

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

5806

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. (MERCASA) (Código de Convenio n.º 9006972), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO, S.A.

CAPITULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa nacional mercasa y todo el personal con vinculación laboral efectiva en la misma el día de su entrada en vigor, o que pueda vincularse con posterioridad.

Su ámbito territorial se extenderá a todo el estado español.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal de alta dirección.

Artículo 2. *Vigencia y duración del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo tendrá un periodo de vigencia de cinco años. Entrará en vigor el día de su firma, con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2006, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive.

A la fecha de su vencimiento, el convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia formulada por una de las partes con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento o de expiración de cada periodo de prórroga. Dicha denuncia se formulará por escrito, dándose traslado a la otra parte y será presentada ante el organismo administrativo competente.

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

Se constituye una comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio (cive), compuesta por dos miembros del comité de empresa y dos representantes de la empresa, que tendrá como función hacer cumplir lo establecido en el presente convenio y el arbitraje y conciliación en los casos para los cuales sea requerida, y todas aquellas que se le atribuyan en el articulado del presente convenio.

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

Asimismo, la cive se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la misma.

Los acuerdos en el seno de la cive requerirán para su validez la asistencia de las dos representaciones (empresa y comité) y el voto en un mismo

sentido de ambas, formándose la voluntad de cada una de tales representaciones con arreglo a sus normas internas de voto y funcionamiento.

Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciéndose en la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Por lo tanto, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 5. *Garantía personal.*

En caso de existir algún trabajador/a o grupos de trabajadores/as que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 6. *Actualizaciones.*

Se procederá, con carácter anual, a partir del 1 de enero de 2006 a la actualización del salario (fijo y variable) de cada trabajador/a y de las tablas salariales.

A estos efectos se aplicará anualmente, durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, un incremento del 3,05%, de acuerdo con las pautas marcadas para las sociedades mercantiles estatales por la comisión delegada del gobierno para asuntos económicos, en su reunión de 9 de marzo de 2006.

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

Mercasa como empresa está obligada a cumplir la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre (b.o.e. n.º 269, de 10 de noviembre), así como cuantas reformas sean aplicadas a la misma.

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de que la autoridad competente declarase nula o dejara sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio en su redacción actual, deberá ser revisado el convenio íntegramente si alguna de las partes así lo requiere expresamente, por escrito y en el plazo de diez (10) días hábiles, desde que tuviera conocimiento de la correspondiente declaración de nulidad, considerándose, en tal caso, el convenio nulo en su totalidad y sin efecto alguno. En otro caso, únicamente deberá ser revisada la cláusula declarada nula, manteniendo el resto del convenio plena validez.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por este convenio colectivo, que sustituye íntegramente al anterior, se aplicarán con carácter supletorio las disposiciones legales de la unión europea, del estado español o comunidades autónomas vigentes y normas reglamentarias de aplicación.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 10. *Competencia organizativa.*

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

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación

legal y sindical de los trabajadores/as tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el real decreto legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo y la ley orgánica n.º 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones legales.

CAPÍTULO 3

Del personal

Artículo 11. Grupos y subgrupos profesionales.

El personal de mercasa se clasifica en los siguientes grupos y subgrupos profesionales, entendiéndose por grupo profesional el que asocia unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral efectuada:

Grupo técnico:

Subgrupo 1.1: Titulados superiores.

Subgrupo 1.2: Titulados medios.

Subgrupo 1.3: Técnicos de oficina.

Grupo administrativo:

3. Grupo servicios generales

Artículo 12. Categorías profesionales.

12.1 Determinación de las categorías profesionales. -Los anteriores grupos y subgrupos profesionales están integrados por las siguientes categorías, entendiéndose que una categoría profesional, dentro de cada grupo, es equivalente de otra en aquellos casos en los que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si ello fuese necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

1. Grupo técnico:

Subgrupo 1.1: Titulados superiores:

Titulado superior a.

Titulado superior b.

Titulado superior c.

Titulado superior d.

Subgrupo 1.2: Titulados medios:

Titulado medio a.

Titulado medio b.

Titulado medio c.

D) Titulado medio d.

Subgrupo 1.3: Técnicos de oficina:

Técnico de oficina a.

Técnico de oficina b.

Técnico de oficina c.

Técnico de oficina d.

2. Grupo administrativo:

Jefe administrativo de 1.^a

Jefe administrativo de 2.^a

Oficial administrativo de 1.^a

Oficial administrativo de 2.^a

Auxiliar administrativo

3. Grupo servicios generales:

Oficial de servicios a.

Oficial de servicios b.

Oficial de servicios c.

Oficial de servicios d.

12.2 Promoción de categoría dentro de cada grupo profesional.

Grupo técnico:

a) Subgrupo 1.1: Titulados superiores.-El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un/a trabajador/a con categoría de titulado superior d pueda acceder a la categoría de titulado superior a será de 20 años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del subgrupo profesional 1.1. (titulados superiores), cualquier trabajador/a con categoría de titulado superior d, c o b tendrá acceso a la categoría inmediata superior que corresponda en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en las

expresadas categorías, siempre que éste sea superior a 7 años, 7 años o 6 años, respectivamente.

b) Subgrupo 1.2: Titulado medio.-El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un trabajador/a con categoría de titulado medio «d» pueda acceder a la categoría de titulado medio «a» será de 20 años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del subgrupo profesional 1.2. (titulados medios), cualquier trabajador/a con categoría de titulado medio «d», «c» o «b» tendrá acceso a la categoría inmediata superior que le corresponda en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en las expresadas categorías, siempre que éste sea superior a 7 años, 7 años o 6 años, respectivamente.

c) Subgrupo 1.3: Técnicos de oficina.-El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un trabajador/a con categoría de técnico de oficina d pueda acceder a la categoría de técnico de oficina a, será de 20 años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del subgrupo profesional 1.3. (técnicos de oficina), cualquier trabajador/a con categoría de técnico de oficina d, técnico de oficina c o técnico de oficina b, tendrá acceso a la categoría inmediata superior que corresponda en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en las expresadas categorías, siempre que éste sea superior a 7 años, 7 años ó 6 años, respectivamente.

Grupo administrativo.-El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un trabajador/a con categoría de auxiliar administrativo pueda acceder a la categoría de jefe administrativo de 1.^a, será de 20 años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo administrativo, cualquier trabajador/a con categoría de auxiliar administrativo, oficial administrativo de 2.^a, oficial administrativo de 1.^a, jefe administrativo de 2.^a, tendrá acceso a las categorías inmediatas superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en dichas categorías, siempre que éste sea superior en cada una de ellas a 5 años.

Grupo servicios generales.-El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un trabajador/a con categoría de oficial de servicios d pueda acceder a la categoría de oficial de servicios a, será de 20 años.

A los efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional de servicios generales, cualquier trabajador/a con categoría profesional de oficial de servicios d, oficial de servicios c u oficial de servicios b, tendrá acceso a la categoría inmediata superior que corresponda en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en las expresadas categorías, siempre que éste sea superior a 5 años en cada una de ellas.

CAPÍTULO 4

Sistema de cobertura de puestos de trabajo

Artículo 13. Promoción.

La promoción del personal a superior categoría y/o grupo se producirá previa audiencia con la cive según las formas siguientes:

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.
2. Por antigüedad: dentro de cada grupo o subgrupo profesional de los establecidos en el artículo 11.º, cada empleado/a accederá a la categoría que le corresponda de conformidad con lo previsto en el artículo 12.2 del presente convenio.
3. Por vacantes: las vacantes que se produzcan dentro de cada categoría profesional en la que, según lo dispuesto en el artículo 12.2 del presente convenio, existe promoción por el mero transcurso del tiempo de servicio prestado en anterior categoría, se cubrirán por el personal de la empresa de categoría inferior y de mayor antigüedad en la misma.
4. Por la realización de cursos específicos que permitan obtener la titulación exigida para el ingreso en el grupo o subgrupo profesional al que el trabajador/a pretenda ser promovido, siempre que dicha titulación guarde relación con las funciones a desarrollar en el nuevo puesto de trabajo.

La promoción a superior categoría llevará aparejada la incorporación del sueldo base correspondiente a la tabla salarial de la categoría a la que se asciende. Si dicho sueldo base, según la tabla salarial, fuese inferior al sueldo base efectivo que se estuviera percibiendo por la persona promocionada, la repetida promoción no comportaría efecto económico. En todo caso, la promoción a superior categoría llevará aparejada, asimismo, la revisión de los complementos no consolidables que, en su caso, vinieran percibiéndose.

En el supuesto de promoción a una categoría superior por vacante de la misma, la fecha de inicio de cómputo de la prestación de servicios en la misma, a efectos de la promoción profesional regulada en el presente artículo de este convenio colectivo, será computada, en todo caso, a partir de la fecha de adscripción a la nueva categoría.

Artículo 14. *Cambio de grupo o subgrupo profesional.*

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo o subgrupo profesional determinado, superior al que pertenece, tendrá acceso y pasará a ocupar la categoría correspondiente a su cualificación del nuevo grupo o subgrupo profesional, tan pronto como se produzca vacante en dicha categoría y que no haya sido ocupada conforme al proceso establecido en el artículo 13.3.

Artículo 15. *Formación para la promoción.*

Prevía audiencia de la cive se desarrollará anualmente un plan de formación dirigido a los trabajadores de las distintas áreas o servicios, a fin de conseguir la mejor cualificación y adaptación a las nuevas técnicas requeridas para el mejoramiento de la gestión.

Este plan se compondrá de cursos y acciones formativas diversas que se tendrán en cuenta en los procesos de promoción interna.

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

Además de la cantidad que corresponda por las aportaciones realizadas a la seguridad social en materia de formación profesional, la empresa aportará la cantidad necesaria para alcanzar un mínimo de 12.000 € anuales.

Artículo 16. *Contratación exterior.*

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

- la convocatoria se comunicará al comité de empresa, indicando las razones por las que el puesto no ha podido ser cubierto con personal de plantilla.
- dicha convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa.
- el plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.
- previamente a la firma del contrato se concederá audiencia a la cive para su conocimiento.

CAPÍTULO 5

Jornadas, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 17. *Jornada y horarios de trabajo.*

La jornada laboral es de treinta y cinco horas semanales y 1.694 horas anuales efectivas de trabajo para el año 2006 y siguientes, que se realizarán con carácter general de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

El horario establecido, con carácter general, es de siete horas diarias, entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes.

Los días de descanso retribuido que se deriven cada año de la limitación anual de la jornada a 1.694 horas no podrán acumularse en ningún caso a los periodos de vacaciones anuales. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

2. Flexibilidad horaria.—El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante para completar la jornada semanal de 35 h. Se realizará en horario flexible, entre las 7:45 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 18:00 horas, de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes y vísperas de festivos. Deberá hacerse una interrupción mínima de media hora para comer entre el horario de mañana y tarde.

3. Para el personal que perciba complemento de prolongación de jornada, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes. El resto de la jornada hasta completar las cuarenta horas semanales se realizará en horario flexible entre las 7:45 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 18:00 horas, de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30, los viernes. Deberá hacerse una interrupción mínima de media hora para comer entre el horario de mañana y tarde.

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

5. Jornada reducida por interés particular.—En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la realización de una jornada reducida, ininterrumpida, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones. Una vez que finalicen las circunstancias que dieron lugar a esta reducción de jornada, el

trabajador/a, previa comunicación a la empresa, con 5 días de antelación, volverá a realizar la jornada que tuviera establecida.

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

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

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

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

D) El trabajador/a que tenga hijos con discapacidad podrá ausentarse del trabajo, previa autorización, por el tiempo indispensable para atender necesidades imprevistas o urgentes generadas por la citada discapacidad, por un periodo no superior a tres horas.

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

9. El control horario se realizará sobre los empleados que se encuentren incluidos en el presente convenio, y a tales efectos, a todos y cada uno de ellos, les será facilitada por la empresa la ficha de presencia correspondiente, que habrán de cumplimentar según el tipo de jornada que les corresponda.

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

10. Se considerarán festivos no recuperables los días lunes de pascua y 24 y 31 de diciembre, fiestas tradicionales de mercasa, trasladándose estos últimos al inmediato siguiente laborable, si dichos días coinciden con sábado o domingo.

Artículo 18. *Prolongación de jornada.*

La prolongación de jornada se establece en cinco horas semanales, hasta llegar a un máximo de cuarenta horas semanales, según se establece en la legislación vigente. Cualquier trabajador/a podrá solicitar esta prolongación de jornada a la dirección de la empresa, quien resolverá en función de las necesidades organizativas y productivas.

Durante la época de verano, el personal con prolongación de jornada realizará la jornada semanal de treinta y cinco horas. A estos efectos se entenderá como época de verano el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (el lunes más cercano a ambas fechas).

Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará también durante la semana santa, así como durante las semanas de navidad y reyes (en las fechas comprendidas entre el 23 de diciembre y el 7 de enero).

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

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

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

La compensación por horas extraordinarias podrá realizarse, a elección del trabajador/a, en metálico o mediante horas de descanso retribuidas en la equivalencia de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo efectiva, siendo el valor de la hora extraordinaria el correspondiente al salario real del trabajador/a, incrementado su importe en un 50%.

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

se consideran horas nocturnas aquellas que se realicen entre las 22:00 h y las 7:45 h.

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

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

Dicho cómputo horario no será aplicable a los empleados que efectúen viajes por causa de su condición de consejeros de empresas participadas por mercasa ni a los viajes que se efectúen dentro de la propia comunidad autónoma en la que el trabajador/a tenga su puesto de trabajo.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a 31 días naturales anuales por año completo de servicio, que se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente. Dichas vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos, uno de 21 días y otro de 10 días, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

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

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

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

Siete (7) años de servicio: Un día más del periodo establecido.

Doce (12) años de servicio: Dos días más del periodo establecido.

Diecisiete (17) años de servicio: Tres días más del periodo establecido.

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

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

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador/a sufriera baja laboral, superior a diez días, y notificada a la empresa en el plazo de 48 horas, no se computará a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja; en este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 21. Licencias y permisos.

1. Permisos retribuidos.—Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

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

Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que preste sus servicios, el plazo podrá ampliarse por el tiempo indispensable, hasta un máximo de siete días naturales.

Diez días naturales por nacimiento de hijos.

Para dar cumplimiento a un deber de carácter público: el tiempo indispensable.

Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal: cuarenta horas al mes.

Para la realización de exámenes para la obtención de un título académico: el tiempo indispensable.

Por traslado de domicilio habitual: dos días naturales.

2. Licencias por parto y por lactancia.—Las trabajadoras de mercasa tendrán derecho a una licencia de diecisiete semanas por nacimiento de un hijo, siendo la decimoséptima semana a cargo de la empresa. En caso de parto múltiple disfrutarán de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Las trabajadoras, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la empresa.

3. Permisos a recuperar y no retribuidos.—Los trabajadores/as de mercasa tendrán derecho a disfrutar, a lo largo de cada año, de hasta 4 días de libre disposición por asuntos propios, de acuerdo con su director. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales. Su recuperación se hará dentro de los dos meses siguientes a su disfrute.

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

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

Artículo 22. Excedencias.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio mantendrá en cuanto a excedencias se refiere, los derechos previstos en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores y legislación complementaria que al respecto pudiera encontrarse vigente.

CAPÍTULO 6

Régimen retributivo

Artículo 23. Disposiciones generales.

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

2. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente mediante cheque bancario o transferencia a la cuenta indicada por el trabajador/a dentro del territorio nacional. El abono se efectuará el último viernes de cada mes, y si este fuera festivo, el día hábil inmediatamente anterior. Las pagas extraordinarias se abonarán no más tarde del día 16 del mes correspondiente.

Artículo 24. Conceptos retributivos.

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

- salario fijo.
- salario variable en función de objetivos.
- pagas extraordinarias.
- antigüedad (trienios).
- incentivo anual variable de productividad colectiva.
- complementos salariales.

Artículo 25. Salario fijo.

1. El salario fijo lo constituye la retribución fija a percibir por el trabajador/a, con independencia de la consecución o no de los objetivos marcados, y vendrá determinada en las tablas salariales, con carácter de mínimos, según el grupo, subgrupo y categoría profesional a la que pertenezca.

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

Artículo 26. Salario variable en función de objetivos.

1. El salario variable en función de objetivos es el concepto retributivo cuyo devengo, en su totalidad o en parte, depende del grado de cum-

plimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio, según el operativo general de retribución por objetivos (ogro) pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

2. El salario variable tendrá una cuantía de hasta el 15 por ciento del salario fijo percibido por el trabajador/a, para el personal que ocupe puestos directivos; de hasta el 10 por ciento del salario fijo para el personal que ocupe puestos predirectivos o asimilados; y de hasta el 5 por ciento del salario fijo, para el resto del personal. A estos efectos, se considera personal directivo y personal predirectivo o asimilado al que ocupa los puestos de trabajo que se relacionan en el anexo iii.

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

Puestos directivos: 67% en función de los objetivos de su dirección y 33% restante en función de los objetivos globales de la empresa.

Puestos predirectivos o asimilados: 50% en función de los objetivos de su dirección, área o departamento y 50% restante en función de los objetivos globales de la empresa.

Resto de personal: 100% en función de los objetivos globales de la empresa.

3. En caso de variar la pertenencia a uno de los tres grupos del apartado anterior, durante la vigencia del convenio, el sueldo variable se incrementará en caso de ascenso y se disminuirá en caso de descenso, en los porcentajes que no alcancen o superen el grado de aportación al sueldo variable. El aumento de porcentaje deberá realizarse de forma progresiva en los años que resten de vigencia del convenio y en ningún caso superarán el porcentaje de formación del sueldo variable que se establece en el anexo ii.

4. Anualmente la empresa, previa audiencia del comité, establecerá los objetivos aplicables a cada dirección, departamento o área, de acuerdo con el ogro.

5. El pago de la parte variable del salario se producirá en la nómina del mes de marzo de cada año, a ejercicio vencido, una vez conocido el rnaí (resultado neto antes de impuestos) obtenido por la empresa durante el ejercicio económico precedente.

6. Una vez calculado el salario variable que corresponda a cada trabajador, y antes de proceder a su pago, será capitalizado desde el 1 de enero del ejercicio precedente hasta la fecha de su abono, aplicándose lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 6.º

En caso de prorrogarse el presente convenio más allá del 31 de diciembre de 2010, el salario variable no seguirá incrementándose, quedando congelado en los porcentajes alcanzados (15%, 10% y 5%).

El procedimiento a seguir para la formación del salario variable, se detalla minuciosamente en la disposición adicional primera. Asimismo se acompaña un ejemplo práctico en el anexo II.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias forman parte del salario del trabajador.

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

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

Artículo 28. Antigüedad (trienios).

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a percibir, en concepto de antigüedad, un incremento económico equivalente al 4,5% del salario anual (sueldo fijo + sueldo variable) por cada tres años de servicio efectivo y continuado en la empresa, sin que en ningún caso la acumulación de incrementos por este concepto pueda suponer una cuantía superior al 40% del salario anual.

El devengo de cada trienio se producirá en el momento en que se cumplan tres años desde la fecha de incorporación del trabajador/a a la empresa, o desde la fecha de devengo del trienio anterior, y se abonará mensualmente a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente a aquél en que se cumpla.

Artículo 29. Incentivo variable de productividad colectiva.

1. A fin de incrementar la productividad y a la vez conseguir una más directa participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, se establece un incentivo variable de productividad colectiva, que consistirá en una paga única anual, a abonar en el mes de marzo, a ejercicio vencido, por un importe equivalente al 30% de una mensualidad del trabajador/a (sueldo fijo + sueldo variable + antigüedad).

2. Este incentivo se devengará únicamente en el caso de que la empresa obtenga un resultado económico positivo en el ejercicio precedente.

Artículo 30. Tablas salariales.

Las tablas salariales que corresponden al salario fijo anual consolidado a 31 de diciembre de cada año, con carácter de mínimo, de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio para los años 2006 y siguientes, serán las que constan en el anexo I del mismo; dichas tablas serán actualizadas durante los sucesivos años de vigencia del convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º

Artículo 31. Complementos salariales.

a) Complemento de prolongación de jornada.—Los empleados con prolongación de jornada (es decir, aquellos que completen 40 horas semanales de jornada ordinaria) tendrán un complemento económico de 265 € netos mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría anualmente, en su caso, a 3.180 € netos al año, más también, en su caso, ayuda de comida consistente en 12 € netos por día. Igual retribución, en concepto de ayuda de comida, percibirán los trabajadores/as que, en realización de horas extra o de horas extraordinarias estructurales, o por motivos excepcionales de trabajo y a solicitud y autorización previa de su director respectivo, no puedan realizar la comida en su domicilio.

b) Complemento de dirección.—Será percibido por el personal que desempeñe alguno de los puestos de trabajo calificados como directivos en el anexo III, en la cuantía, con carácter de mínimo, de 600 € mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría, en su caso, a 7.200 € al año.

c) Complemento de jefatura.—Será percibido por el personal destinado en puestos de trabajo que, sin estar calificados como directivos en el anexo III, desempeñe funciones de mando o jefatura de unidades o servicios. El complemento de jefatura se establece en 418 € mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría, en su caso, a 5.016 € al año.

Los complementos de dirección y jefatura se percibirán únicamente mientras el trabajador/a ocupe el puesto de trabajo al que estén vinculados.

Complemento de destino o de función.—Será percibido por el personal destinado en puestos de trabajo de especial responsabilidad, durante el tiempo que estén ocupando dichos destinos

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

Coordinadores de merca, cuyo complemento, con carácter de mínimo, se establece en la cuantía de 120 € mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría, en su caso, a 1.440 € al año.

Gerentes de centros comerciales, cuyo complemento, con carácter de mínimo, se establece en la cuantía de 100 € mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría, en su caso, a 1.200 € al año.

Secretarías de dirección, cuyo complemento, con carácter de mínimo, se establece en la cuantía de 80 € mensuales, por doce pagas anuales, lo que equivaldría, en su caso, a 960 € al año.

Otros trabajadores/as que desempeñen funciones con mayor dedicación y/o responsabilidad.

Este complemento se percibirá únicamente mientras dure el destino o función encomendados.

e) Gratificaciones extraordinarias.—Se fijarán entre la empresa y el trabajador/a cuando se le encargue algún cometido extraordinario.

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

Artículo 32. Gastos de desplazamiento.

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

El importe a percibir por gastos de alojamiento será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 100,00 € por noche de alojamiento para desplazamientos en territorio nacional, ni de 200,00 € por noche de alojamiento para desplazamientos al extranjero, salvo casos debidamente justificados. Deberán utilizarse con preferencia aquellos hoteles con los que la empresa tenga suscritos acuerdos de trato preferente.

El importe a percibir por gastos de manutención será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 30 € por cada comida y día para desplazamientos en territorio nacional ni de 60 € por cada comida y día para desplazamientos al extranjero.

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

La asignación para compensar otros pequeños gastos reales, sin justificante y en ocasiones difíciles de cuantificar, se fija en 25,00 €/día. En el

caso de viajes al extranjero dicha cantidad será de 45 €/día, siendo de 60 €/día en el caso de que exijan pernoctación.

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

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

La liquidación de los viajes en coche propio se hará a razón de 0,30 € el kilómetro. Cuando se desplacen en el mismo vehículo dos trabajadores/as, la liquidación se hará a razón de 0,40 € el kilómetro, haciéndose a razón de 0,45 € el kilómetro cuando se trate de tres o más trabajadores/as.

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

En los viajes en avión que se realicen fuera de Europa o con una duración superior a 4 horas de vuelo se utilizarán billetes en clase preferente.

Todas las cifras indicadas en este artículo, «gastos de desplazamiento», serán revisadas para su actualización anualmente, con el mismo porcentaje que se incremente el salario.

CAPÍTULO 7

Acción social

Artículo 33. *Anticipos y préstamos.*

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

Salario bruto (fijo + variable + antigüedad) inferior a 27.000 €/año se aplicará el 1,2.

Salario bruto (fijo + variable + antigüedad) entre 27.000 y 33.000 €/año se aplicará el 1,0.

Salario bruto (fijo + variable + antigüedad) superior a 33.000 €/año se aplicará el 0,8.

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

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

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

Artículo 34. *Fondo social.*

Se establece un fondo social, que estará dotado anualmente de una cantidad equivalente al resultado de multiplicar el número de trabajadores en plantilla al 1 de enero de cada ejercicio, por 500 €, para subvencionar los gastos generados por el personal de la empresa, según los grupos y conceptos que se describen a continuación:

Grupos:

1. el personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea igual o inferior a 21.000 €/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 150 €/año netos.

2. el personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 21.000 €/año e igual o inferior a 27.000 €/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 120 €/año netos.

3. el personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 27.000 €/año e igual o inferior a 33.000 €/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 90 €/año netos.

4. el personal cuyas percepciones por todos los conceptos salariales sea superior a 33.000 €/año y tenga más de seis meses de antigüedad en la empresa, tiene derecho a percibir 60 €/año netos.

Estas ayudas se percibirán mediante la presentación de la correspondiente factura y se concederán por la suma de todos los conceptos que se relacionan a continuación:

Ayudas según grupo:

A. Oculares: lentillas, gafas graduadas.

B. Dentarias: empastes implantados, etc.

C. Auditivas: todas aquellas que se prescriban facultativamente, tal como audífonos, fonación, etc.

D. Ortesis, no cubiertos por la seguridad social, tal como aparatos ortopédicos, calzado, etc.

E. Tratamientos médico sanitarios no cubiertos por la seguridad social, tal como fisioterapia, osteopatía, acupuntura, alimentación especial por alergias y/o intolerancia, etc.

F. Escuelas infantiles (educación o comedor) para hijos en edad comprendida entre los 4 meses y los 3 años.

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

Ayudas fijas:

A. Realización de pruebas médicas no cubiertas por la seguridad social: 300 €/año como máximo.

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

C. Gastos por adopción internacional: 300 € por hijo y una sola vez.

D. Asesoramiento en la defensa de los derechos laborales a los trabajadores de mercasa, a través del comité de empresa: 9.000 € anuales.

E. Seguro de fallecimiento e invalidez permanente de los empleados: 4.000 € anuales.

Asimismo, irán a cuenta del fondo social los gastos del comité de empresa que se originen por trámites, gestiones y desplazamientos de sus miembros en labores del mismo, aportando los justificantes oportunos.

Las cantidades no gastadas del fondo social por la suma de los conceptos anteriores, a 30 de noviembre de cada año, pasarán a formar una bolsa de Navidad, que se repartirá linealmente, a todo el personal en plantilla a dicha fecha.

Artículo 35. *Ayuda para guardería.*

La empresa abonará a cada trabajador/a con hijos menores de tres años, en concepto de ayuda para guardería, la cantidad de 25 € brutos al mes por cada hijo menor de la indicada edad.

Artículo 36. *Ayuda para discapacitados.*

Los trabajadores/as con cónyuge, pareja de hecho o hijos con una minusvalía física o psíquica superior al 33% que no perciban ningún ingreso percibirán una ayuda de 300 € brutos mensuales por doce pagas al año. Para acreditar la minusvalía deberán aportar documento expedido por un organismo oficial con competencia para poder hacerlo.

Los trabajadores/as con minusvalías motoras superiores al 33% acreditadas mediante documento expedido por un organismo oficial con competencia para poder hacerlo, tendrán una ayuda en el transporte para 2006 de 100 € brutos mensuales por doce pagas al año.

Artículo 37. *Ayuda por fallecimiento o incapacidad permanente.*

En caso de fallecimiento del trabajador/a, sus herederos recibirán una ayuda por importe de una anualidad bruta de salario total (salario fijo + salario variable + antigüedad).

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

Artículo 38. *Seguro de asistencia jurídica.*

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

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

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

Artículo 39. *Seguro de asistencia sanitaria y dental.*

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

Artículo 40. *Premio de jubilación.*

Los trabajadores/as de mercasa que a 31 de diciembre de 2005 tengan una antigüedad en la empresa de al menos ocho años, y que cumplan los demás requisitos que se establecen en el presente artículo, tendrán derecho a percibir, en el momento de su jubilación, un premio por importe de una anualidad de su salario bruto (sueldo fijo + sueldo variable + antigüedad).

El premio de jubilación se percibirá únicamente si el trabajador/a se jubila antes de cumplir los 66 años de edad, perdiéndose el derecho a percibirlo en caso de prolongar su actividad en la empresa más allá de dicha edad.

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

Artículo 41. *Indemnizaciones por cese de actividad o resolución del contrato de trabajo.*

Los trabajadores/as de mercasa que se encuentren en plantilla con anterioridad al 1 de enero de 2006 tendrán derecho a percibir una indemnización por importe de una anualidad de su salario bruto (sueldo fijo + sueldo variable + antigüedad), en los siguientes supuestos:

Extinción del contrato de trabajo por cese de actividad de la empresa.

Resolución del contrato por decisión unilateral de la empresa –salvo que dicha causa estuviera fundada en motivos disciplinarios y fuera declarada la extinción procedente o no recurriera la misma el trabajador/a-, independientemente de la indemnización que por ley pudiera corresponderle.

CAPÍTULO 8

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Principios generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como sus reglamentos de desarrollo y cuantas disposiciones complementarias existan o se dicten en el futuro sobre la materia.

La gestión preventiva se incluirá en el conjunto de la gestión de la empresa y formará parte de los objetivos empresariales.

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

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

4. Con el fin de adaptar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y lo contenido al respecto en el presente convenio, a las particularidades productivas de mercasa, la empresa podrá aprobar, previo informe del comité de seguridad y salud, las normativas internas que deban implantarse, siendo responsabilidad de la dirección de la empresa su correcta difusión.

Artículo 43. *Vigilancia de la salud.*

1. Mercasa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos regulados por la ley de prevención de riesgos laborales y cuantas normas sean de aplicación.

La vigilancia de la salud será siempre específica a los riesgos y a los puestos de trabajo y nunca será generalista.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con el consentimiento expreso del trabajador/a, exceptuando los reconocimientos iniciales, necesarios para poder llevar a cabo un control y seguimiento de la evolución del estado de salud del trabajador en relación con los riesgos derivados de su trabajo, y los supuestos, previo informe de los delegados de prevención, en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el

estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 44. *Representación en materia de seguridad y salud.*

Los trabajadores/as de Mercasa estarán representados en todo lo relativo a la seguridad y salud laboral y a la prevención de riesgos laborales por los delegados de prevención y por el comité de seguridad y salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, todo ello en virtud de lo dispuesto en los artículos 35 y 38 de la ley de prevención de riesgos laborales, respectivamente.

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

Los miembros de la representación legal de los trabajadores que integren el comité de seguridad y salud, dispondrán de un crédito de horas adicional al que disfrutaban por su condición de tales, que se establece en 20 horas mensuales. No se computarán dentro del citado crédito las horas de asistencia a las reuniones del comité de empresa.

Artículo 45. *Acoso sexual y moral.*

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

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

Artículo 46. *Igualdad de género y no discriminación.*

Al objeto de avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral de las mujeres en las diferentes actividades de la empresa, que contribuyan al avance de la igualdad entre hombres y mujeres y que posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género, se encomendará a la comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio (cive), compuesta por dos miembros del comité de empresa y dos representantes de la empresa.

CAPÍTULO 9

Acción sindical

Artículo 47. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de mercasa.*

El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de mercasa corresponderá al comité de empresa, a los delegados sindicales y a los propios trabajadores/as, de acuerdo con la legislación vigente.

Los delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido en este convenio para los miembros del comité de empresa (artículo 21.º licencias y permisos), en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales.

Artículo 48. *Funciones.*

El comité de empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Artículo 49. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 50. *Derecho a información.*

El comité de empresa tendrá derecho a recibir, al menos trimestralmente, la información que se le reconoce en el artículo 64 del estatuto de

los trabajadores y/o en el resto de las disposiciones que a tales efectos hayan sido promulgadas o se promulguen por las autoridades legislativas.

CAPÍTULO 10

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Faltas.*

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

1. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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.

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

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

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

2. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves, las siguientes:

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

Faltar al trabajo sin causa justificada.

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

Las ofensas verbales de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

Simular la presencia de otro trabajador.

La reiteración de faltas leves.

3. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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.

La simulación de enfermedad o accidente.

El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

El acoso moral o «mobbing».

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

La reiteración de faltas graves.

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

Artículo 52. *Sanciones.*

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

Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a tres (3) días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) a noventa (90) días o despido.

Disposición adicional primera. *Procedimiento para la formación del salario variable en función de objetivos.*

Al ser el salario variable en función de objetivos un concepto retributivo de nueva creación, el mismo será incorporado a la retribución básica de los trabajadores afectados por el presente convenio de forma anual durante el periodo de vigencia de éste, de tal modo que a la finalización de la misma se hayan podido alcanzar los porcentajes máximos contemplados para cada grupo de trabajadores en el artículo 26.º

La aplicación del salario variable en función de objetivos se realizará según los siguientes criterios:

A comienzos de cada año natural se procederá a la revisión salarial, conforme a los términos pactados en el presente convenio.

Del incremento salarial (sueldo fijo + sueldo variable) se reservará una parte destinada a la constitución de la retribución variable en una cuantía que posibilite que el porcentaje de ésta en relación a la totalidad del sueldo (parte fija más variable) sea, durante el año 2006, el 3%, 2% y 1% para el del personal directivo, predirectivo y resto de trabajadores respectivamente.

El devengo del salario variable se producirá en el supuesto de que se acredite el cumplimiento parcial o total de los objetivos a los que está ligado y su cuantía será la de la aplicación del grado de cumplimiento de ellos al salario variable. El cobro efectivo del mismo se producirá en marzo del siguiente año.

Durante los años sucesivos, revisado el sueldo (parte fija más variable), se destinarán al incremento del sueldo variable del año anterior las cantidades necesarias de los incrementos salariales globales, de forma que en el año 2010 los porcentajes de sueldo variable para los tres grupos de trabajadores arriba indicados asciendan al 15%, 10% y 5% de sus sueldos (parte fija más variable) respectivos. El crecimiento de la parte variable del salario se efectuará en escalones anuales del 3%, 2% y 1% respectivamente.

El devengo y abono se producirá anualmente en los términos expresados dos párrafos más arriba.

Disposición adicional segunda. *Adecuación de categorías laborales.*

Los grupos de delineantes e informáticos se unifican y pasan a ser denominados técnicos de oficina, dentro del grupo i técnicos.

En los subgrupos de titulados medios y técnicos de oficina se crea una categoría laboral más en cada uno de ellos, con el fin de unificar las categorías en el grupo i.

El grupo de administrativos pasa de tener seis categorías a cinco.

Los grupos de personal subalterno y oficios varios se unifican en el denominado servicios generales.

Desaparece la categoría profesional de encargado de reprografía.

La categoría de personal de limpieza se declara a extinguir. El personal que actualmente ostenta esta categoría profesional la mantendrá hasta la extinción de su contrato con la empresa.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio del premio de jubilación.*

1. A partir de 1 de enero de 2006 el premio de jubilación sólo se percibirá por quienes cumplan en esa fecha los requisitos establecidos en el artículo 40.º

2. Los trabajadores en activo que a 1 de enero de 2006 hubieran cumplido ya los 66 años de edad, seguirán manteniendo, con carácter personal, el derecho a percibir el premio de jubilación en los términos que establecía el convenio colectivo de fecha 9 de mayo de 2002, por lo que percibirán el 85% de la anualidad de su salario bruto en caso de jubilarse antes de cumplir los 67 años; el 75% en caso de jubilarse antes de cumplir los 68 años; el 65% en caso de jubilarse antes de cumplir los 69 años; y el 50% en caso de jubilarse después de cumplir los 69 años.

Disposición transitoria segunda.

Los plazos para la promoción de categoría dentro de cada grupo profesional, regulados en el artículo 12.2, se efectuará progresivamente

durante los cinco años de vigencia del convenio, según los plazos, en años, que figuran en las tablas de la siguiente página:

Categorías	Plazos				
	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Grupo técnico					
Subgrupo: Titulados superiores:					
Titulado superior «a»	7	7	7	6	6
Titulado superior «b»	8	7	7	7	7
Titulado superior «c»	8	8	7	7	7
Titulado superior «d»	0	0	0	0	0
Total años	23	22	21	20	20
Subgrupo: Titulados medios:					
Titulado medio «a»	6	6	6	6	6
Titulado medio «b»	7	7	7	7	7
Titulado medio «c»	7	7	7	7	7
Titulado medio «d»	0	0	0	0	0
Total años	20	20	20	20	20
Subgrupo: Técnicos de oficina:					
Técnico de oficina «a»	9	8	6	6	6
Técnico de oficina «b»	9	8	8	7	7
Técnico de oficina «c»	9	8	8	7	7
Técnico de oficina «d»	0	0	0	0	0
Total años	27	24	22	20	20
Grupo administrativos					
Jefe administrativo 1. ^a	6	6	5	5	5
Jefe administrativo 2. ^a	7	6	6	5	5
Ofic. Administrativo 1. ^a	8	7	6	5	5
Ofic. Administrativo 2. ^a	8	7	6	5	5
Auxiliar administrativo	0	0	0	0	0
Total años	29	26	23	20	20
Grupo servicios generales					
Oficial servicios «a»	9	8	6	6	6
Oficial servicios «b»	9	8	8	7	7
Oficial servicios «c»	9	8	8	7	7
Oficial servicios «d»	0	0	0	0	0
Total años	27	24	22	20	20

ANEXO 1

	Salario - Euros
Grupo 1. Técnico	
Subgrupo 1.1: Titulados superiores:	
Titulado superior a	40.141,85
Titulado superior b	35.011,53
Titulado superior c	29.026,17
Titulado superior d	23.040,80
Subgrupo 1.2: Titulados medios:	
Titulado medio a	28.740,46
Titulado medio b	26.634,16
Titulado medio c	24.176,81
Titulado medio d	21.719,46
Subgrupo 1.3: Técnicos de oficina	
Técnico de oficina a	24.176,81
Técnico de oficina b	22.397,76
Técnico de oficina c	20.322,20
Técnico de oficina d	18.246,64
Grupo 2. Administrativo	
Administrativos	
Jefe administrativo de 1. ^a	22.435,50
Jefe administrativo de 2. ^a	20.466,38
Oficial administrativo de 1. ^a	18.497,26
Oficial administrativo de 2. ^a	16.528,14
Auxiliar administrativo	14.559,02
Grupo 3. Servicios generales	
Personal de servicios generales	
Oficial servicios a	17.609,36
Oficial servicios b	16.264,63
Oficial servicios c	14.695,78
Oficial servicios d	13.126,93
Personal de limpieza (a extinguir)	10.262,76

ANEXO 2

A) Personal directivo : ejemplo práctico de la formación del sueldo variable.
 Porcentaje de incremento salarial anual durante el periodo 2006 a 2010: 3,05%.
 Base de partida: sueldo base a 31 de diciembre de 2005: 1.000,00.

(Cantidades en euros)

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
[1] Sueldo base anterior	1.000,00	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[4] Parte fija del sueldo	999,59	998,21	995,83	992,37	987,78
[5] Parte variable del sueldo	30,92	63,72	98,49	135,32	174,31
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2] = [4]+[5]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[6] Incremento de la parte variable del sueldo	30,92	32,80	34,77	36,83	38,99
[7] Incremento de la parte fija del sueldo	-0,41	-1,37	-2,38	-3,46	-4,60
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1] = [6]+[7]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
Porcentaje del incremento salarial [2] destinado a la formación de la parte variable del sueldo [6]:[2] x 100	101,3607%	104,3607%	107,3607%	110,3607%	113,3607%
Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	p ₀₆ %	p ₀₇ %	p ₀₈ %	p ₀₉ %	p ₁₀ %
Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]	p ₀₆ x [5]:100	p ₀₇ x [5]:100	p ₀₈ x [5]:100	p ₀₉ x [5]:100	p ₁₀ x [5]:100

EJEMPLO NUMÉRICO

[9] Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	95,00%	98,00%	99,00%	87,00%	100,00%
[3] Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]	29,37	62,44	97,50	117,73	174,31
Sueldo máximo a obtener	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
Sueldo obtenido [4]+[10]	1.028,95	1.060,66	1.093,33	1.110,10	1.162,09
Diferencia	-1,55	-1,27	-0,98	-17,59	0,00

[4] y [5]: los porcentajes expresados se aplican sobre [3]
 (Los errores en 1 céntimo se deben al redondeo)

B) Personal predirectivo y asimilado : ejemplo práctico de la formación del sueldo variable.
 Porcentaje de incremento salarial anual durante el periodo 2006 a 2010: 3,05%.
 Base de partida: sueldo base a 31 de diciembre de 2005: 1.000,00.

(Cantidades en euros)

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
[1] Sueldo base anterior	1.000,00	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[4] Parte fija del sueldo	98%	96%	94%	92%	90%
[5] Parte variable del sueldo	2%	4%	6%	8%	10%
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2] = [4]+[5]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[6] Incremento de la parte variable del sueldo	20,61	21,87	23,18	24,56	25,99
[7] Incremento de la parte fija del sueldo	9,89	9,56	9,21	8,82	8,40
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1] = [6]+[7]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
Porcentaje del incremento salarial [2] destinado a la formación de la parte variable del sueldo [6]:[2] x 100	67,5738%	69,5738%	71,5738%	73,5738%	75,5738%
[9] Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	p ₀₆ %	p ₀₇ %	p ₀₈ %	p ₀₉ %	p ₁₀ %
[10] Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]	p ₀₆ x [5]:100	p ₀₇ x [5]:100	p ₀₈ x [5]:100	p ₀₉ x [5]:100	p ₁₀ x [5]:100

EJEMPLO NUMÉRICO

[9] Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	95,00%	98,00%	99,00%	87,00%	100,00%
[10] Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]	19,58	41,63	65,00	78,49	116,21
[3] Sueldo máximo a obtener	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
Sueldo obtenido [4]+[10]	1.029,47	1.061,08	1.093,66	1.115,97	1.162,09
Diferencia	-1,03	-0,85	-0,66	-11,73	0,00

[4] y [5]: los porcentajes expresados se aplican sobre [3]
 (Los errores en 1 céntimo se deben al redondeo)

C) Resto de personal: Ejemplo práctico de la formación del sueldo variable.
 Porcentaje de incremento salarial anual durante el período 2006 a 2010: 3,05%.
 Base de partida: sueldo base a 31 de diciembre de 2005: 1.000,00.

(Cantidades en euros)

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
[1] Sueldo base anterior	1.000,00	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[4] Parte fija del sueldo	99%	98%	97%	96%	95%
[5] Parte variable del sueldo	1%	2%	3%	4%	5%
[3] Sueldo del año en curso [1]+[2] = [4]+[5]	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
[6] Incremento de la parte variable del sueldo	10,31	10,93	11,59	12,28	13,00
[7] Incremento de la parte fija del sueldo	20,20	20,50	20,80	21,10	21,40
[2] Incremento salarial 3,05% s/[1] = [6]+[7]	30,50	31,43	32,39	33,38	34,39
Porcentaje del incremento salarial [2] destinado a la formación de la parte variable del sueldo [6]:[2] x 100	33,7869%	34,7869%	35,7869%	36,7869%	37,7869%
[8]	p ₀₆ %	p ₀₇ %	p ₀₈ %	p ₀₉ %	p ₁₀ %
[9] Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	p ₀₆ x [5]:100	p ₀₇ x [5]:100	p ₀₈ x [5]:100	p ₀₉ x [5]:100	p ₁₀ x [5]:100
[10] Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]					

EJEMPLO NUMÉRICO

[9] Porcentaje de cumplimiento de objetivos en el año en curso	95,00%	98,00%	99,00%	87,00%	100,00%
[10] Cantidad del sueldo variable que percibe el trabajador al finalizar el ejercicio [9] s/[5]	9,79	20,81	32,50	39,24	58,10
[3] Sueldo máximo a obtener	1.030,50	1.061,93	1.094,32	1.127,70	1.162,09
Sueldo obtenido [4]+[10]	1.029,98	1.061,51	1.093,99	1.121,83	1.162,09
Diferencia	-0,52	-0,42	-0,33	-5,86	0,00

[4] y [5]: los porcentajes expresados se aplican sobre [3] (Los errores en 1 céntimo se deben al redondeo)

ANEXO 3

Personal directivo, predirectivo y asimilado.

A. Personal directivo:

1. Director del staff de presidencia.
2. Director del departamento de información, publicaciones, seguimiento de precios y promoción alimentaria.
3. Director económico financiero.
4. Director de estructuras comerciales y seguridad alimentaria.
5. Director de internacional.

B. Personal predirectivo y asimilado:

1. Director económico financiero adjunto.
2. Jefe de planificación y control.
3. Jefe de departamento técnico.
4. Jefe de departamento de informática.
5. Jefe de asesoría jurídica.
6. Jefe de área internacional.
7. Jefe de área de unidades alimentarias.
8. Jefe de área de mercados minoristas.
9. Jefe de área de centros comerciales.
10. Coordinador merca-1.
11. Coordinador merca-2.
12. Coordinador merca-3.
13. Coordinador merca-4.
14. Coordinador merca-5.
15. Gerente centro comercial getafe-3.

La empresa, previa audiencia del comité de empresa, podrá modificar la presente relación de personal directivo, predirectivo y asimilado, en función de las necesidades organizativas.

5807

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales de 2006 y 2007 del Convenio colectivo del sector de prensa no diaria.

Visto el texto de los acuerdos referentes a la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2006 y las tablas salariales para el año 2007 del Convenio Colectivo del Sector de Prensa no Diaria (Código de Convenio n.º 9910555) que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2007 de una parte por las Asociaciones empresariales ARI y AEEPP en representación de las empresas del sector y de otra por la Organización sindical CC.OO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA

CC.OO.:

Mercedes Rodríguez Torrejón.
Antonio de la Fuente del Río.
Carlos del Castillo Cervantes.

A.R.I.:

Alvaro García Selgas.
Antonio Reina Bernaldez.
Carlos Camacho Paredes.
María Eugenia Ruiz de León.

A.E.E.P.P.:

Carlos González López.

En Madrid a, 30 de enero de dos mil siete, siendo las 17:30 horas, se reúnen los componentes de la Comisión Deliberante del Convenio Colec-

tivo de Prensa no Diaria, cuyos nombres se relacionan al margen, para tratar la revisión salarial para el año 2006 y aprobación de las tablas salariales para el año 2007.

Abierta la reunión se procede a aprobar la revisión salarial del año 2006, consistente en adicionar el 0,7 % a los salarios pactados para dicho año, sobre los que sirvieron de base a 31 de diciembre de 2005, fecha en las que se incrementaron con un 2,25%. (Se adjuntan como Anexo I).

Se procede igualmente a la aprobación de las tablas salariales para el año 2007, incrementando un 2,25% los salarios actualizados a 31 de diciembre de 2006. (Se adjuntan como Anexo II)

No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión y se acuerda remitir la presente acta a la Dirección General de Trabajo para su registro y posterior publicación en el B.O.E.

ANEXO I

Revisión salarial año 2006

ACTUALIZACIÓN SALARIO BASE - 0,7%. DIFERENCIAS I.P.C
(DEL 2,00% AL 2,7%)+0,25%

Tabla salarial mensual

Grupo profesional	Nivel salarial	Base de cálculo	Salario base inicial	Salario base actualizado	Atrasos diferencia mensual
1	1	1.602,04	1.638,09	1.649,30	11,21
	2	1.456,41	1.489,17	1.499,37	10,19
2	3	1.317,46	1.347,10	1.356,33	9,22
	4	1.208,53	1.235,73	1.244,18	8,46
3	5	1.061,14	1.085,01	1.092,44	7,43
	6	1.007,25	1.029,92	1.036,97	7,05
4	7	975,14	997,08	1.003,91	6,83
	8	904,37	924,72	931,05	6,33
5	8 a)	817,09	835,48	841,20	5,72
	9	752,83	769,77	775,04	5,27

Tabla salarial anual

Grupo profesional	Nivel salarial	Base de cálculo	Salario base	Salario base actualizado	Diferencia total anual
					Atrasos - 2006
1	1	24.030,66	24.571,35	24.739,57	168,21
	2	21.846,09	22.337,62	22.490,55	152,92
2	3	19.761,92	20.206,57	20.344,90	138,33
	4	18.128,00	18.535,88	18.662,77	126,90
3	5	15.917,03	16.275,16	16.386,58	111,42
	6	15.108,81	15.448,76	15.554,52	105,76
4	7	14.627,14	14.956,25	15.058,64	102,39
	8	13.565,58	13.870,81	13.965,77	94,96
5	8 a)	12.256,38	12.532,15	12.617,95	85,79
	9	11.292,50	11.546,59	11.625,63	79,05

Complemento «ad personam» (antigüedad): Para calcular los atrasos del complemento «ad personam» se ha de proceder en la forma siguiente:

Sobre el importe que sirvió de base a 31 de diciembre de 2005 para el incremento del 2.25% a 1 de enero de 2006, se calculará el 0,7% de diferencia del I.P.C. A 31 de diciembre de 2006 y se le adicionará las cantidades que se detallan a continuación, correspondientes al 1,5% de las diferencias del salario base actualizado.

Cálculo mensual

Grupo profesional	Nivel salarial	Complemento «ad personam»	
		Repercusión del 1,5% sobre salario base	Diferencia mensual
1	1	24,74	0,17
	2	22,49	0,15
2	3	20,34	0,14
	4	18,66	0,13