

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MERCAMÁLAGA, S. A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Mercamálaga, Sociedad Anónima, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 5 de marzo de 2010, código de convenio 2901162, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 10 de mayo de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MERCAMÁLAGA, S. A.**

### **Capítulo 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**

Se establece la vigencia del presente acuerdo entre el 1 de enero de 2010, en que empieza a surtir efecto sus modificaciones, hasta 31 de diciembre de 2012.

#### **Artículo 3. Duración y Prórroga**

La duración del presente convenio será de 3 años, desde el día 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

#### **Artículo 3 bis. Denuncia del Convenio**

a) La denuncia del presente convenio habrá de realizarse al menos con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.



b) En caso de que el mismo no fuere denunciado por alguna de las partes intervinientes, el presente acuerdo se entenderá prorrogado en todos sus términos normativos y obligacionales.

## **Capítulo 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 la 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.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 6. Categorías Profesionales**

#### **1. JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS**

Se ocupa de la gestión técnica de los nuevos proyectos y de los 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 1.ª**

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 2.ª

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 1.ª 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 2.ª 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 trámite, 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 1.<sup>a</sup>

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 2.<sup>a</sup>

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 entrada 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.

## **Capítulo 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.

Cuando 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 7:00 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 3 días laborales en Semana Santa y 4 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 período 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 período 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) Tres 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 período 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.

## **Capítulo 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 2010, serán los que figuran en la tabla salarial adjunta al presente convenio.

Para el año 2011 y 2012, los salarios experimentarán un incremento igual a la previsión de inflación del gobierno para cada uno de los años.

### **Artículo 20. Cláusula de Revisión Salarial**

En el caso de que, a 31-12-2010, el Índice de Precios al Consumo (IPC) hubiese sufrido un incremento superior al al incremento efectuado para el año 2010, los salarios experimentarán así mismo una subida equivalente a la diferencia entre el incremento efectuado y el aumento de Índice de Precios al Consumo que efectivamente se hubiese producido.

Del mismo modo, esta cláusula se aplicará en el año 2011 y 2012 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 entiende 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 1.ª dedicados al servicio de mantenimiento de 69,96 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 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 203,56 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 extralaboral, 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 13,18 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:	54.090,09 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 exhibirá 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 318,20 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 356,40 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 Prestamos 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	36,33	por 1 año	
Cristales, dos	54,66	por 1 año	
Cristales, uno	27,33	por 1 año	
Lentillas	72,13	por 1 año	
Renovación lentillas	38,24	por 1 año	
Gafas bifocales	61,78	por 1 año	
Prótesis dental media	283,02	por 10 años	
Prótesis dental completa	546,50	por 10 años	
Pieza dental implantada	98,37	por 10 años	Máximo 12 piezas
Empastes	32,12	por 10 años	Máximo 12 piezas
Plantilla ortopédica	33,00	por 1 año	
Calzado ortopédico	62,09	por 1 año	
Faja ortopédica	59,70	por 1 año	
Tobillera	10,49	por 1 año	
Rodillera	7,96	por 1 año	
Braguero	39,81	por 1 año	
Bastones ingleses	19,90	por 1 año	

Prótesis auditivas. Su valor hasta por 4 años. Un máximo de 465,75 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.

## Capítulo VI. Comisión Paritaria

### Artículo 34. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designados 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.

## **Capítulo 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.

Málaga, 23 de febrero de 2010.

## **ANEXO I**



**TABLA DE SALARIO**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	TOTAL AÑO
PERSONAL ADMINISTRACIÓN		
1. JEFE DE SERVICIOS TECNICOS	2.171,77	34.748,32
2. JEFE ADMINISTRATIVO 1.ª	1.302,07	20.833,12
3. JEFE ADMINISTRATIVO 2.ª	1.085,04	17.360,64
4. OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª	895,01	14.320,16
5. OFICIAL ADMINISTRATIVO 2.ª	819,49	13.111,84
6. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	635,41	10.166,56
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	TOTAL AÑO
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
1. JEFE DE MERCADOS	1.302,07	20.833,12
2. ENCARGADO DE MERCADOS	1.085,04	17.360,64
3. COORDINADOR DE EQUIPO	972,21	15.555,36
4. OFICIAL 1.ª	859,74	13.755,84
5. OFICIAL 2.ª	738,66	11.818,56
6. GUARDA	859,74	13.755,36
7. AYUDANTE	833,07	13.329,12
8. PEÓN	828,05	13.248,80

El cómputo anual de horas de trabajo efectivo para 2010 será de 1.644 horas.