

**JUNTA DE ANDALUCIA****Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo  
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 4.263/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0154/2022

Código de Convenio: 14001502011993

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE CÓRDOBA, MERCACÓRDOBA SA (2020-2023), aprobado el día 3 de octubre de 2022, por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. Nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. Nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. Nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. Nº 28, de 11 de agosto),

**ACUERDA**

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 7 de noviembre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**CONVENIO COLECTIVO MERCACÓRDOBA 2020-2023**

Córdoba, 3 de octubre de 2022

**CAPÍTULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º. Ámbito Funcional**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones económicas, laborales y sociales entre Mercacórdoba y sus trabajadores/as.

**Artículo 2º. Ámbito Personal**

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores/as que integran la plantilla de Mercacórdoba a excepción del personal con contrato de alta dirección.

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

**Artículo 3º. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación oficial, sin perjuicio de que será aplicado desde el día siguiente al de su firma, con las excepciones contenidas en el mismo, extendiendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Se entenderá prorrogado el Convenio por sucesivos periodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación, como mínimo, de un mes respecto de la fecha de terminación del periodo de vigencia normal o de la finalización de la prórroga.

Igualmente este Convenio seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta que se acuerde un nuevo Convenio.

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, con excepción de las cláusulas pactadas "ad personam", a no ser que por norma legal de carácter imperativo se dispusiera lo contrario.

**Artículo 4º. Vinculación a la totalidad**

Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

**Artículo 5º. Acoso sexual y psicológico en el trabajo**

Todo el personal de Mercacórdoba tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

**CAPÍTULO SEGUNDO****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 6º. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es

facultad exclusiva de Mercacórdoba, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a la Representación Laboral.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a la Representación Laboral al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador/a afectado, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 7º. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada como máximo por 2 miembros, 1 por la representación de la Empresa y 1 por la Representación Laboral.

Podrán participar en los problemas de interpretación los asesores/as que ambas partes estimen convenientes, con un máximo de 2 asesores/as por cada representación.

Funcionamiento: Se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el plazo de un mes. En las deliberaciones, los miembros de la Comisión podrán contar con asesores/as que intervendrán con voz pero sin voto.

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

Acuerdos: Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes. En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecido mediante los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 de la ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

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

La Comisión Paritaria también se podrá reunir para tratar cualquier asunto que afecte a las relaciones laborales entre trabajadores/as y empresa.

### CAPÍTULO TERCERO CONTRATACIÓN, SELECCIÓN

#### Artículo 8º. Plantilla de Personal

Se hará partícipe a la Representación Laboral de toda decisión que afecte tanto a reducción de plantilla, como a amortización de grupos o subgrupos profesionales.

#### Artículo 9º. Descripción de puestos de trabajo

En el período de vigencia del convenio, Mercacórdoba realizará una Descripción de Puestos de Trabajo (en adelante D.P.T), que será el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y las funciones desempeñadas.

Cualquier empleado/a tendrá libre acceso a la D.P.T.

#### Artículo 10º. Reconocimiento Médico

De forma previa a la contratación, todo trabajador/a se someterá a reconocimiento médico, emitiéndose el correspondiente dictamen sobre la adecuación psicofísica para el desempeño de las tareas propias de la plaza a ocupar. Asimismo, y con posterioridad al ingreso, se realizarán reconocimientos médicos con la periodicidad que determine la empresa de Prevención.

En el supuesto de que el informe médico, previo a la contratación, sea negativo se deberá informar a la Representación Laboral. Se podrán presentar informes médicos contradictorios si así lo estima el trabajador/a.

Igualmente el trabajador/a, previa petición realizada al efecto, tendrá acceso a su expediente clínico y a ser informado/a de cualquier comunicación que reciba la empresa relacionada con su salud.

#### Artículo 11º. Periodo de Prueba

Todas las contrataciones quedarán sujetas a un periodo de prueba durante cuyo transcurso la resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

La duración máxima de este periodo de prueba para los distintos grupos y subgrupos será la siguiente:

- Seis meses para el personal técnico.
- Dos meses para el resto de trabajadores/as.

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

Si durante el periodo de prueba, la empresa decidiera la resolución del contrato formalizado con el trabajador/a, se razonará adecuadamente, dando traslado de ello a la representación legal de los trabajadores/as.

#### Artículo 12º. Contratación en General

La contratación de personal estará supeditada a las restricciones impuestas por la normativa presupuestaria y a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Se llevará a cabo la selección mediante procedimientos que garanticen los principios establecidos en el artículo 55.2 del EBEP.

Se adquiere el compromiso de no contratar con Empresas de Trabajo Temporal.

Queda totalmente prohibida la cesión ilegal de trabajadores/as.

Para contrataciones temporales, en los casos en los que no fuese posible llevar a cabo una convocatoria pública se podrá acudir a los Servicios Oficiales de Empleo.

### CAPÍTULO CUARTO CLASIFICACIÓN

#### Artículo 13º. Descripción de Grupos Profesionales

El personal de Mercacórdoba quedará encuadrado en alguno de los grupos o subgrupos profesionales siguientes:

- Técnico/a Titulado/a Universitario:
- Responsable de Área.
- Responsable de Servicio.
- Técnico/a Titulado/a.
- Técnico/a Especialista, Administrativo/a o Comercial:
- Oficial 1ª.
- Oficial 2ª.
- Auxiliar Administrativo/a o Comercial.
- Servicios Operativos y Generales:
- Auxiliares de Servicios.
- Operarios/as Especialistas.
- Operarios/as.

#### Artículo 14º. Reclasificación del Personal

Todos aquellos trabajadores/as, que realicen funciones de un grupo o subgrupo superior al que corresponda el grupo o subgrupo profesional que tuvieran reconocido, tendrán derecho a reclamar la reclasificación profesional adecuada de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Obligatoria todas las peticiones de reclasificación con informe denegatorio se llevarán en el plazo de 10 días a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para que las informe.

En el supuesto de no proceder el ascenso, al trabajador/a se le

abonará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.

En el año 2022, en el ámbito de la reordenación organizacional, se producirán ocho reclasificaciones profesionales:

-Dos trabajadores/as, de Técnico/a Titulado/a Universitario a Responsable de Servicio.

-Tres trabajadores/as, de Oficial 2º Administrativo/a a Oficial 1º Administrativo/a.

-Tres trabajadores/as, de Operario/a a Operario/a Especialista.

Si alguno de los trabajadores/as que se ven afectados por estas reclasificaciones tuvieran complemento personal de contrato y/o estuviesen percibiendo algún otro complemento retributivo o incentivo, éstos quedarán absorbidos por las retribuciones del nuevo grupo o subgrupo profesional en el que se integran.

Artículo 15º. Promoción interna

La promoción interna, consistirá en el ascenso de un grupo o subgrupo a otro superior. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y la antigüedad del trabajador/a, así como las capacidades organizativas de Mercacórdoba.

En las vacantes que se produzcan, de no haber en la empresa personal apto, se cubrirán con personal de nuevo ingreso.

Artículo 16º. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los empleados/as, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo o subgrupo profesional.

No obstante lo anterior, el cambio de funciones distintas a las pactadas, no incluidas en la relación establecida con anterioridad requerirá acuerdo de las partes.

#### CAPÍTULO QUINTO

#### JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 17º. Jornada Laboral

En cómputo anual la jornada de trabajo será de 1725 horas de trabajo efectivo, las citadas horas se distribuirán de común acuerdo entre la Representación Laboral y la empresa.

La jornada laboral deberá ser preferentemente continuada, fijándose la distribución de la misma según las características de cada servicio.

Todo el personal que realice una jornada diaria de 6 horas continuadas disfrutará de 20 minutos de descanso diario. El referido descanso se considerará como trabajo efectivo. Disfrutarán este mismo derecho aquellas personas que tengan jornada reducida por guarda legal.

Artículo 18º. Trabajo a turnos

En aquellos servicios en que sea necesario realizar la jornada a turnos, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

a) En aquellos servicios cuyo funcionamiento sea de 24 horas, se realizarán turnos rotativamente por los trabajadores/as afectados en jornada de 8 horas efectivas de trabajo, salvo que por necesidades del servicio se pacte otro horario con la Representación Laboral.

b) El calendario laboral del trabajador/a a turnos será mensual como mínimo. En caso de que sea necesaria alguna modificación al respecto, la misma se comunicará al afectado/a con la máxima antelación.

Artículo 19º. Vacaciones

El periodo ordinario de vacaciones será de 22 días hábiles, debiendo ajustarse al cumplimiento del cómputo horario anual. Se aplicarán los siguientes incrementos:

-Los empleados/as que lleven entre 15 y 19 años en la empresa tendrán 23 días.

-Los empleados/as que lleven entre 20 y 24 años en la empresa tendrán 24 días.

-Los empleados/as que lleven entre 25 y 29 años en la empresa, tendrán 25 días.

-Los empleados/as con una antigüedad de 30 años o más tendrán 26 días.

Se considerarán días hábiles de lunes a viernes no festivos.

Los periodos vacacionales serán compatibles con las necesidades del servicio, debiendo quedar éste garantizado y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

El límite para el disfrute íntegro de las vacaciones es el 31 de enero del año siguiente, lo que afectará tanto a quienes hayan generado el derecho a la totalidad del periodo vacacional como a quienes únicamente tengan derecho a la parte correspondiente en razón al periodo de servicios prestados durante el año natural.

Dicho periodo vacacional se retribuirá de la misma forma que habitualmente se abone para los restantes meses.

Las madres y los padres podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda asimismo se podrá acumular a las vacaciones del año en curso. Si no optan por la acumulación, las vacaciones no podrán disfrutarse una vez concluido el año natural.

Artículo 20º. Plan de Vacaciones

Cada Servicio elaborará antes de 31 de marzo de cada año un Plan de Vacaciones que remitirá al Departamento de Recursos Humanos del cual se enviará copia a la Representación Laboral.

El Responsable de cada Servicio, teniendo en cuenta las peticiones de los trabajadores/as, las necesidades del servicio, y el periodo de disfrute de los empleados/as en años anteriores, propondrá una de las opciones señaladas por el empleado/a u otra distinta; el conjunto de la propuesta del Responsable constituye el Plan de Vacaciones. Aprobado dicho Plan, antes del 30 de abril del año en curso por el Responsable de Recursos Humanos, el empleado/a solicitará el disfrute de las vacaciones para las fechas acordadas, no pudiéndose alterar éstas si no es con el conforme del Responsable de Servicio correspondiente. En caso de desacuerdo entre las partes, se pondrá en conocimiento de la Representación Laboral y será la Comisión Paritaria quien dictamine al respecto.

Los cuadrantes de vacaciones definitivos estarán a disposición de la Representación Laboral. Los Responsables de los diferentes Servicios comunicarán los cambios que se produzcan en los cuadrantes al Departamento de Recursos Humanos que, a su vez, lo remitirá a la Representación Laboral.

Dentro del periodo vacacional preferente, en aquellos Servicios que por sus peculiaridades tengan una jornada específica, según lo previsto en el artículo que regula la jornada de trabajo, se organizarán turnos de vacaciones de forma que se garantice la presencia de, al menos, el personal necesario para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 21º. Baja en disfrute de Vacaciones

Si durante el disfrute de vacaciones se causara baja por Incapacidad Temporal, quedarán interrumpidas. Una vez producida el alta médica el trabajador/a continuará disfrutando sus vacaciones hasta la fecha prevista inicialmente para su incorporación. El total de días hábiles no disfrutados como consecuencia de la IT se disfrutará de forma negociada.

Si una vez programado el periodo vacacional y con carácter

previo al inicio de dicho periodo, el trabajador/a se viera afectado de Incapacidad Temporal, se retrasará el disfrute de las vacaciones. Finalizado el periodo de IT, el trabajador/a deberá incorporarse previamente a su servicio y acordar con su Responsable el periodo vacacional que le corresponda de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación en metálico de vacaciones adquirirá carácter excepcional, pudiendo aplicarse sólo en aquellas situaciones justificadas. Así mismo el personal que se jubile a lo largo del año disfrutará en su integridad el periodo de vacaciones anuales, debiendo facilitársele su disfrute.

Artículo 22º. Permisos y Licencias

\*Por razón de exámenes:

Para concurrir a exámenes finales y parciales con carácter liberatorio de una parte del programa, conducentes a la obtención de título académico o profesional expedido por centro oficial o autorizado, se concederán aquellos días en que se celebren las pruebas.

En todos los casos deberá aportarse el justificante del Centro o Institución correspondiente.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar:

-Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días, dentro de la localidad y 5 días fuera de la localidad

-Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados/as tendrán derecho a un permiso que será de 2 días, dentro de la localidad y 4 días fuera de la localidad.

En caso de que el familiar se encontrara ingresado en una Unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acreditase, el trabajador/a, podrá disfrutar de este permiso distribuyéndolo por horas. Si el familiar terminara su ingreso en esa Unidad sin haber agotado este permiso, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar el resto siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

El fallecimiento se acreditará por declaración expresa del empleado/a que hará constar día en que ocurrió el hecho y vínculo familiar que le unía al fallecido/a. Si por el Departamento de Recursos Humanos se le requiriese, deberá aportar copia del certificado de defunción o de cualquier otro documento acreditativo.

En todo caso, deberá el interesado acreditar el parentesco correspondiente.

Si comenzado un permiso por accidente o enfermedad se produjera el fallecimiento del familiar se entenderá interrumpido dicho permiso y comenzado el de fallecimiento, no siendo acumulables ambos permisos por los plazos máximos establecidos.

Se acreditará la gravedad de la enfermedad mediante el justificante de la hospitalización, si bien deberá acreditarse mediante justificante médico expresivo de ella. En ningún caso el parte de asistencia médica, de Ambulatorio u Hospital tendrá validez alguna para tener derecho a este permiso.

El permiso se refiere a días laborables pudiéndose computar desde el mismo día del ingreso o a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho. Cuando la hospitalización se prolongue durante más días de los previstos para cada circunstancia, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento, continuado o no, dentro del periodo de hospitalización, debiendo solicitarse previamente al Responsable a los efectos de previsión de la ausencia.

Por intervención quirúrgica, aunque esta no requiera hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 días fuera de la localidad.

En los casos de enfermedad grave de un familiar el trabajador/a tendrá derecho a reducir hasta un 50% su jornada laboral, con la consiguiente reducción retributiva, siempre, claro está, supeditado a las necesidades del Servicio.

Para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad con grave riesgo vital, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

La consideración de la enfermedad como muy grave con riesgo vital se llevará a cabo por el Departamento de Recursos Humanos a la vista de los justificantes médicos que presente el solicitante, así como de los criterios jurisprudenciales comúnmente admitidos.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Con este motivo podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Dado el carácter potestativo de estos permisos, su concesión estará supeditada a la consulta positiva con el Departamento de Recursos Humanos en cada caso concreto.

Estos permisos únicamente podrán concederse cuando se demuestre la imposibilidad de su realización en horario no coincidente con la jornada laboral, así como la obligación de que el cumplimiento del mismo sea personal e insustituible.

Se justificarán con certificado oficial o documento suficientemente acreditativo.

\*Por Asuntos particulares:

Los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta seis días de asuntos particulares. Los trabajadores/as con 18 o más años de antigüedad, tendrán dos días de asuntos propios adicionales y 1 día por cada trienio completado a partir del 1 de enero de 2020.

Podrán distribuirlos a su conveniencia, supeditados a las necesidades del Servicio y a la previa autorización de los responsables correspondientes. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse durante la primera quincena del mes de enero del año siguiente. En casos excepcionales en los que se acredite la denegación reiterada por necesidades del servicio, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

En caso de bajas, puntuales o acumuladas, de duración superior a 2 meses, los asuntos particulares se reducirán proporcionalmente.

El exceso de jornada en cómputo anual tendrá la consideración de horas extras o asuntos particulares a todos los efectos, por lo que los días por este concepto (exceso de jornada), podrán unirse a este permiso (asuntos particulares) del año siguiente al que se produjo el exceso de cómputo, aplicándose el mismo régimen que aquí se establece.

\*Por Traslado de domicilio:

Todos los empleados/as tendrán derecho a un día laborable de permiso por traslado de domicilio. Se justificará con la copia del Traslado del domicilio en el Padrón Municipal, que no podrá ser de fecha anterior a tres meses del día en que se disfrute el permiso.

\*Por FERIA:

Todos los empleados/as tendrán derecho a dos días laborales de permiso por motivo de la FERIA de Nuestra Señora de la Salud. Para el correcto disfrute de este permiso, cada Responsable de Servicio elaborará un calendario de manera que ninguno

quede desatendido y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

\*Por Navidad:

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 3 días de permiso, a elegir, en el período comprendido entre el día 10 de diciembre y el día 10 de enero. Para el correcto disfrute de este permiso, cada Responsable de Servicio elaborará un calendario de manera que ninguno quede desatendido y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

\*Por Semana Santa:

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 1 día de permiso, en el tramo comprendido de Viernes de Dolores a Lunes de Pascua, ambos inclusive. Para el correcto disfrute de este permiso, cada Responsable de Servicio elaborará un calendario de manera que ninguno quede desatendido y sin que por tal motivo sea necesaria la realización de horas extraordinarias ni abono de diferencias salariales.

\*Por Visita médica:

La ausencia del puesto de trabajo por motivo de asistencia a consulta, deberá justificarse con el parte que emitirá el facultativo/a correspondiente. El referido justificante sólo servirá para acreditar el tiempo de asistencia a consulta. Si la ausencia se tiene que producir una vez iniciada la jornada, se notificará al responsable inmediato, al inicio de la misma, al objeto de su licencia.

Para asistencia del trabajador/a, con familiares de primer grado al médico, el tiempo necesario, una vez agotados los asuntos particulares u otros permisos de consideración análoga, días adicionales o exceso de jornada.

En toda ausencia al trabajo por causa de enfermedad procederá la emisión, por los servicios médicos del S.A.S., del preceptivo parte de baja por Incapacidad Temporal (I.T.). No obstante, siempre que la citada ausencia no sea superior a 3 días, podrá sustituirse el referido parte por un justificante médico, en el que conste la prescripción de reposo con la especificación de los días prescritos.

A estos efectos no tendrá validez alguna la prescripción facultativa que no sea emitida por los citados servicios médicos del S.A.S. El simple justificante de asistencia a consulta sólo servirá para acreditar el tiempo indispensable de asistencia a la misma.

Además, se contemplarán todos aquellos permisos y Licencias no recogidos en este apartado y que contemple el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º. Licencias Extraordinarias

-Excedencias:

Para que el correcto cumplimiento de este capítulo no menoscabe las necesidades de la empresa y se mitiguen los perjuicios que podría suponer la ausencia de determinado personal de sus puestos de trabajo durante el período de una excedencia, la Representación Laboral establece el compromiso de ajustarse al plan de contingencia que Mercacórdoba diseñe para los puestos claves de la organización.

-Excedencia voluntaria por interés particular:

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

mente se determinen.

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

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

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, con excepción de las excedencias solicitadas por cuidado de familiares.

-Excedencia por violencia de género:

Los empleados/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Para el resto de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO SEXTO

### RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 24º. Incrementos salariales

Por disposiciones presupuestarias estatales, no se pudieron aplicar en el anterior convenio la totalidad de los incrementos salariales pactados, concretamente el 3,63%. Dicho porcentaje será recuperado en la medida que las disposiciones normativas y presupuestarias lo permitan.

En el período de vigencia de este convenio, se han venido aplicando las revisiones salariales permitidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que han sido:

2020: 2,3%.

2021: 0,9 %.

2022: 2%.

Con la revisión salarial aplicada en 2022, se han absorbido todos los pluses de tablas salariales que contemplaba el anterior Convenio (polivalencia, disponibilidad, actividad y responsabilidad y productividad A), excepto el plus de productividad B que se mantiene vigente y que se especifica en la tabla anexa de este Convenio para cada uno de los grupos o subgrupos profesionales.

De 2023 en adelante se revisarán todos los conceptos salariales en el porcentaje máximo que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 25º. Salario Base

El que se especifica en la tabla anexa de este Convenio, para cada uno de los grupos o subgrupos profesionales.

Artículo 26º. Incrementos por Antigüedad

Se entiende por antigüedad, el complemento personal que percibirán los trabajadores/as como compensación a su permanencia en la empresa. Este complemento se computa a razón del 3%

del Salario Base por cada trienio de servicio, con un máximo del 40% sobre Salario Base. El cómputo para el devengo de la misma comenzará el 1 de enero de 2020, para aquellos trabajadores/as que a esa fecha estén dados de alta en la empresa.

Se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuera el grupo o subgrupo profesional en el que el trabajador/a estuviera encuadrado y comenzará a devengarse desde el día primero del mes en que se cumpla, para los trabajadores/as con fecha de ingreso posterior al 1 de enero de 2020.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, si el trabajador/a ha prestado los servicios sin solución de continuidad, esta se establece desde la fecha de ingreso en la empresa.

No obstante, si los servicios se han prestado con interrupciones, la antigüedad se calculará teniendo en cuenta la suma de los distintos períodos en que el trabajador/a ha estado contratado siempre que la interrupción no sea como consecuencia de una baja voluntaria, pues en este caso se sobrentiende que el trabajador/a opta libremente por desvincularse de la empresa a todos los efectos.

Para interrupciones por finalización de contrato superiores a seis meses, el trabajador/a se considerará desvinculado de la empresa a los efectos del cálculo de la antigüedad y, por tanto, no se acumularán los períodos en que ha prestado servicios con anterioridad.

#### Artículo 27º. Plus de Festivos

El plus por cada día festivo trabajado asciende a 20,00 €. A tales efectos, los sábados se considerarán como festivos para aquellas personas que trabajan en jornadas de seis días a la semana. Los domingos se considerarán como festivos para todos los trabajadores/as.

#### Artículo 28º. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte que se satisface por jornada de trabajo y que asciende a 4,34 € en el caso de jornadas continuadas. Los trabajadores/as que realicen jornada partida cobrarán doble este plus.

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

#### Artículo 29º. Complementos e incentivos personales

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

#### Artículo 30º. Complemento de Navidad

Se establece el importe de 100 € anuales en concepto de Complemento de Navidad que se harán efectivos en la nómina del mes de noviembre de cada año.

#### Artículo 31º. Pagas Extraordinarias

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

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

-Paga de Junio: al finalizar el mes de junio.

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

#### Artículo 32º. Plus de Nocturnidad

Los trabajadores/as que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus por hora de trabajo realizada en dicho intervalo cuya cuantía asciende a 1,26 euros.

#### Artículo 33º. Horas extraordinarias

Cuando las horas extraordinarias no sean compensadas con descansos, serán retribuidas en razón de la hora normal de cada grupo o subgrupo profesional incrementada en un 75%.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para el desempeño de los trabajos habituales. Solo se podrán efectuar en aquellas situaciones imprevisibles que tengan que resolver para evitar un grave perjuicio a la Empresa. La compensación en descanso o en metálico será a elección del trabajador/a.

En cualquier caso el número de horas extraordinarias que podrá realizar el trabajador/a no excederá de 80 al año. En caso de que por situaciones imprevistas se superen el total de las 80 horas extraordinarias al año, estas se compensarán en descanso.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Sólo serán obligatorias en el caso de catástrofe y para considerar la situación de catástrofe debe existir resolución expresa por parte de la empresa por escrito.

#### Artículo 34º. Anticipos

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos equivalentes al importe de dos mensualidades que incluyen todos los conceptos fijos que perciba el trabajador con carácter mensual. Estos anticipos se descontarán en la nómina en un plazo máximo de doce meses. No se podrá solicitar un nuevo anticipo si queda algún saldo pendiente de un anticipo anterior.

#### Artículo 35º. Pago de Salarios

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria hasta un plazo máximo de cinco días hábiles una vez finalizado el mes de devengo del mismo.

#### Artículo 36º. Jubilación

La empresa facilitará, siempre que las necesidades organizacionales y económicas lo permitan, la jubilación anticipada parcial, que serán cubiertas mediante contratos de relevo o fijo, de aquellos trabajadores/as que lo soliciten, y acorde a la legislación vigente en cada momento.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 37º. Del derecho de representación colectiva

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

#### Artículo 38º. Garantías

Los miembros del comité de empresa y los delegados/as de personal, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin per-

juicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

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

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas al departamento de Recursos Humanos de la empresa.

#### Artículo 39º. Competencias

La Representación Laboral tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- e) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se

utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

#### Artículo 40º. Ropa de trabajo

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

### CAPÍTULO OCTAVO PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 41º. Complementos Incapacidad Temporal y Permanente

El personal afectado por el Convenio, enfermo o accidentado, que perciba las prestaciones económicas reglamentarias por incapacidad temporal, tendrá derecho a recibir por parte del Mercacórdoba la diferencia entre dichas percepciones y el cien por cien de su salario.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día de la baja médica y se mantendrá mientras el trabajador/a esté sujeto a incapacidad temporal y en situación de alta en Mercacórdoba, debiendo someterse los beneficiarios/as de tal ayuda a los reconocimientos médicos que Mercacórdoba considere necesarios, estando condicionado este complemento al resultado de dichas revisiones.

En caso de Incapacidad Permanente reconocida por el INSS, si al trabajador/a con contrato indefinido no le correspondiera el 100% de su base reguladora, Mercacórdoba complementará la cuantía de la pensión concedida hasta el 80% de la base reguladora, hasta que el trabajador/a cumpla la edad de jubilación legalmente establecida. Este complemento se revisará en el momento de revisión de la pensión en el porcentaje de variación que experimente IPC.

#### Artículo 42º. Requisitos para la percepción del Complemento I.T

Para tener derecho a los beneficios establecidos en el artículo anterior, habrán de justificarse debidamente la situación de enfermedad, para lo cual el trabajador/a deberá presentar los oportunos partes de baja y confirmación.

Los partes de baja y de confirmación deberán entregarse en el plazo máximo de los tres días siguientes a la fecha de emisión de dicho parte.

Los partes de alta deberán entregarse asimismo dentro de las 24 horas siguientes a la emisión de dicho parte.

La entrega de dichos partes podrá realizarse por el propio interesado/a o bien por cualquier otra persona que acredite su identidad en el momento de la entrega de los mismos.

Asimismo en los supuestos de prórroga de incapacidad temporal dictaminada por el órgano competente del sistema de Seguridad Social, se complementará por la empresa, al trabajador/a declarado en esta situación, hasta el 100% de su base reguladora mientras permanezca en la misma.

#### Artículo 43º. Defensa Jurídica

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

#### CAPÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas clasificadas en: leves, graves y muy graves.

##### Artículo 44º. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
2. No presentar dentro de las setenta y dos horas siguientes, los partes médicos de baja y de confirmación de la misma, cuando la falta al trabajo sea por causa de enfermedad o accidente.
3. Descuidos, demoras y errores por negligencia en la ejecución de cualquier trabajo, que no se traduzca en perjuicio grave para la empresa.
4. El incumplimiento de las órdenes de un superior, dentro de sus atribuciones, cuando no tenga grave repercusión en el servicio o disciplina.
5. Negligencia en el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, que no se traduzca en perjuicio grave ni para el trabajador/a ni para la empresa.
6. La no comunicación por parte de los responsables de las incidencias producidas entre el personal a su cargo cuando estas no tengan consecuencias graves para la empresa.
7. Despilfarros de material y descuidos en la conservación de los útiles de trabajo, que produzcan deterioros leves de estos.
8. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días siguientes al mismo.
9. La falta de aseo o limpieza personal y/o el arrojamiento de desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas al servicio.
11. Discusiones con los compañeros/as de trabajo, que alteren la buena marcha del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
12. No atender a los usuarios/as de los servicios ni al resto del personal de la empresa con la debida diligencia y corrección. Si se incurriera en insultos se considerará como falta grave.
13. El abandono del trabajo sin causa justificada por espacio breve de tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración, la falta podrá ser considerada grave o muy grave.
14. La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta en el puesto de trabajo.
15. No asistir a los reconocimientos médicos anuales o a aquellos para los que fuera requerido como consecuencia de procesos de Incapacidad Transitoria.
16. Utilizar, sin el oportuno permiso, herramientas de la empresa para uso particular tanto fuera como dentro de los locales de trabajo.
17. Aquellas otras de naturaleza análoga.

##### Artículo 45º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia y/o reiteración de falta leve en plazo de seis meses, siempre que haya habido amonestación escrita.
2. Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.

3. Faltar uno o dos días al trabajo, sin justificación, durante el período de un mes. Faltar un día al trabajo, antes o después de festivo, y siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

4. Abandono de puesto o falta de atención debida al trabajo encomendado y/o la desobediencia a superiores, que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio a la empresa.

5. No comunicar a la empresa con la puntualidad debida, los datos que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión, salario o cualquier complemento salarial.

6. Participar en riñas o juegos en los lugares de trabajo.

7. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, información, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador/a.

8. La realización de trabajos por cuenta ajena a la empresa, durante la jornada laboral establecida.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en las dependencias de la empresa.

10. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.

11. Simular la presencia de otro empleado/a firmando o fichando por él, quedando incluida la complicidad en el hecho.

12. La falta de sigilo profesional respecto al cargo que se ocupa.

13. El encubrimiento por parte de los responsables de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo, del personal a su cargo.

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

15. La embriaguez o toxicomanía habitual.

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

17. Aquellas otras de naturaleza análoga.

##### Artículo 46º. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave dentro de un mismo año.
2. Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el período de un mes
3. Tres o más días de falta de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el período de un mes.
4. Fraude, abuso de confianza o deslealtad, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona o entidad dentro de la Unidad Alimentaria o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.
5. Destrozar o causar desperfectos, intencionadamente, en productos, vestuario, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como de los compañeros/as de trabajo o de los usuarios/as de los Mercados.
6. Efectuar competencia a la empresa o a los usuarios/as de la misma, sin previa autorización, así como falsear datos en los documentos de control de trabajo y la violación del sigilo profesional.
7. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as, subordinados/as o usuarios/as, así como a los

familiares respectivos.

10. La desobediencia a las órdenes de los superiores, dictadas con arreglo a las leyes y normas vigentes, así como la inducción a la misma.

11. El abandono o desentendimiento del trabajo, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

12. Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con compañeros/as de trabajo o usuarios de los Mercados.

14. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o autoridad en el desempeño del trabajo.

15. El acoso sexual o psicológico.

16. Negligencia en el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, que se traduzca en perjuicio grave para el trabajador/a o para la empresa.

17. Aquellas otras de naturaleza análoga.

#### Artículo 47º. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

a) Amonestación verbal o escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.

3. Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.

b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a seis años.

c) Despido.

En la prescripción de las infracciones y faltas se atenderá a lo establecido en la legislación vigente al efecto.

#### Artículo 48º. Procedimiento

Cualquier empleado/a de la empresa, cualquiera que sea su grupo o subgrupo, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable y previa notificación al interesado/a, el correspondiente parte, tramitándolo al Responsable correspondiente.

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

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

terior.

La dirección de la empresa, previos los informes que considere oportunos de los respectivos responsables, sancionará directamente las faltas.

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

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

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

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CONVENIO CON EL IMAE

Mercacórdoba subvencionará a todos los trabajadores/as el precio del 50% del coste de dos localidades para la asistencia a los espectáculos programados por el IMAE, salvo en aquellos en que no sea posible aplicar dicho descuento por tratarse de programaciones ajenas, aunque también se desarrollen dentro de las instalaciones dependientes del IMAE.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO

El complemento salarial denominado antigüedad que los trabajadores/as tengan devengado hasta la firma del presente convenio se extingue en su redacción anterior y queda consolidado como un complemento salarial "ad personam", denominado "antigüedad consolidada." Este complemento retributivo tendrá una duración indefinida y será revisado como el resto de conceptos salariales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. ENTRADA EN VIGOR

1. Reclasificación del Personal. Una vez firmado el convenio colectivo, se comenzarán los trámites necesarios para llevar a cabo las reclasificaciones de personal enumeradas en el artículo 14, que serán detalladas nominalmente en un documento independiente firmado por la empresa y la representación laboral.

2. Asuntos particulares: 1 de enero de 2022.

3. La antigüedad, tal y como se recoge en el artículo 26 del presente convenio.

4. El resto de conceptos entrará en vigor a la firma del presente convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. PLAN DE IGUALDAD

Se adquiere el compromiso, a la mayor brevedad posible, de redacción y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

**ANEXO 1 - TABLAS SALARIALES 2020-2022**

Tablas salariales 2020	IMPORTE MENSUAL				IMPORTE SEMESTRAL	IMPORTE ANUAL
GRUPO O SUBGRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS POLIVALENCIA	PLUS PRODUCT. "A"	PLUS PRODUCT. "B"	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN FIJA (*)
Responsable Área	3.144,06	0,47	221,18	262,00	3.144,06	49.820,64
Técnico titulado	1.773,57	0,00	0,00	147,80	1.773,57	26.603,58
Oficial 1ª	1.637,24	38,48	36,50	136,44	1.637,24	25.458,40
Oficial 2ª	1.474,43	24,30	36,50	122,87	1.474,43	22.846,06
Auxiliar	1.296,82	24,67	36,50	108,07	1.296,82	20.186,36
Operario Especialista	1.224,97	6,48	36,50	102,08	1.224,97	18.890,30
Operario	1.111,95	25,58	36,50	92,66	1.111,95	17.424,18

Tablas salariales 2021	IMPORTE MENSUAL			IMPORTE SEMESTRAL	IMPORTE ANUAL
GRUPO O SUBGRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT. "A"	PLUS PRODUCT. "B"	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN FIJA (*)
Responsable Área	3.251,49	114,22	270,96	3.251,49	50.143,02
Técnico titulado	1.790,66	0,00	149,22	1.790,66	26.859,88
Oficial 1ª	1.695,83	16,39	141,32	1.695,83	25.634,14
Oficial 2ª	1.526,98	8,25	127,25	1.526,98	23.003,72
Auxiliar	1.341,15	16,84	111,76	1.341,15	20.319,30
Operario Especialista	1.266,42	1,53	105,54	1.266,42	19.014,72
Operario	1.150,99	23,04	95,92	1.150,99	17.541,38

Tablas salariales 2022	IMPORTE MENSUAL		IMPORTE SEMESTRAL	IMPORTE ANUAL
	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT. "B"	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN FIJA (*)
Responsable Área	3.401,91	283,49	3.401,91	51.028,62
Responsable de Servicio (**)	2.290,84	190,90	2.290,84	34.362,56
Técnico titulado	1.828,77	152,40	1.828,77	27.431,58
Oficial 1ª	1.743,77	145,31	1.743,77	26.156,50
Oficial 2ª	1.566,54	130,54	1.566,54	23.498,04
Auxiliar	1.381,58	115,13	1.381,58	20.723,68
Operario Especialista	1.294,28	107,86	1.294,28	19.414,24
Operario	1.192,80	99,40	1.192,80	17.892,00

(\*) Incluye los importes mensuales fijos y las pagas extras.

(\*\*) Anteriormente no existía ningún trabajador vinculado a esta categoría