesos a la Unidad Alimentaria.

El trabajador que desempeñe este puesto de trabajo, percibirá mensualmente una gratificación voluntaria y complementaria, de 80,16 euros brutos. Dicha gratificación tendrá efectos económicos desde el día primero de enero de 2003 y hasta el día 31 de diciembre del 2005 no siendo de aplicación en las pagas extraordinarias.

ANEXO III

Objetivos Sobre Calidad

Durante la vigencia del presente convenio se acuerda establecer, para todos los trabajadores de los servicios generales, una prima por objetivos cumplidos de calidad de 4.233,23 euros, equivalente al 2,5% del salario base más antigüedad.

Esta cantidad se distribuirá de forma proporcional a los salarios bases de cada trabajador, quedando de la forma siguiente:

• Salarios bases de 1.791,90 euros	284,31 euros
• Salarios bases de 1.074,30 euros	305,53 euros
• Salarios bases de 895,25 euros	397,84 euros
• Salarios bases de 802,15 euros	407,69 euros
• Salarios bases de 738,45 euros	428,45 euros
• Salarios bases de 709,35 euros	428,80 euros
• Salarios bases de 683,21 euros	524,32 euros

Y se devengará al 50 por ciento en los meses de junio y diciembre de cada año.

La prima de calidad, en su cuantía total, experimentará, al igual que los salarios un incremento anual equivalente al de Índice de Precios al Consumo durante la vigencia del presente convenio.





Para tener derecho el trabajador a la percepción de esta prima de calidad, el área funcional a la que pertenece (administración, mercados, mantenimiento, limpieza, control o servicios técnicos) tendrá que haber cumplido los objetivos establecidos para su área por el plan de calidad de Mercamálaga.

La determinación del cumplimiento, o no cumplimiento, la establecerá la auditoría externa periódica que se realizará para seguimiento y control de dicho plan de calidad.

Cuando una de las áreas no haya cumplido los objetivos de calidad establecidos para la misma, la prima que le hubiera correspondido a dicha área se distribuirá linealmente entre los miembros del área (si la hubiera) que si las hubiesen cumplido.

En el caso de que en el próximo mes de junio, no se hubiese realizado la primera auditoría o control, todos los trabajadores percibirán la prima correspondiente al primer semestre del año como si los objetivos se hubiesen cubierto.

ANEXO IV

Premio de jubilación

Todo trabajador que se jubile por cualquier causa, tendrá derecho a un premio de jubilación que consistirá en tres mensualidades íntegras del salario total que viniera percibiendo en el momento de producirse la misma, y que se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

Cuando un trabajador solicite y/o le sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, la empresa le abonará un premio de jubilación en la cuantía que se indica, en función de la edad:

• 6.000 euros si tiene	64 años cumplidos
• 12.000 euros si tiene	63 años cumplidos
• 18.000 euros si tiene	62 años cumplidos
• 24.000 euros si tiene	61 años cumplidos
• 30.000 euros si tiene	60 años cumplidos

