




**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA MUNICIPAL MERCADOS  
CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE GRANADA S.A. (MERCAGRANADA S.A.)**

**I.- DISPOSICIONES GENERALES**




**Art. 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**




El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones laborales entre MERCAGRANADA, S.A. y sus trabajadores, en el centro de trabajo ubicado en Granada. Para todo lo no regulado por este convenio, será de aplicación lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 2 .- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA**



El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de Enero del 2023, tras su publicación en el BOP por la autoridad laboral competente, y su vigencia será de 4 años, entendiéndose prorrogado de forma automática a no ser que alguna de las partes exprese por escrito su voluntad de revisarlo, que deberá llevarlo a cabo con un preaviso de dos meses.



La parte que formule la denuncia deberá presentar, antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada, siguiendo en todo momento lo establecido en el Art. 86.3 del E.T.

**Art. 3 .- INCREMENTO Y REVISION SALARIAL**

En los años 2023 a 2026 se producirá el incremento salarial que señale para cada año la Ley General de Presupuestos del Estado en la normativa aplicable a la Merca como sociedad mercantil pública en cada ejercicio.

**Art. 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus funciones, dejase sin efecto alguna de las cláusulas o condiciones, quedara sin efecto la totalidad del mismo.



**Art. 5°.- COMISION MIXTA PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, que estará integrada por un máximo de cuatro miembros, de los cuales dos de ellos serán representantes de los trabajadores y dos por designación de la dirección de la empresa, siendo uno de ellos el Director Gerente. Los acuerdos adoptados por dicha comisión deberán ser aprobados por unanimidad de sus miembros y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no existir acuerdo, la discrepancia, se someterá al SERCLA.



**Art. 6°.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, viniesen percibiendo los trabajadores antes de la firma del presente convenio.



**II.- CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Art. 7°.- PRINCIPIOS GENERALES**

El ejercicio de las facultades directivas en cuanto a organización técnica y práctica de la empresa, es potestad de la misma y por consiguiente ésta, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las divisiones, departamentos o secciones que considere conveniente para el mejor desarrollo de la actividad empresarial.



## **Art. 8° - JORNADA Y TURNO**

La jornada laboral de trabajo para todo el personal será de 40 horas semanales.

La jornada para el personal de Atención al Cliente que al momento de la firma del presente convenio preste servicios para la empresa será de lunes a viernes o de martes a sábados en los correspondientes turnos establecidos por la Empresa.

El horario de los turnos del personal de Atención al Cliente será de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas. Se mantienen el resto de turnos vigentes. Esta modificación horaria de los turnos, no tendrá afectación en el cálculo de la nocturnidad, tal y como se expresa en el apartado e) del artículo 28.

Para el personal Administrativo la jornada se distribuirá de lunes a viernes, librando todos los sábados del año salvo que las necesidades del servicio requieran su asistencia.

Para el personal de Mantenimiento la jornada se distribuirá de lunes a viernes, y habrá un turno de guardia de una persona todos los sábados del año, salvo que las necesidades del servicio requieran la asistencia de más personal.

No obstante, si existieran necesidades para ello, la empresa podrá realizar nuevas contrataciones en donde la jornada sea de lunes a domingo con los descansos establecidos por ley, y siempre con las restricciones en materia de contratación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando la jornada sea continuada, los trabajadores disfrutaran de un descanso de 30 minutos, que se tomaran dentro de la misma y en turnos organizados, computándose como trabajo efectivo.

## **Art. 9°.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS**

La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y, en consecuencia, en ningún caso podrá obligarse al trabajador/a a la realización de horas extraordinarias a excepción de las que

tengan la consideración de fuerza mayor, y con las limitaciones legales establecidas al efecto.


Se consideran horas extraordinarias por fuerza mayor las motivadas por ausencias imprevistas, las causadas por averías de cualquier tipo en la Unidad Alimentaria, que impidan el normal desarrollo de la actividad, tales como averías eléctricas, fugas de agua, reparaciones forzosas, etc., o bien aquellos trabajos extraordinarios de cualquier índole con independencia de su naturaleza sea cual fuese el departamento afectado que, por su importancia y repercusión, no admitan demora.

Se hace mención expresa a la obligatoriedad de la prolongación de la jornada de trabajo para aquellos operarios que, con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinarias, se encuentren realizando su labor, a la finalización de su turno, en cualquier actividad que implique tareas necesarias para la reanudación o continuidad de las actividades normales del mercado. Así mismo, el personal de mercados y servicios generales estará obligado a prolongar su jornada hasta el relevo efectivo del cambio de turno. En ambos casos ha de entenderse dicha prolongación por el tiempo necesario para el normal funcionamiento del centro de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descansos. Si no fuera posible, se compensará económicamente. La opción entre compensación económica o compensación en descansos corresponderá en un 50% a la empresa, y el otro 50% al trabajador.

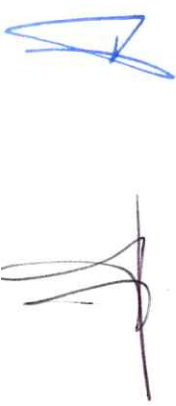
Modulo para la determinación de la hora extra:

El valor de la Hora extra será el resultado de dividir entre el número de horas de trabajo, pactadas para este módulo (1712 horas/año), todas las retribuciones anuales que percibe el trabajador (sueldo base, antigüedad, Complemento Personal Convenio, quebranto de moneda, gratificaciones voluntarias y complemento de transporte, este último solo se incluirá en el supuesto que exista nuevo desplazamiento). En el supuesto que la hora sea nocturna se incrementara con el valor de la hora calculada para la nocturnidad normal.




Cuando la compensación sea por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

**Art. 10°.-VACACIONES**



El periodo de vacaciones anuales, que en ningún caso será sustituido por compensación económica, salvo lo establecido en la legislación vigente, será de 30 días naturales, retribuidos a razón de salario base más complementos, excepto el complemento de transporte y el quebranto de moneda. El disfrute de las vacaciones podrá dividirse, como máximo, en dos periodos de 15 días, igualmente naturales, comenzando los días 1 o 16 de cada mes salvo cuando se inicien en sábado o domingo o coincidan con un día de descanso, que comenzará el lunes, o al día siguiente del descanso.




Para el Cuadro de Directores y Jefes, las vacaciones deberán solicitarse a la dirección gerencia y podrán dividirse, en dos periodos de 15 días, uno de ellos en agosto y el otro en el resto del año según las necesidades de la sociedad, por ello, estarán siempre condicionadas al visto bueno de la Dirección que podrá modificar este periodo por razones organizativas y funcionales, debiéndose comunicar dicho cambio en el mes de enero de cada año, el resto de días pendientes de disfrutar no podrán fraccionarse.

Para el personal que preste sus servicios en el área de Atención al cliente, el periodo de disfrute de las vacaciones será desde enero a diciembre, aprobadas en todos los casos por el Director Comercial.

Para todo el personal, se establece el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Si el trabajador causara baja definitiva en la empresa antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado sus vacaciones, se le descontará de la liquidación o finiquito el importe de los días disfrutados de más.

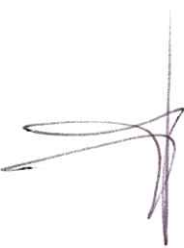
Previa petición de los trabajadores en el último trimestre del año anterior, los turnos de disfrute de las vacaciones se fijarán en el primer trimestre del año natural, de forma que el trabajador conozca con dos meses de antelación su disfrute.



El trabajador/a tendrá derecho a nuevo señalamiento de las vacaciones si, antes de iniciar, o durante su disfrute, estuviera en situación de Incapacidad Temporal.

**Art. 11º.- PERMISOS Y LICENCIAS**

a) Permisos Retribuidos.




1.- Tres días laborales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, dictaminada por el facultativo competente, y hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos, ascendientes o descendientes (abuelos y nietos) y hermanos carnales, siendo de cinco días cuando estos supuestos ocurrieran a más de 100 kilómetros del centro de trabajo. (En el supuesto de enfermedades graves el trabajador deberá de acreditarla con certificado médico oficial).

2.- Dos días laborales por fallecimiento de tíos carnales, padres políticos o hermanos políticos.

3.- Un día laboral por fallecimiento de sobrinos o primos hermanos.

4.- Tres días laborales por nacimiento de hijos o adopción de menores

5.- Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, con los requisitos para su declaración que en cada momento exija la ley.



6.- El tiempo necesario para acudir a consulta médica, tanto del trabajador como del cónyuge, e hijos, en caso de que fuera necesario, debiendo reincorporarse al trabajo una vez terminada la misma, o iniciando su turno si la misma fuese con posterioridad a dicho inicio. Será preceptivo la presentación del justificante médico de la consulta.

7.- Dos días laborales en caso de traslado de domicilio o tres si conllevara cambio de provincia.

8.- Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en los supuestos de trabajadores inscritos en centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. El trabajador deberá de acreditar mediante justificante oficial su asistencia.



9.- Por el tiempo necesario para cumplir trámites de carácter público o personal inexcusables. Quedan incluidas en este apartado aquellas ausencias que imposibiliten la asistencia al trabajo por razones de fuerza mayor, previa comunicación de las mismas y, posterior justificación del hecho causante.

10.- Un día de asuntos propios para cada trabajador recién incorporado y uno más por cada tres años trabajados, hasta un máximo de cuatro días desde los nueve años trabajados, retribuidos como vacaciones, que se podrán disfrutar a discreción del trabajador, previa justificación, sin que puedan unirse al periodo principal de vacaciones, debiéndose solicitar como mínimo con cinco días de antelación.

11.- Permisos especiales.-

Con carácter general:

Día de la Cruz: Adelanto de la salida con permiso retribuido de 3 horas

Permiso de 1 día completo a la mitad de la plantilla el día anterior a la festividad del Corpus Cristi, y permiso de 1 día completo a la otra mitad de la plantilla el día posterior a la festividad del Corpus Cristi. Este permiso se realizará de forma rotativa cada año.

Para el personal que los días anteriores señalados no pueda hacer uso de dicho permiso, por no trabajar ese día, las horas correspondientes se disfrutarán el Jueves Santo o el 11 de octubre, teniendo en cuenta la posible variación de la fiesta del Jueves Santo por los mayoristas de Mercagranada.

Lo expuesto en este apartado podrá ser modificado por los responsables de cada Área en función de sus necesidades, comunicándolo al área de Recursos Humanos y siempre con le Vº Bº de la Gerencia.

Se entenderán que todas estas licencias o permisos, quedan vinculadas al momento en que se produce el hecho que motivan su disfrute, siendo en todo caso en días consecutivos, salvo los estipulados en el epígrafe 5, 10 y 11, y no pudiendo aplazarlas o fraccionarlas bajo ningún concepto. Para las licencias expuestas en los puntos 1 a 4, será preceptivo el correspondiente justificante que las sustenten.

b) Permisos no retribuidos.

A petición del trabajador, la empresa podrá conceder un permiso no retribuido de un mínimo de un mes y máximo de seis, y sólo cada tres años, siempre y cuando dicho permiso no lo esté disfrutando un total del 10% de la plantilla. La incorporación será inmediata en su mismo puesto de trabajo notificándolo con 15 días de antelación.

### Art 12° CONCILIACION FAMILIAR.

Según se establece por la Ley más las siguientes situaciones concretas, ya consolidadas de múltiples Convenios Colectivos previos:

Lactancia.-

Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El / la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

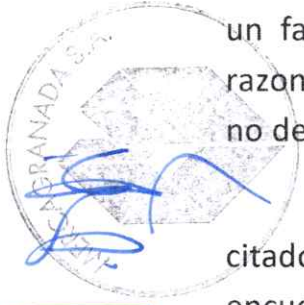
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad o al final de la jornada diaria.


Guarda legal.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.






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




Los trabajadores que se encuentren en los supuestos anteriormente citados tendrán derecho a elegir horario de trabajo dentro del Servicio al que se encuentren adscritos.

Ayuda a la natalidad.



La Empresa, cuando uno de sus trabajadores/as sea padre, abonará la cantidad de 567,95 Euros brutos, en concepto de ayuda de natalidad por cada hijo.



Teletrabajo, según lo establecido por la Ley en cada momento y siempre con la obligatoriedad de realizar la correspondiente solicitud y obtener aprobación de la sociedad según sus necesidades organizativas, de tal forma que no influyan en el correcto desarrollo de la actividad de MERCAGRANADA S.A.



**Art. 13.- EXCEDENCIAS.**

Se reconocen tres clases de excedencias para el personal fijo de Mercagranada S.A: forzosas, voluntaria y por conciliación de la vida familiar y laboral. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

a) Excedencias forzosas.-

La forzosa dará derecho a la reserva obligatoria del puesto de trabajo durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

b) Excedencias voluntarias.-

El trabajador que lleve trabajando en la empresa, al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, especificándose el plazo previsto de excedencia en la solicitud de la misma.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en los primeros treinta y seis meses.

Si la empresa sustituyera el puesto de trabajo del excedente, y éste al término de la excedencia decidiera no incorporarse, el trabajador contratado por aquel adquirirá la condición de fijo, sujeto a las posibilidades de contratación recogidas en las LPGE.

c) Excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral.

Por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o pre adoptivo), hasta tres años desde el nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa de la adopción, o acogimiento.

Durante el tiempo que dure la excedencia se podrá asistir a cursos, y se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo, en el mismo grupo profesional.

Para miembros pertenecientes a familias numerosas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente.

Por cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valer por sí mismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.

La excedencia por los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores (por cuidado de hijo y de un familiar hasta 2º grado) cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

En todos los supuestos, el trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con dos meses de antelación a la fecha en que termine su período de excedencia.

En todos los supuestos, el trabajador que no se reincorpore en la fecha prevista para un reingreso causará baja en la Empresa.

#### **Art. 14.- UNIFORME DE TRABAJO**

La Empresa proporcionará al personal de mantenimiento y Atención al Cliente, la ropa necesaria (EPI) para realizar su trabajo de forma higiénica, cómoda y segura, y con la regularidad y distribución que en ANEXO II se detalla y manteniendo como objetivo primordial la prevención de riesgos laborales del trabajador en su puesto de trabajo.

Siempre que el puesto de trabajo lo exija los trabajadores deberán utilizar las prendas que designe la empresa, no permitiendo el empleo de prendas distintas a las que componen el uniforme.

Será por cuenta del trabajador la limpieza y su conservación y su uso estará prohibido fuera de las horas de trabajo. Si por deterioro de la prenda el trabajador necesitara otra nueva deberá entregar la prenda deteriorada. Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa deberán hacer entrega de las últimas prendas de trabajo que se les haya facilitado.

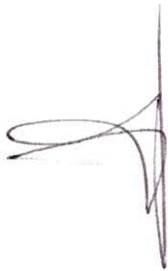
#### **Art.15°. - TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA**

1. - El trabajador/a que, durante un periodo superior a cuatro meses en un año, o seis meses en dos años, realice funciones superiores a las de su grupo profesional, podrá reclamar ante la dirección de la empresa su reclasificación, previo informe favorable de la Comisión Mixta Paritaria.

2.- Cuando se desempeñen funciones superiores, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, mientras esta se desempeñe.



**Art. 16°.- SUSTITUCIONES**




En caso de enfermedad o accidente, el trabajador que se encuentre en Incapacidad Temporal podrá ser sustituido por otro. En el caso que sea sustituido por otro trabajador de la plantilla de la empresa, si el que le sustituye percibe inferiores emolumentos que el sustituido, cobrará lo que a éste corresponda por sus funciones superiores y en el presente convenio colectivo siempre que dicha sustitución sea superior a diez días consecutivos.

Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas previamente con los representantes legales de los trabajadores.



**Art. 17.- CONTRATACION LABORAL**

**Ingreso y periodo de prueba.-**



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

En el momento de ingreso de los trabajadores en la empresa, sea cual fuere el tipo de contrato que se suscriba, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá de seis meses para el personal directivo, técnico y titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y tipo de contrato suscrito, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.,

entendiéndose como obligaciones las de su puesto de trabajo y los derechos y deberes derivan del contrato de trabajo.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos.

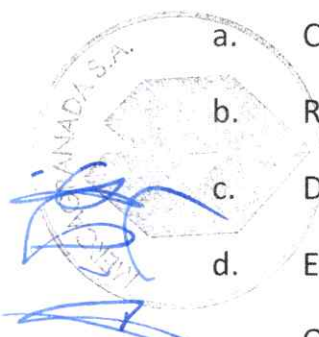
Provisión de vacantes, ascensos y puestos de nueva creación.-

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, al margen de las contempladas en el artículo anterior, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

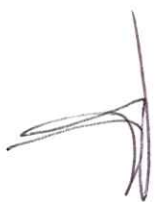
- a. Todos/as los/as trabajadores/as afectado/as por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca dentro de su grupo profesional.
- b. En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre ellos, los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos/as en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo/a.
- c. La empresa cuando exista una vacante, determinará las normas del concurso que se harán públicas. En dichas normas se regulará, además de lo previsto en este artículo, como mínimo los requisitos y méritos necesarios para poder concursar.
- d. Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes, a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.
- e. El tribunal será la Comisión Mixta Paritaria. En caso de discrepancia, el Gerente tendrá voto dirimente.

Anuncio de convocatoria.

La convocatoria deberá de ser pública y expuesta en el tablón de anuncios de la empresa con diez días de antelación, y deberá de contener al menos los siguientes requisitos:

- 
- a. Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
  - b. Retribuciones del puesto a ocupar.
  - c. Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del Puesto.
  - d. Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Quedan exceptuados del procedimiento previsto en este artículo, aquellos puestos que reporten directamente al Director Gerente de la empresa.



Todo lo dispuesto anteriormente en el presente artículo 17 se entiende con sujeción a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de contratación laboral en términos generales.



#### **Art. 18º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGÚN SUS FUNCIONES**

El personal de MERCAGRANADA S.A., quedará encuadrado en alguno de los grupos profesionales que a continuación se indican:



##### GRUPOS PROFESIONALES:


- TECNICOS y PROYECTOS: Personal dedicado a las actividades de reparaciones, proyectos, obras, instalaciones y mantenimiento general de la Unidad Alimentaria.

- ADMINISTRACIÓN, ASESORÍA JURÍDICA Y PERSONAL: Personal encargado de la gestión de la asesoría jurídica, de recursos humanos y administrativa y financiera de la Sociedad.

- COMERCIAL, ATENCIÓN AL CLIENTE Y MARKETING Y PUBLICIDAD: Personal que controla y supervisa el cumplimiento de las normas de funcionamiento de los mercados, así como del resto de la unidad alimentaria, su seguridad y el desarrollo de las tareas comerciales, así como las relacionadas con marketing y publicidad.



CLASIFICACION PROFESIONAL:

**Grupo Técnicos y Proyectos.**

- 
- Director de Área
  - Jefe de Área
  - Encargado de Mantenimiento
  - Oficial Primera
  - Oficial Segunda
  - Peón



**Grupo Administración y personal**

- 
- 
- Director de Área
  - Jefe Administración
  - Secretaria de Dirección y RRHH.
  - Jefe de Calidad y Auditoría interna.
  - Asesor Jurídico y RRHH.
  - Jefe de Administración.
  - Oficial Primera Administrativo
  - Oficial Segunda Administrativo
  - Auxiliar Administrativo
  - Jefe de Personal
  - Auxiliar de personal

**Grupo Comercial y Atención al Cliente**

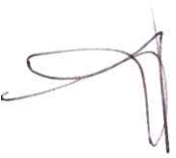
- Director de Área.
- Encargado de Atención al Cliente.
- Auxiliar comercial.

- Personal de Att. Cliente.
- Auxiliar Att. Cliente.

### III: REGIMEN ECONOMICO

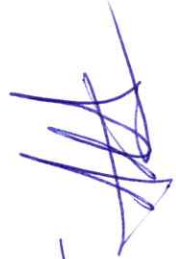


#### Art. 19.- SALARIO BASE




A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base el que bajo tal concepto figura en la tabla salarial adjunta correspondiente a cada puesto.

#### Art. 20.- SISTEMA DE INCENTIVOS



Se establece un sistema de incentivos en base a la consecución de objetivos. Los incentivos, según tabla anexo III, se determinarán anualmente y contemplarán objetivos generales de la empresa y objetivos particulares de cada trabajador. Se abonarán antes del 30 de abril del año siguiente a su devengo.

#### Art. 21°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS



Todo trabajador contratado por MERCAGRANADA, S.A. percibirá dos pagas extraordinarias que serán abonadas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre devengándose por sextas partes y abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado durante el periodo de su devengo. El periodo de devengo que se establece para cada paga es:

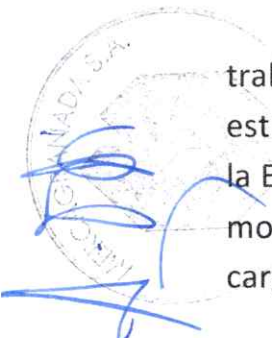
- Paga de Julio: Fecha de devengo DEL 01 DE JULIO AL 30 DE JUNIO.
- Paga de Diciembre: fecha de devengo DEL 01 DE ENERO AL 30 DE DICIEMBRE.

Las mismas serán de 30 días cada una de ellas y se abonarán a razón de salario base y antigüedad.




### **Art. 22°.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012 y demás legislación complementaria.



En el supuesto de que la Empresa tuviera información de que algún trabajador que esté en esta situación de baja por accidente o enfermedad, estuviese realizando trabajos de cualquier clase, el Comité, a requerimiento de la Empresa, estará obligado a presenciar y atestiguar estos hechos en el lugar y momento que se les comunique, siendo las horas dedicadas a tal menester a cargo de la Empresa como realmente trabajadas.

### **Art. 23°.- AYUDA DE ESTUDIOS**



Todos los trabajadores de MERCAGRANADA S.A., percibirán una ayuda de estudios de 102,23 euros brutos anuales por hijo menor de 25 años que esté recibiendo enseñanza reglada por el Ministerio de Educación y Ciencia, o la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, con independencia del nivel de estudios, haciéndose extensiva la misma para aquellos que asisten a guarderías o jardines de infancia. Esta ayuda se hace extensiva a todos los trabajadores de la empresa inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de título académico oficial, certificado de formación profesional, a tenor de las leyes académicas vigentes. No tendrán la consideración de estudios la preparación de cualquier tipo de oposición o la asistencia a Academias Privadas para cursos de formación no reglada.

Con relación a los hijos de los trabajadores menores de 25 años para recibir la ayuda deberán de acreditar que el hijo no tiene ingresos y que depende económicamente de sus padres.

En relación a la ayuda prevista para los trabajadores, éstos deberán de acreditar los estudios realizados mediante la presentación de la matrícula correspondiente.

### **Art 24.- AYUDA PARA DISCAPACITADOS**

Se establece una ayuda para trabajadores con cónyuge, hijos o pareja de hecho, que puedan acreditar una convivencia y dependencia del trabajador durante un mínimo de dos años anteriores a la petición, que tengan una minusvalía física o psíquica irrecuperable superior al 33% y no perciban ningún ingreso por actividad laboral alguna, que será de 79,51 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

Los trabajadores con minusvalías motoras irrecuperables superiores al 33%, tendrán una ayuda como complemento especial de transporte de 34,08 euros brutos mensuales en los mismos términos que el complemento por transporte.

La acreditación de la minusvalía se realizará mediante aportación de documento expedido por el Organismo Oficial con competencia para poder hacerlo.

#### **Art.25.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES INDIVIDUALES**

MERCAGRANADA S.A. suscribirá un seguro colectivo de accidentes, a cargo exclusivo de la empresa, en favor de sus trabajadores y con las siguientes coberturas:

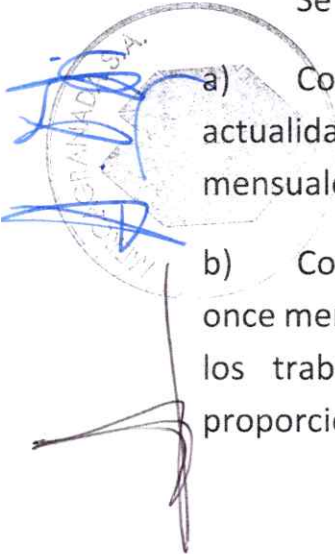
- Muerte por causa natural:	9.015,00 Euros
-Invalidez permanente absoluta	9.015,00 Euros
- Muerte por accidente laboral:	18.030,00 Euros
- Muerte por accidente de tráfico:	18.030,00 Euros

Los capitales asegurados comenzarán a operar a partir del día siguiente al vencimiento de la actual póliza contratada y siempre tras la firma del presente Convenio.


Esta mejora no será aplicable al personal que opte por la jubilación anticipada prevista en el artículo 29.1 del presente convenio.

## **Art 26- COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS**

Se establecen los siguientes complementos retributivos:


- 
- a) Complemento Personal Convenio correspondiente al percibido en la actualidad por cada uno de los trabajadores de la plantilla y 340,77 euros brutos mensuales para cada trabajador de nueva incorporación.
  - b) Complemento por Transporte, por importe de 174.58 euros brutos por once mensualidades, o la parte proporcional diaria por día trabajada, para todos los trabajadores en plantilla. En ambos complementos se descontarán proporcionalmente las faltas de asistencia no justificadas.

## **Art 27.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO**



Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan los siguientes complementos por puesto de trabajo:

Su abono será mensual, excluyéndose en el mes de vacaciones y las pagas extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan los complementos que a continuación se indican:

- 
- a) Complemento por Penosos, aplicable al personal adscrito a los servicios de mantenimiento, por importe de 69,78 euros brutos mensuales por doce mensualidades.
  - b) Complemento por Quebranto de Moneda, aplicable al personal administrativo que realice las funciones de Cajero, por importe de 34.22 euros brutos mensuales.

Así mismo se crea un fondo de 68.27 euros mensuales destinado a cubrir las faltas de dinero que puedan producirse en tareas de cobro por cualquier trabajador que realice las mismas. Este fondo será administrado por los representantes de los trabajadores, legalmente elegidos.

Complemento por Nocturnidad, aplicable a aquellos trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y 7 horas, consistente en un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria, calculada teniendo en cuenta el salario base, la antigüedad y el Complemento Personal Convenio. Cuando se rebasen las tres horas y media, dentro del periodo nocturno indicado, este complemento afectará a la totalidad de la jornada realizada.

El valor de la hora nocturna bruto será de 4.50 euros, convirtiéndose en un fijo mensual por prorrateo de las horas nocturnas (5 meses de nocturnidad y 12 meses de turnicidad) de 468 euros mensuales por trabajador.

e) Cálculo de la nocturnidad:

En el caso de los Agentes de Atención al Cliente, se realizará un cálculo para que se distribuya la nocturnidad de manera uniforme.

Para ello, se calculará a primeros de cada año el número de horas nocturnas por día laboral trabajado (teórico). Este cálculo se realizará teniendo en cuenta el total de horas nocturnas planificadas para cada año del total de los Agentes de Atención al Cliente y se dividirá entre el número de trabajadores afectados y entre el número de días laborales anuales (teóricos). El resultado se multiplicará por el valor de la hora nocturna de cada trabajador.

En el momento que existan altas o bajas de Agentes de Atención al Cliente se realizará un nuevo cálculo regularizándose las horas anuales.

Los trabajadores en situación de jubilación parcial no formarán parte del cálculo anterior, abonándose la nocturnidad en función de sus horas nocturnas reales de cada mes trabajado.

Las modificaciones de turno, debidas a necesidades organizativas de la empresa no supondrán ninguna alteración de la distribución y cálculo de la nocturnidad, anteriormente citados.

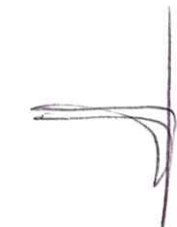
Para el turno de 3:30 h a 11:30 h. la nocturnidad se abonará.

Todos los complementos por puesto de trabajo desaparecerán o se transformarán cuando desaparezca o transforme el motivo que los ocasionó, cuando se cambie de puesto de trabajo o cuando desaparezcan las funciones o responsabilidades que los justificaron.

La decisión de la empresa respecto a la alteración de los complementos de puesto de trabajo al que se refiere este artículo deberá ser motivada y comunicada a los Delegados de Personal.




**Art.28 .- JUBILACION**



1) **Jubilación especial a los 64 años:** Se actuará conforme a la legislación vigente en cada momento, pasando a la situación de jubilación con arreglo a los siguientes criterios:

a) La jubilación anticipada es una opción del trabajador.

b) La Empresa completará hasta alcanzar el cien por cien del salario real durante el período transcurrido hasta la edad legal de jubilación, excepto lo establecido en el artículo 26 del presente convenio.



c) Esta jubilación anticipada no implicará obligación para la Empresa de contratación de nuevo personal que sustituya al jubilado. Será potestativo de la Empresa el autorizarlo, y siempre de acuerdo con lo establecido en materia de contratación en las LPGE.

2) **Jubilación Parcial:** Aquellos trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación parcial, con anterioridad a la edad legal de jubilación de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes existentes a partir de la publicación del presente convenio, podrán acceder a dicha forma de jubilación, estando la empresa obligada, en su caso, a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador, de acuerdo con lo que establezca las LPGE, la jornada reducida por el trabajador jubilado será la máxima establecida por la propia Ley o sus normas reglamentarias.

La solicitud del trabajador deberá realizarse con un plazo mínimo de tres meses.

**Art. 29. PLAN DE PENSIONES**

1. En virtud de las previsiones contenidas en el párrafo 9º del artículo 30 del presente Convenio Colectivo, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores acordaron en su día incorporar al mismo un Plan de Pensiones para los Trabajadores fijos, que en su caso sustituiría al Premio por Jubilación con su mismo coste.

2. Los trabajadores fijos de MERCAGRANADA S.A ya optaron por acogerse al este Plan de Pensiones o continuar con el anterior Premio por Jubilación. En el supuesto de que algún trabajador durante este periodo transitorio decida pasar al sistema de Plan de Pensiones, todas las aportaciones que se hubiesen satisfecho por la Empresa hasta la fecha en concepto de Premio por Jubilación serán traspasadas a dicho Plan.

3. MERCAGRANADA S.A. continuará realizando las aportaciones acordadas, de manera lineal, para todos y cada uno de los partícipes y con una periodicidad anual hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación que corresponda a cada trabajador fijo y por importe total de 5 mensualidades con independencia de la antigüedad de cada uno de ellos.

#### **Art. 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

Cualquier trabajador puede solicitar anticipos mensuales, a descontar de la nómina del mes en que se solicite, de hasta el 25% de su salario líquido.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 1.200 euros a devolver en doce mensualidades sin intereses.

No se concederán nuevos anticipos, sin que se hayan reintegrado los vigentes, salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditada.

Para la concesión del anticipo reintegrable será precisa la aprobación de Empresa y Delegados de Personal. En los supuestos de fuerza mayor será precisa la intervención de la comisión Mixta Paritaria que dictaminará sobre su procedencia.

#### **IV. REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Art. 31.- REGIMEN DISCIPLINARIO.**

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

Cualquier tipo de falta (leve, grave o muy grave), sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

A.- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Falta de puntualidad hasta en tres ocasiones en un mes, con retraso superior a 15 minutos en el horario de entrada.

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

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

d) El abandono del servicio sin autorización y/o causa justificada por tiempo superior a 30 minutos.

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

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

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

c) Las ofensas verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa, según se establece en el Protocolo ya implantado al efecto.

d) Simular la presencia de otro trabajador.

e) La reiteración de faltas leves.

3.- Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas leves no justificadas de asistencia al trabajo en el periodo de un mes.

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

c) Hacer desaparecer, destrozar o causar desperfectos con dolo o negligencia inexcusable a maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la empresa.

d) La embriaguez, así como la toxicomanía, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres días en un mes en dicho estado.

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

f) Las ofensas verbales o físicas sobre las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

h) La simulación de enfermedad o accidente.



i) El abuso de autoridad por parte de los jefes. El trabajador/a que sufra esta situación lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

j) El acoso moral, mobbing o de cualquier otro tipo.

k) Las ofensas físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

l) La reiteración de faltas graves.

#### B.- Prescripción de las faltas.-

\* Las faltas leves: 10 días

\* Las faltas graves: 20 días

\* Las faltas muy graves: 60 días

El cómputo del plazo comienza a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en, todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas o infracciones cometidas por la empresa prescribirán a los tres años.

#### C.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes.

a.- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b.- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo por periodo entre tres y catorce días.


c.- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por periodo entre catorce días y un mes, o el despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente.




## V.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Art. 32.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones reglamentarias que la desarrollen. Cualquier otra ley o disposición que durante la vigencia del presente convenio sea aprobada en esta materia, será de aplicación inmediata en el mismo.



La empresa ha encargado la elaboración del Plan General de Prevención de los Riesgos Laborales, así como los Planes de Emergencia y Evacuación, poniéndose en práctica su ejecución conforme determina el Art. 20 de la mencionada Ley.



## VI.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

### Art. 33.- SECCIONES SINDICALES

Las centrales sindicales podrán constituir las correspondientes secciones sindicales en la Empresa de acuerdo con la legislación vigente (Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical cuyas funciones serán las siguientes:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representan y de los afiliados al mismo en la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos económicos por la Ley.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter libre:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.


c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ellos fuera de las horas efectivas de trabajo.

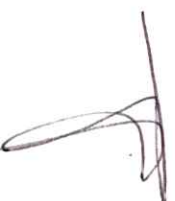
6.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. 7.- CUOTA SINDICAL: La Empresa se verá obligada a descontar en nómina la CUOTA SINDICAL, previa carta al efecto del trabajador afectado, y a ingresar su importe en la cuenta corriente o entregarlo a la persona, en su caso, que la central sindical señale. Las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

### Art. 34.- DELEGADO DE PERSONAL


Será el representante del conjunto de los trabajadores, y tendrá las siguientes garantías y funciones:



a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.




b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, Memoria y en caso de que la Empresa revista forma de sociedad por las acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.



c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:




1. - Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. - Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

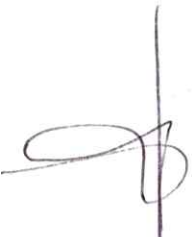
3. - El empresario facilitará al delegado de personal el modelo/s de contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.


5. - En lo referente a la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.



e) Ejercer una función de vigilancia sobre las siguientes materias: cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes, así como condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.



f) Se reconoce al Delegado de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.



g) El delegado de personal deberá de observar sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de serlo y en especial en todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.



**Art. 35.- GARANTÍAS SINDICALES**

A) El delegado de personal no podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oído aparte del interesado el delegado de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallare reconocido en la empresa como tal.

B) Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de extinción o suspensión de su representación.

C) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

D) Dispondrá del crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas que la ley determina. Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo produzcan con motivo de la designación de delegado de personal como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone el delegado de personal, pudiendo ser estas acumuladas a fin de proveer la asistencia del mismo a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto de formación u otras entidades.

#### **Art. 36.- ASISTENCIA LETRADA**

MERCAGRANADA garantiza la asistencia jurídica frente a terceros, y representación procesal cuando proceda, a los trabajadores que la soliciten y precisen por razones derivadas de la prestación de su servicio.

**Nota aclaratoria:** Con todo lo aquí pactado se elimina la totalidad de las posibles discriminaciones por fechas o por cualquier otro concepto que hubiese podido contener el convenio que éste deroga.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

1ª Procedimiento de solución de conflictos.-

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., las partes se someten, a partir del momento del planteamiento de la cuestión,

a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Mixta. En caso de no existir acuerdo se someterá al SERCLA.

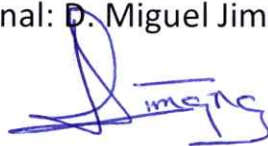
2ª.- Remisión al Estatuto.-

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el nuevo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según RDL 1/1995 de 24 de marzo, y demás disposiciones legales de general aplicación.

3ª Firma el presente Convenio Colectivo:

Por la Empresa: D. Adolfo Orti Garcia-Vicente (Director Gerente).

Delegado de Personal: D. Miguel Jiménez Jiménez(CCOO).



3ª Domicilio Comisión Mixta en MERCAGRANADA S.A.



SECCION SINDICAL UGT  
JOSE MIGUEL JIMENEZ YEDRA  
44296919T



ANTONIO ALVAREZ HERMOSO  
75486010X

**ANEXO I: TABLA SALARIAL 2023**

GRUPOS PROFESIONALES:	MENSUAL		ANUAL		TOTAL	PENOSOS
	SAL.BASE	S.B.	ANUAL	EXTRAS		
Grupo Técnicos y proyectos.						
- Director de Área	2680,95	32171,40	5361,90	37533,30		
- Jefe de Área	1465,79	17589,48	2931,58	20521,06		
- Encargado de Mantenimiento.	1317,29	15807,48	2634,58	18442,06	837,36	
- Oficial Primera	1149,43	13793,16	2298,86	16092,02	837,36	
- Oficial Segunda	1121,81	13461,72	2243,62	15705,34	837,36	
- Peón	1104,05	13248,60	2208,10	15456,70	837,36	
Grupo Administración y personal						
- Director de Área	2680,95	32171,40	5361,90	37533,30		
- Jefa de Calidad y Auditoria Interna	1611,50	32171,40	5361,90	37533,30		
- Secretaria de Dirección - RRRH	1611,50	19338,00	3223,00	22561,00		
- Asesor Jurídico - RRRH	2680,95	32171,40	5361,90	37533,30		
- Jefe de Administración	1611,50	19338,00	3223,00	22561,00		
- Oficial Primera Administrativo	1231,44	14777,28	2462,88	17240,16		
- Oficial Segunda Administrativo	1086,56	13038,72	2173,12	15211,84		
- Auxiliar Administrativo	1097,02	13164,24	2194,04	15358,28		
- Jefe de Personal	1610,92	19331,04	3221,84	22552,88		
- Auxiliar de personal	1097,02	13164,24	2194,04	15358,28		
Grupo Comercial y Att. Al cliente						
- Director de Área	2680,95	32171,40	5361,90	37533,30		
- Jefe de Mercados y Att. Cliente	2130,44	25565,28	4260,88	29826,16		
- Encargado de atención al cliente	1079,76	12957,12	2159,52	15116,64		
- Auxiliar comercial	1086,56	13038,72	2173,12	15211,84		
- Personal de atención al cliente	1079,76	12957,12	2159,52	15116,64		



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- Auxiliar

1013,84 | 12166,08 | 2027,68 | 14193,76



*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ANEXO II: INCENTIVOS 2023	
<b>Grupo Técnico y Servicios</b>	
- Director de Área	5489.28
- Encargado de Mantenimiento.	1809.76
- Jefe de Área	2468.06
- Oficial Primera	1381.74
- Oficial Segunda	1155.91
- Peón	1006,05
<b>Grupo Administración y personal</b>	
- Director de Área	5489,28
- Secretaria de Dirección - RRHH	1819.82
- Asesor Jurídico - RRHH	5489,28
- Jefe de Administración	2767.68
- Oficial Primera Administrativo	1691.66
- Oficial Segunda Administrativo	1507.66
- Auxiliar Administrativo	1345,73
- Jefe de Personal	2767.68
- Auxiliar de personal	1345,73
<b>Grupo Comercial y Att. Al cliente</b>	
- Director de Área	5489.28
- Jefe de Mercados y Att. Cliente	1367,73
- Encargado de atención al cliente	1656,82
- Auxiliar comercial	1507.66
- Personal de atención al cliente	1483.42
- Auxiliar	1507.66




### ANEXO III: PRENDAS DE TRABAJO



En aplicación a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para aquellos trabajadores que realicen tareas donde exista riesgo de accidente por paso de vehículos o carretillas, las prendas de trabajo del personal deberán llevar distintivos de alta o media visibilidad según cada caso y serán consideradas como Equipos de Protección Individual (EPI).




#### **PERSONAL DE ATENCION AL CLIENTE Y SERVICIOS GENERALES**



2 Pantalones de verano	BIENAL
2 Polos de manga corta	ANUAL
1 Par de zapatos de verano	BIENAL
2 Pantalones de invierno	BIENAL
2 Camisas de manga larga	ANUAL
1 Jersey de invierno	BIENAL
1 Par de zapatos de invierno	BIENAL
1 Cazadora	BIENAL
1 Anorak o Parka	TRIENAL

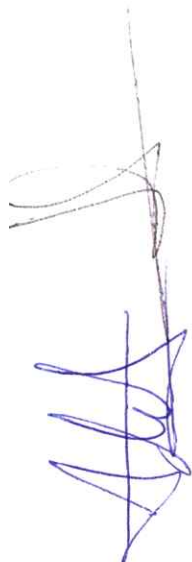
#### **PERSONAL DE MANTENIMIENTO**



2 Pantalones de verano	BIENAL
4 Camisetas de manga corta	ANUAL
1 Par de zapatos de verano	BIENAL
2 Pantalones de invierno	BIENAL
2 Polos de manga larga	ANUAL
1 Jersey de invierno	BIENAL
1 Par de zapatos de invierno	BIENAL

1 Chaleco  
1 Anorak o Parka  
1 Impermeable  
Material de seguridad (EPIS)

BIENAL  
TRIENAL  
SEGÚN NECESIDADES  
SEGÚN NECESIDADES



Granada, 22 de diciembre de 2022.

