

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo
Delegación Provincial de Córdoba**

Núm. 493/2011

Código de Convenio número 14102812012011.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el día 24 de noviembre de 2010, entre la representación legal de la empresa Mercado de Abastecimiento de Córdoba, MERCACÓRDOBA, S.A. y sus trabajadores, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de marzo, 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 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2020, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Trabajo de Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, a 18 de enero de 2011.- El Delegado Provincial de Empleo Junta Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

Convenio Colectivo Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A.

Córdoba, 24 de noviembre de 2010

Acta final de la Comisión Negociadora del octavo Convenio de la Empresa, Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A. Asistentes: D. Antonio Luque Moraga, en calidad de representante de los trabajadores. D^a Ana Moreno Porras, en calidad de representante de los trabajadores.

D. José Ignacio Fernández Estellés, en calidad de representante de la empresa.

D. Emeterio Gavilán González, en calidad de representante de la empresa.

D. Juan José Capó Ivars, en calidad de representante de la empresa.

D^a Ana Marzo Collado, en calidad de Secretaria de la Comisión Negociadora.

En Córdoba, en la Sala de Juntas de la Sociedad, sita en Avda. de las Lonjas, s/n, domicilio social de ésta, siendo las trece horas del día veinticuatro de noviembre de dos mil diez, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A. Abierta la sesión se procede a dar lectura al texto del Convenio aprobándose cada uno de los artículos, tablas salariales del Convenio y el Plan de Igualdad incluido como anexo al mismo. Se firman seis ejemplares por ambos representantes. Seguidamente, acuerdan proceder a la presentación del VIII Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral para su registro, depósito

y publicación. Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo a las trece horas y quince minutos de la fecha indicada y se extiende la presente Acta.

Los representantes de los trabajadores:

Antonio Luque Moraga Ana Moreno Porras

Los representantes de la empresa

José I. Fernández Estellés Emeterio Gavilán González Juan J. Capó Ivars

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Art. 1.- Objeto:**

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A." y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.- Ámbito personal:

Se aplica este Convenio a todos los trabajadores que integran la plantilla de la Empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, S.A." o puedan integrarla en el transcurso de su vigencia cualquiera que sea la duración o modalidad de su contrato y su clasificación profesional, a excepción de:

a) El personal con contrato especial de alta dirección

b) Jefe de Departamento que se regirán por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

Art. 3.- Ámbito territorial:

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en el término municipal de Córdoba así como a las dependencias en las que la empresa preste sus servicios.

Art. 4.- Ámbito temporal:

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación, sin perjuicio de que será aplicado desde el día siguiente al de su firma por ambas partes y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009 salvo para aquellos conceptos para los que se determine explícitamente su fecha de aplicación.

Su vigencia alcanza hasta el 31 de diciembre de 2012.

Art. 5.- Denuncia del Convenio:

La denuncia total o parcial del Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación máxima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia, debiendo proceder a constituir "Comisión negociadora" en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en la forma y plazo estipulados, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año, revisándose las retribuciones incluidas en las tablas salariales en el mismo porcentaje de variación que experimente el IPC en el año anterior.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, se mantendrán en vigor sus cláusulas normativas perdiendo vigencia las cláusulas obligacionales.

Art. 6.- Derecho supletorio:

El presente Convenio obliga como ley entre las partes a sus firmantes, a las personas físicas y jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y principios de carácter general aplicables (in dubio pro operario).

Art. 7.- Unidad e indivisibilidad:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio formarán un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Si por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial se modificasen algunas cláusulas de este convenio, solamente quedará afectada la parte que modifique la Resolución administrativa o judicial, procediéndose a la negociación de dicha parte.

Art. 8.- Absorción y compensación:

Las retribuciones establecidas en este acuerdo compensarán y absorberán todas las existentes al momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter legal o convencional de obligada aplicación.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las anteriormente acordadas. En caso contrario, subsistirá el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos o retribuciones.

Quedan exceptuados de la compensación y absorción, las indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social, en régimen de pago delegado.

Art. 9.- Garantía "ad personam":

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

Art. 10.- Comisión Paritaria

Composición y funciones de la Comisión: La Comisión estará integrada por dos miembros en representación de la Empresa y dos miembros en representación de los trabajadores que serán designados por las partes firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.

2. Emitir informe preceptivo en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento: En ambos casos, 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 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.

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

Art. 11.- Sistema de Resolución de Conflictos

Agotadas, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12.- Competencia de la Dirección:

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la

Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia sin perjuicio de las competencias que en esta materia estén legalmente reconocidas a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 13.- Categorías profesionales:

El personal de Mercacórdoba, S.A., quedará encuadrado en una de las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Departamento
Técnico Titulado Universitario
Oficial Primera
Oficial Segunda
Auxiliar
Operario Especialista
Operario

Esta clasificación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías. Igualmente, en función de las necesidades de la organización de la Empresa, podrán crearse categorías adicionales o sustitutivas a las enumeradas. En el caso de creación de una nueva categoría, la empresa facilitará un informe justificando la necesidad de dicha creación con un mínimo de 15 días antes de formalizar contrato con trabajador asignándole dicha categoría. La representación de los trabajadores deberá emitir informe al respecto en los 10 días siguientes.

Una vez firmado el Convenio, la Comisión Paritaria elaborará un nomenclátor de categorías profesionales con las funciones generales a desempeñar por cada categoría que se añadirá como anexo a este Convenio.

Art. 14.- Escalafón:

La Empresa confeccionará un escalafón dentro de los tres primeros meses de cada año en el que conste su personal en plantilla por categorías profesionales y dentro de éstas por antigüedad en la Empresa y fecha de nacimiento.

CAPÍTULO IV. INGRESOS, PROMOCIÓN Y CESES

Art. 15.- Ingresos:

La Dirección de la Empresa organizará y será la responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores.

El personal de nuevo ingreso en esta Empresa podrá ser contratado bajo cualquiera de las formas y condiciones de contratación de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y según las necesidades de la Sociedad.

Dicho ingreso tendrá carácter provisional y se concertará por escrito un período de prueba que se fija en los siguientes plazos:

- Para los contratos indefinidos y temporales que previsiblemente vayan a durar más de un año: seis meses.
- Contratos de prácticas y de formación: tres meses.
- Para los contratos temporales no incluidos en los apartados anteriores: hasta tres meses.

Las ausencias del trabajo durante el período de prueba, por I.T. u otro tipo de causa, dará lugar a una prórroga del mismo de duración idéntica al número de días laborables no trabajados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los referentes a la resolución de la relación laboral ya que podrá ser rescindida unilateralmente sin necesidad de preaviso ni derecho a

indemnización alguna.

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

En el supuesto de que exista en la Empresa personal de categoría inferior al puesto a cubrir, se comunicará a éstos la intención de contratación y de haber candidatos a dicho puesto se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del presente Convenio.

Art. 16.- Promoción:

Para el ascenso y promoción de los trabajadores, se determina como criterio preferente la capacidad de éstos, es decir, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

En las vacantes que se produzcan, se seguirá el principio básico antes reseñado y de no haber en la Empresa personal apto, se cubrirán las plazas con personal de nuevo ingreso.

Art. 17.- Trabajos de superior categoría:

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 18.- Ceses:

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito, y con acuse de recibo por parte de la Empresa, siendo el plazo de preaviso de quince días.

Caso de no cumplirse el plazo de preaviso, la Empresa podrá descontar de su liquidación, el importe total de sus retribuciones y Seguridad Social a cargo de la misma correspondientes a los días de retraso.

Art. 19.- Formación

Convencidas las partes de que la formación profesional es un instrumento imprescindible para mejorar la productividad y contribuir al crecimiento profesional y personal de los trabajadores, la empresa ratifica su propósito continuo de fomentar la acción formativa de éstos.

Las actuaciones de formación se instrumentarán básicamente a través de:

1. Acciones formativas promovidas por la empresa orientadas a la capacitación y divulgación de conocimientos necesarios para el desempeño de determinadas funciones o para la mejora de su eficiencia ya sea mediante cambios tecnológicos u organizativos.

2. Acciones formativas emprendidas por iniciativas individuales o colectivas de trabajadores con la finalidad de crecer profesionalmente siempre que tengan afinidad con cualquiera de las funciones desempeñadas en la empresa.

Las acciones formativas incluidas en el punto 1 tendrán preferencia en la asignación de recursos presupuestarios y organizativos sobre las acciones formativas descritas en el punto 2.

Para la selección y la asignación de éstas últimas se tendrán en cuenta criterios de equidad, motivación hacia la formación, aprovechamiento de acciones de formación anteriores y relación con las funciones desempeñadas por el trabajador así como las limitaciones presupuestarias existentes en cada momento.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Art. 20.- Jornada laboral:

Se establece la jornada ordinaria de trabajo de 1.725 horas al año.

El personal que trabaje en jornada continuada cuya duración diaria exceda de 6 horas disfrutará de un descanso de 20 minutos que desde la fecha de firma del presente convenio, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Art. 21.- Calendario Laboral:

El Calendario Laboral será el que se fije por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa es necesario el funcionamiento continuo del servicio de "Control de Accesos" durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año así como el funcionamiento en festivos de otros servicios. Por tanto, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y ajustándose en todo caso a lo dispuesto al respecto por la Legislación vigente, cada Servicio adecuará el Calendario Laboral en orden a atender adecuadamente las necesidades de los usuarios de Mercacórdoba.

En todo caso, los días 24 y 31 de diciembre, el horario de personal en el Servicio de Control de Accesos finalizará a las 20 horas y se reanudará a las 9 horas del día siguiente.

Art. 22.- Horario Laboral:

Se establece para los distintos departamentos el siguiente horario:

- Área de Gestión Económica y Recursos Humanos: De lunes a sábado.

- Área de Mercados y Servicios: de lunes a domingo, respetando lo establecido en la Ley respecto al descanso semanal y con los descansos adicionales al objeto de regularizar el cómputo.

- Área de Promoción y Desarrollo: De lunes a sábado.

La distribución de los turnos se establecerá por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades del servicio y deberá ser publicada con una antelación mínima de 10 días. Los cambios en la citada distribución motivados por situaciones imprevisibles quedarán exentos del citado plazo de comunicación, siendo una prioridad para los responsables de los servicios, comunicarlo a los afectados por dichos cambios cuanto antes.

Para aquellos puestos de trabajo afectos a los servicios continuos y/o realizados en días festivos se tendrá en cuenta la rotación de turnos para que no sean siempre los mismos trabajadores quienes realicen el mismo servicio.

Salvo en circunstancias emergentes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas.

Art. 23.- Horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el Art.20.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, teniendo su realización carácter obligatorio para el trabajador, las efectuadas por:

- El personal a turnos en día festivo sin descanso compensatorio por necesidades del cuadrante.

- Períodos punta y servicios especiales.

- Ausencias imprevistas.

- Cambios e incidencias en el turno.

- Reparaciones perentorias y trabajos de mantenimiento no susceptibles de realizar en la jornada habitual.

- Ausencias derivadas del cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, funciones sindicales, formación, así como otras de igual naturaleza.

Estas horas estructurales anteriormente enunciadas podrán ser compensadas con descansos o percepción de la retribución correspondiente (art. 30).

Art. 24.- Vacaciones:

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de 30 días naturales retribuidos de vacaciones.

La retribución durante el período vacacional se realizará por el importe de todos los conceptos retributivos incluidos en tablas sa-

lariales más el "Plus de antigüedad".

El personal que no alcance el año de antigüedad en la Empresa sólo disfrutará, en concepto de vacaciones, de la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Las vacaciones serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute. A tal efecto:

- Los trabajadores solicitarán antes del 1 de diciembre de cada año, el período vacacional que desean disfrutar durante el primer trimestre del año siguiente y antes del 15 de enero los períodos vacacionales a disfrutar durante el resto del año.

- La empresa confeccionará un calendario de vacaciones.

- El calendario de vacaciones se trasladará al representante de los trabajadores con la justificación, en su caso, de las diferencias entre los períodos vacacionales solicitados y los asignados.

- El representante de los trabajadores presentará, en su caso, un informe con las objeciones a la propuesta de la empresa.

Art. 25.- Licencias y permisos:

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o interrupción del embarazo.

d) Tres días por fallecimiento, o enfermedad graves del cónyuge o pareja con la que conviva, padres o hijos.

e) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse a otra ciudad situada a más de 150 km. de su residencia habitual, el plazo será de 4 días.

f) Para los trabajadores con al menos 2 años de antigüedad en la empresa, se establece el derecho a disfrutar de un día de asuntos propios.

Este derecho podrá ejercerse hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio y el trabajador lo solicite con antelación suficiente, de manera que puedan adoptarse las correspondientes medidas de reorganización del trabajo. Tal disfrute exige la autorización previa y expresa de la empresa. En ningún caso podrá haber más de un trabajador por servicio disfrutando simultáneamente del permiso por asuntos propios.

Esta ausencia del trabajo no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Excepcionalmente, el día de asuntos propios de 2010 se podrá acumular a las vacaciones programadas de 2011.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y retribución económica.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 26.- Excedencias:

El trabajador 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 por un plazo no menor a cuatro

meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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 legalmente se determinen.

Se establece el derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia voluntaria.

Para las excedencias con duración superior a un año, el trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en el caso de que existan vacantes de igual o inferior categoría a la del trabajador en situación de excedencia voluntaria. Si el reingreso se produce en una categoría profesional inferior, las retribuciones económicas serán las que correspondan a la misma. En cualquier caso el trabajador excedente tendrá que reunir la capacidad física y técnica adecuada para desempeñar las funciones del puesto vacante.

El trabajador que desee solicitar la excedencia regulada en el presente precepto deberá solicitarlo por escrito de forma fehaciente, al menos con un mes de anticipación a la fecha prevista de inicio de la excedencia. El citado preaviso será de dos meses, en el supuesto de trabajadores que en el momento de su solicitud ostenten la categoría profesional de Oficial o superior.

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

Art. 27.- Conciliación vida familiar:

Para facilitar la conciliación de las circunstancias personales de los trabajadores con su jornada de trabajo, los responsables de los servicios, siempre que las necesidades de los mismos lo permitan, atenderán las peticiones que en este sentido les planteen los trabajadores. Así mismo, podrán, con esta finalidad, utilizar fórmulas de flexibilización de horarios y/o de teletrabajo.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

Art. 28.- Los salarios pactados en este Convenio han sido fijados por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida, y al rendimiento normal o mínimo exigible, que deberá alcanzarse en todas las horas de trabajo y en procedimiento total.

Art. 29.- Definición de conceptos retributivos:

El régimen de remuneración del personal de la empresa está constituido por los siguientes conceptos retributivos:

1.- Salario Base:

Es el que se especifica en la tabla anexa de este Convenio, para cada una de las categorías, en cómputo anual.

2.- Plus de nocturnidad:

Los trabajadores 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 1,21€ en 2009 y a 1,22€ en 2010 por hora de trabajo nocturno.

3.- Plus de antigüedad

Se entiende por antigüedad, el complemento personal que percibirán los trabajadores 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 de cinco trienios.

Se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuera la categoría profesional en la que el trabajador estuviera encuadrado y comenzará a devengarse desde el día primero del mes en que se cumpla.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, si el trabajador ha prestado los servicios sin solución de continuidad, ésta 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 ha estado contratado siempre que la interrupción no sea como consecuencia de una baja voluntaria, pues en este caso se sobrentiende que el trabajador opta libremente por desvincularse de la empresa a todos los efectos.

Para interrupciones por finalización de contrato superiores a seis meses, el trabajador 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.

4.- Plus de polivalencia:

Dentro de la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa podrá efectuar cambios de puestos, cuando sea necesario para la buena marcha del servicio sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos de tipo económico adquiridos.

Se establece un plus al objeto de compensar la flexibilidad aportada por aquellos trabajadores susceptibles de realizar tareas de diferente naturaleza u ocupar diferentes puestos de trabajo. Igualmente retribuye la adaptación a nuevos métodos de trabajo y/o nuevas tecnologías.

El plus de polivalencia será fijo en cantidad para cada una de las categorías profesionales y de devengo mensual. Su cuantía anual se fija en la tabla anexa de este Convenio.

5.- Plus de disponibilidad:

Reconociéndose a la Dirección de la Empresa la posibilidad de variar el horario al personal en función de las necesidades de organización y/o trabajo, así como de disponer de total localización del trabajador para atender cualquier urgencia, se establece como compensación para dicho personal un Plus de disponibilidad cuyo importe anual en función de categorías se expone en la tabla Anexa de este Convenio. Su cuantía será fija y de devengo mensual.

6.- 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 categoría.

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.

7.- Plus de actividad:

Los trabajadores con la categoría profesional de Operario Especialista o Auxiliar cuando realicen la función de Responsable del Mercado de Frutas y Accesos, del Mercado de Pescados o de Mantenimiento, recibirán un Plus de Actividad A por día de trabajo efectivo desempeñando alguno de los citados puestos cuya cuantía asciende a:

4,34 € por día efectivo de trabajo para 2009.

4,37 € por día efectivo de trabajo para 2010.

Los trabajadores cuya categoría no conlleve la organización y coordinación de un equipo de trabajo y se les asigne esta función recibirán un Plus de Actividad B por día de trabajo efectivo desempeñando dicha función cuya cuantía asciende,

3,25 € por día efectivo de trabajo para 2009.

3,28 € por día efectivo de trabajo para 2010.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que devenguen con regularidad el Plus de Actividad percibirán una cuantía fija mensual que sustituye al regulado por día efectivamente trabajado sin perjuicio de que cuando pasen a otro puesto de trabajo dejen de percibirlo al estar vinculado su devengo al desempeño de las funciones y con las categorías citadas anterior-

mente. El importe de dicho plus se establece en:

Plus de actividad A: 86,81 € mensuales en 2009 y a 87,50 € mensuales en 2010.

Plus de actividad B: 65,11 € mensuales en 2009 y a 65,63 € mensuales en 2010.

Los trabajadores que realicen la función de Auxiliar del Mercado de Pescados y tengan una categoría inferior a Oficial 2ª, recibirán un Plus por día de trabajo efectivo que desempeñe dicha función y cuyo importe asciende a:

1,06 € por día efectivo de trabajo para 2009.

1,07 € por día efectivo de trabajo para 2010.

8.- 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 asuma funciones adicionales a las propias de su categoría 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 o cuando los mismos se integren en otro concepto retributivo.

9.- Plus de transporte:

Se establece un plus de transporte que se satisface por día de trabajo efectivo y que asciende a 4€ en 2009 y a 4,03€ en 2010.

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.

10.- Plus de festivos:

A partir de la fecha de firma de presente Convenio, se establece un plus por cada día festivo trabajado cuyo importe asciende a 4€. A tales efectos, los domingos se consideran días festivos.

11.- Plus de Productividad

11.1.- Plus de productividad A:

Se establece un Plus de Productividad A siempre que los resultados de la empresa en el año anterior sean superiores al 2% del capital social que se cobrará en los siguientes importes y periodicidades:

Para 2009, por el importe ya cobrado en enero de 2010 .

A partir del 1 de enero de 2010 , el importe de cuantía fija y devengo mensual de 36,5 euros mensuales por trabajador.

11.2.- Plus de productividad B:

A partir del 1 de enero de 2010, se establece un Plus de Productividad B por trabajador de devengo y cobro mensual por el importe de una doceava parte de la paga extra.

El Plus de Productividad se devengará siempre que el beneficio de la empresa del año anterior al del devengo sea superior al 3% del capital social.

En 2010, de manera extraordinaria y sólo para dicho período anual, el importe del citado Plus será el equivalente al de dos doceavas partes de la paga extra.

A partir del 1 de enero de 2011, cada trabajador podrá optar anualmente por el cobro de dicho Plus o por la reducción de 65 horas en su jornada anual. La comunicación de la opción elegida se efectuará por parte de cada trabajador antes del 1 de diciembre de 2010 y 2011.

12.- Complemento de Navidad:

Se establece el importe de 60€ anuales en concepto de Complemento de Navidad que se harán efectivos en la nómina del mes de noviembre de cada año. El correspondiente al año 2009 ya se hizo efectivo en la nómina del mes de noviembre de dicha anualidad.

Art. 30.- Retribución de las horas extraordinarias:

Cuando las horas extraordinarias no sean compensadas con

descansos, serán retribuidas en razón de los siguientes importes:

Categoría Profesional	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Técnico Titulado Universitario	12,75 €	13,04 €	13,30 €
Oficial 1ª	12,38 €	12,67 €	12,92 €
Oficial 2ª	11,07 €	11,32 €	11,55 €
Auxiliar	9,76 €	9,99 €	10,18 €
Operario Especialista	9,11 €	9,32 €	9,50 €
Operario	8,42 €	8,61 €	8,79 €

Art. 31.- Revisión de los conceptos retributivos:

Los conceptos retributivos correspondientes a tablas salariales quedarán revisados para los años 2009, 2010 y 2011 como se detalla en las tablas adjuntas al presente convenio; los conceptos retributivos incluidos en tablas salariales se revisarán en 2012 con arreglo a la variación que experimente el I.P.C. en el año anterior. El resto de conceptos descritos se revisarán en 2011 y 2012 en la misma variación que experimente el I.P.C. en el año anterior, salvo en los que se determine explícitamente que no se revisan o que se revisen mediante otra fórmula.

Art. 32.- Forma y fecha de pago del salario:

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

Art. 33.- Anticipos:

En el ámbito temporal del presente Convenio, los trabajadores podrán solicitar dos anticipos equivalentes al importe de dos mensualidades que incluyen los siguientes conceptos: salario base, pluses de antigüedad, polivalencia y disponibilidad y complementos personales. Estos anticipos se descontarán en la nómina en un plazo máximo de doce meses. No se podrá solicitar el segundo anticipo si queda algún saldo pendiente de un anticipo anterior.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

Art. 34.- Contrato de fomento a la contratación indefinida:

Antes del 31 de marzo de 2011, la empresa procederá a la conversión en contratos indefinidos para la prestación de los servicios establecidos en la encomienda de gestión de servicios en los Mercados Municipales de los actuales contratos de duración determinada formalizados con los siguientes trabajadores:

José María Martínez García

Gonzalo Muñoz Magarín

Josefa Ruiz Mesa

Jesús Soriano Bernases

Art. 35.- Contrato en prácticas:

Los contratos que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos, O.M. 14 de julio de 1998 y la Ley 53/2002 de 30 de diciembre y demás disposición vigente que le sea de aplicación bajo la modalidad de Contrato en Prácticas tendrán una retribución mínima del 60 por 100 el primer año y del 75 por 100 el segundo, de la retribución establecida para la categoría profesional que le corresponda, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se considerarán a tales efectos: salario base, plus de polivalencia y plus de disponibilidad así como la parte que pudiere corresponderle del resto de conceptos salariales. El resto de pluses que pudieren corresponderle por transporte y nocturnidad se harán efectivos en su totalidad.

Art. 36.- Contratos de formación:

Los contratos que se efectúen al amparo del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del

E.T. en materia de contratos formativos, la Ley 53/2002 de 30 de diciembre, y demás disposición vigente que le sea de aplicación, bajo la modalidad de Contratos de Formación tendrán una duración máxima de dos años salvo los que se suscriban con personas con declaración de minusvalía que podrán tener una duración máxima de tres años.

La retribución de los trabajadores con Contrato de Formación formalizado en 2.009 será de 9.000€ durante el primer año y 10.000€ durante el segundo, que incluye Salario Base y dos pagas extras. Para años sucesivos, esta retribución se revisará con la variación que experimente el I.P.C. del año anterior. El resto de pluses que pudieren corresponderle por transporte y nocturnidad se harán efectivos en su totalidad.

Art. 37.- Contrato eventuales:

A estos efectos se estará de acuerdo a la legislación vigente, será de aplicación lo regulado en el art. 15 ET, RD. 2720/98, de 18 de diciembre y ley 12/2001 de 9 de julio.

La duración de los contratos de obra o servicio queda ampliada en doce meses más de los recogidos en legislación vigente.

CAPÍTULO VIII. COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Art. 38.- Ropa de Trabajo:

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

Art. 39.- Complementos por Incapacidad Temporal:

En caso de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional se establece un complemento que garantice al trabajador la percepción del 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo. Dicho complemento se percibirá durante un máximo de 90 días. Transcurrido dicho período el complemento será del 90% mientras dure el proceso de Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral que exijan hospitalización se establece un complemento que garantice al trabajador la percepción del 90% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo. Dicho complemento se percibirá durante un máximo de 90 días. Si transcurrido dicho período el trabajador continuase en situación de I.T. percibirá un complemento que garantice al trabajador el 80% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo.

En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará durante los tres primeros días de la baja, un complemento del 65% de las retribuciones que viniera percibiendo en activo y a partir del día 21 este complemento será del 80%.

Para determinar la cuantía de los complementos el concepto "retribuciones que viniera percibiendo en activo" incluye: Salario Base, Plus Polivalencia, Plus Disponibilidad, Plus Antigüedad y Pagas Extras.

Art. 40.- complemento por Incapacidad Permanente:

En caso de Incapacidad Permanente reconocida por el INSS, si al trabajador 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 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.

Art. 41.- Defensa jurídica:

La empresa facilitará a todos los trabajadores 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 IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 42.- Seguridad e Higiene:

En materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan comprometiéndose la empresa y los trabajadores a una participación activa en su gradual aplicación.

Es obligación de la empresa y de los trabajadores cooperar en la prevención de riesgos profesionales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa. La empresa está obligada a proporcionar los medios de protección y seguridad más idóneos y de igual manera el trabajador está obligado a recibir enseñanzas que sobre esta materia le sean facilitadas por la empresa, usar correctamente los medios de protección personal, cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dar cuenta inmediata de las averías y deficiencias que puedan ocasionarse, cuidar y mantener su higiene personal, someterse a reconocimientos de empresa y cuantas otras atribuciones u obligaciones les señale la normativa vigente.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, así como de las necesidades de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, se consideran en la obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta la normativa vigente sobre la materia.

Los Delegados de Prevención tendrán la potestad y la obligación de paralizar una tarea cuando estimen que la misma tiene peligro de insalubridad o de riesgo para la integridad física del trabajador. Ante una situación de este tipo el Delegado lo pondrá en conocimiento de la empresa, y ésta estará obligada a instrumentar las medidas oportunas para eliminar el riesgo tanto de salud como físico.

CAPÍTULO X. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Art. 43.- Del derecho de representación colectiva.

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

Art. 44.- Garantías:

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, 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, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

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

c) No ser despedido ni sancionado 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 en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado 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 re-

presentación, 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 de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1º) Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º) 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 en el Registro de Entrada de la empresa, mediante escrito dirigido al Director-Gerente.

Art. 45.- Competencias:

1. El comité de empresa o delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1º) 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 contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º) 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.

3º) 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 éstos.

4º) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario 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.

c) 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.

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

6º) 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.

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

8º) 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.

9º) Ejercer una labor:

a) 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 el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10º) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Delegado de Personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º) y 5º) núm. 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Art. 46.- Del derecho de reunión:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento

por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párr. b).

4. Locales y tablón de anuncios

En las empresas o centros de trabajo, siempre que las circunstancias lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de trabajo.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 47.- Los trabajadores 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.

Art. 48.- 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 den tro 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 ni para la empresa.

6.- La no comunicación por parte de los responsables de las incidencias producidas entre el personal a su cargo cuando éstas 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 éstos.

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 arrojo 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 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 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.- Negligencia en el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, que no se traduzca en perjuicio grave ni para el trabajador ni para la empresa

18.- Aquellas otras de naturaleza análoga.

Art. 49.- 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.

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 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 como 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.

Art. 50.- 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 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 de trabajo o de los usuarios de los Mercados.

6.- Efectuar competencia a la empresa o a los usuarios 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, compañeros, subordinados o usuarios, 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 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 moral.

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

17.- Aquellas otras de naturaleza análoga.

Art. 51.- 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.

Art. 52.- En la prescripción de las infracciones y faltas se atenderá a lo establecido en la legislación vigente al efecto.

Art. 53.- Procedimiento: Cualquier empleado de la empresa, cualquiera que sea su grado o categoría, está obligado a emitir, en cuanto conozca una conducta sancionable y previa notificación al interesado, el correspondiente parte, tramitándolo al Jefe de Departamento 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. 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 art. 52.

La dirección de la empresa, previos los informes que considere oportunos de los respectivos mandos, 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 tra-

bajador 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, 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.

Los representantes de los trabajadores:

Ana Moreno Porras , Antonio Luque Moraga

Los representantes de la empresa

Emeterio Gavilán González; José I. Fdez. Estellés; Juan J. Capó Ivars.

Tablas salariales 2009	SALARIO BASE	PLUS	PLUS	RETRIBUCION	PAGA	TOTAL
		POLIVALENCIA	DISPONIBILIDAD	FIJA	EXTRA	
MENSUAL						
Técnico Titulado	1.205,31	285,35	140,74	1.631,40	1.205,31	21.987,48
Oficial 1ª	1.046,06	419,00	140,87	1.605,93	1.046,06	21.363,25
Oficial 2ª	926,70	375,08	134,52	1.436,31	926,70	19.089,07
Auxiliar	819,83	324,00	122,62	1.266,45	819,83	16.837,05
Operario Especialista	775,37	286,51	118,29	1.180,17	775,37	15.712,77
Operario	721,59	268,83	99,72	1.090,15	721,59	14.524,93

Tablas salariales 2010	SALARIO BASE	PLUS	PLUS	RETRIBUCION	PAGA	TOTAL
		POLIVALENCIA	DISPONIBILIDAD	FIJA	EXTRA	
MENSUAL						
Técnico Titulado	1.233,03	291,92	143,98	1.668,93	1.233,03	22.493,19
Oficial 1ª	1.070,12	426,64	144,11	1.642,86	1.070,12	21.354,61
Oficial 2ª	948,02	383,71	137,61	1.469,34	948,02	19.528,12
Auxiliar	838,69	331,45	125,44	1.295,58	838,69	17.224,30
Operario Especialista	793,20	293,10	121,01	1.207,31	793,20	16.074,17
Operario	738,19	275,02	102,02	1.115,22	738,19	14.859,00

Tablas salariales 2011	SALARIO BASE	PLUS	PLUS	RETRIBUCION	PAGA	TOTAL
		POLIVALENCIA	DISPONIBILIDAD	FIJA	EXTRA	
MENSUAL						
Técnico Titulado	1.257,60	297,75	146,86	1.702,31	1.257,60	22.943,05
Oficial 1ª	1.091,52	437,21	146,99	1.675,72	1.091,52	22.291,70
Oficial 2ª	966,98	391,39	140,36	1.498,73	966,98	19.918,68
Auxiliar	855,46	338,08	127,95	1.321,49	855,46	17.568,76
Operario Especialista	809,06	298,96	123,43	1.231,46	809,06	16.395,65
Operario	752,95	280,52	104,06	1.137,52	752,95	15.156,18

Programa de Asesoramiento a empresas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, promovido por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

El plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa: mercados centrales de abastecimiento de Córdoba, Mercacórdoba, s.a.

Fecha de aprobación del Plan

Noviembre 2010

Índice

1. Introducción: 2
2. Diagnóstico sobre igualdad y oportunidades: 2
3. Finalidad y objetivos del plan de igualdad: 5
4. Vigencia: 6
5. Medidas para integrar la igualdad: 6
- Eje 1: Reclutamiento y selección de personal: 6
- Eje 2: Promoción y desarrollo profesional: 6
- Eje 3: Política retributiva: 7
- Eje 4: Conciliación de la vida laboral y personal: 8
- Eje 5: Salud laboral: 8
- Ej 6: Comunicación y sensibilización: 9
6. Seguimiento y evaluación del Plan: Funciones del comité de igualdad: 10

1.INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad surge del interés manifestado por Mercacórdoba con respecto a la iniciativa del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba en el marco del "Servicio de Asesoramiento a Empresas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres", cuya asistencia técnica la ha llevado a cabo Fundación Mujeres.

Dicho programa tiene como objetivo el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales y en los procedimientos de gestión integral de las empresas.

Mercacórdoba en el marco de su participación en este Programa ha diseñado con la asistencia técnica de la Fundación Mujeres, este Plan de Igualdad al objeto de poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y reforzar este principio en la cultura de la Empresa.

En el seno de la organización se ha constituido el Comité de Igualdad integrado de forma paritaria por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras al objeto de impulsar los objetivos perseguidos y realizar el seguimiento del desarrollo del plan.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

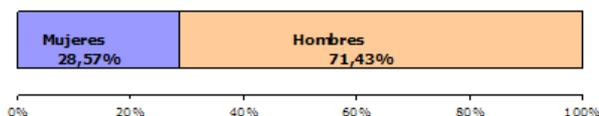
El punto de partida en el diseño del Plan de Igualdad ha sido la realización de un diagnóstico sobre la situación en relación con la igualdad de oportunidades que ha consistido en el estudio de la situación de la plantilla y el análisis de la política de recursos humanos con el fin de identificar ámbitos prioritarios de actuación –estudio realizado por el equipo de asistencia técnica del proceso, de Fundación Mujeres, con datos del año 2008.-

De los resultados obtenidos se deduce que Mercacórdoba aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien determinados rasgos de la plantilla hacen aconsejable la aplicación de ciertas medidas de corrección con el fin de mejorar el aprovechamiento de las capacidades de todos los recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de la plantilla y de medidas que potencien la política de igualdad de la Empresa.

De tal forma, con el Plan se trata de influir en algunos rasgos de la plantilla de Mercacórdoba que desde la perspectiva de género requieren de medidas compensatorias:

- Plantilla desequilibrada en su composición por sexos:

La plantilla de Mercacórdoba a 31-12-2009 está compuesta por un total de 28 personas de las cuales 8 son mujeres y 20 son hombres por lo que existe desequilibrio ya que el número de trabajadores es más del doble que el de trabajadoras y representa un 71% frente al 29% de las trabajadoras.

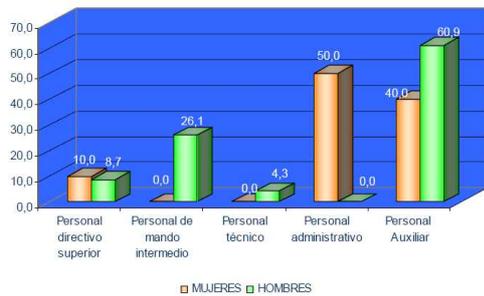


De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, "se entenderá equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

- Existencia de segregación vertical con escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad: si bien la

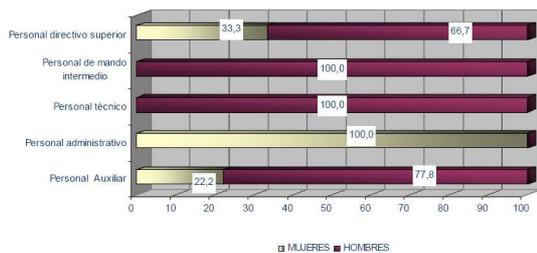
composición por sexo en el nivel directivo presenta cierto equilibrio, en los niveles los mandos intermedios y el personal técnico no hay presencia femenina.

Distribución de la plantilla según nivel jerárquico y sexo.
(% sobre el total de cada sexo)



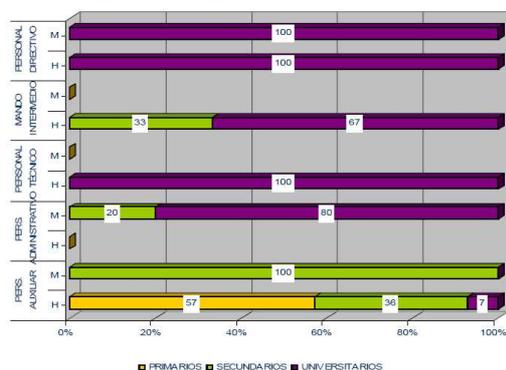
- Existencia de una cierta segregación horizontal con una concentración de mujeres en puestos con funciones administrativas ocupación que tradicionalmente viene siendo desempeñada por mujeres.

Distribución de la plantilla según nivel jerárquico y sexo
(% sobre el total de cada nivel)



- Sobrecualificación del personal femenino: el 80% de las trabajadoras que integran el personal administrativo posee estudios universitarios.

Distribución de la plantilla según nivel de estudios, grupo jerárquico y sexo



Estos indicadores apuntan la conveniencia de incluir algún tipo de acción positiva que permita equilibrar la plantilla y aumente la presencia de las trabajadoras en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, optimizando el potencial intelectual y profesional del que dispone la empresa.

De igual manera, con el plan se pretende enfatizar y resaltar

determinados comportamientos organizacionales que contribuyen a la consecución de los objetivos marcados y que ya se apuntaban en el diagnóstico realizado:

- Ausencia de protocolos de actuación y prevención ante situaciones de acoso sexual, por razón de género así como en casos de violencia de género.

- Conveniencia de desarrollar acciones formativas de sensibilización y concienciación en materia de Igualdad de Oportunidades, dirigida a todo el personal de la empresa.

- Conveniencia de desarrollar protocolos de actuación para los diferentes procesos y prácticas de gestión de recursos humanos, en los que se definan, criterios comunes y objetivos que contemplen la igualdad de oportunidades.

- Adaptación de toda la comunicación, tanto interna como externa, desde la igualdad de oportunidades, adoptando un sistema que garantice el uso continuo de lenguaje e imágenes no sexistas.

Según el diagnóstico, Mercacórdoba cuenta, así mismo, con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitan la implementación del Plan de Igualdad y ofrece oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Destaca las siguientes fortalezas:

- Aspiración por parte de la dirección de la empresa, en imprimir transparencia y objetividad a todos los procedimientos de gestión.

- Necesidad de innovación y modernización continua, con objeto de mantener la competitividad y poder dar respuesta a las demandas del mercado.

- Carácter público de la entidad que unido a la proyección social de la empresa y al interés de la misma por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la convierte en un referente como empresa socialmente responsable.

- Inquietud de la organización por facilitar la conciliación; considerando a las personas (en su dimensión personal y profesional) como el activo principal para la mejora de la productividad y rentabilidad empresarial.

- Compromiso de la empresa con la formación y la cualificación profesional, que relacionado con una plantilla relativamente joven y la estabilidad en el empleo que ofrece la organización, permite a la misma retener el potencial intelectual y profesional del que dispone.

3. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico de la cultura empresarial y como eje transversal de los procesos de gestión de los recursos humanos.

Objetivos específicos:

1. Asegurar que todos los procesos de gestión y muy especialmente todos los procesos relacionados con la gestión de los RR-HH, se realicen de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades.

2. Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.

3. Desarrollar un programa de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.

4. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

5. Integrar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que desarrolla la Empresa.

Estos objetivos delimitan las medidas que integran el Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

- Eje 1: Reclutamiento y Selección de personal
- Eje 2: Promoción y desarrollo profesional.
- Eje 3: Política Retributiva
- Eje 4: Conciliación de la vida laboral y personal
- Eje 5: Salud Laboral (violencia de género, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo)
- Eje 6: Comunicación y Sensibilización

4. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad se extenderá durante el período 2010/2013.

5. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

Eje 1: Reclutamiento y Selección.

Objetivo: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en Mercacórdoba.

Medidas:

- Continuar el proceso de revisión de la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir así como en las prácticas de comunicación existentes en la difusión de los mismos, empleando términos no sexistas.

- Ampliación y variación de los canales a través de los cuales se difundan las ofertas de trabajo, procurando que la información llegue entidades que trabajen específicamente por el avance y la diversificación en el empleo femenino.

- Elaboración de un protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de los procesos de selección que se convoquen para la cobertura de vacantes en Mercacórdoba que evite recabar datos discriminatorios e irrelevantes.

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos selectivos con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de los candidatos y candidatas.

- Establecer la preferencia, siempre en igualdad de condiciones, de optar por la contratación del sexo menos representado, en el puesto a cubrir.

Eje 2: Promoción y Desarrollo Profesional

Objetivo: Garantizar que la promoción de personal se ajusta a criterios de igualdad aplicando procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo, extendiendo estos principios a la clasificación profesional y al desarrollo del personal.

Medidas

- Continuar con el proceso de revisión de la utilización del lenguaje en los canales de información a la plantilla y en la descripción de las vacantes ofertadas al objeto de emplear términos no sexistas

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de evaluar las posibilidades de promoción con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de los candidatos y candidatas.

- Establecimiento de criterios que permitan, en igualdad de condiciones, la promoción del sexo menos representado en la vacante a cubrir.

- Promover la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que no tienen presencia (mandos intermedios).

- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, gestión de equipos, etc. promoviendo especialmente la participación de las mujeres con posibilidades de promoción.

Consideración de las necesidades en materia de conciliación

de la plantilla, evitando que las mismas limiten la participación en la formación y en consecuencia el acceso a la promoción.

Eje 3: Política Retributiva

- Objetivo: Mantener el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medidas

- Continuar regulando una estructura retributiva clara y transparente a fin de facilitar el control antidiscriminatorio de la misma.

- Revisión periódica de las retribuciones salariales y no salariales de mujeres y hombres, estableciendo elementos comparativos y medidas correctoras, en caso de que se den diferencias.

Eje 4: Conciliación de la Vida, Laboral y Personal

El Convenio Colectivo de Mercacórdoba recoge en su articulado el siguiente principio:

Con el fin de contribuir al bienestar personal de los trabajadores, será prioritario para los responsables de los servicios, siempre que las necesidades de los mismos lo permitan, atender las demandas al objeto de conciliar las circunstancias personales con la jornada de trabajo.

- Objetivo: Continuar promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla.

Medidas

- Fomentar mecanismos que permitan conocer las necesidades reales de conciliación de la plantilla y evitar además que las mismas limiten la participación en la formación y en consecuencia el acceso a la promoción.

- Procurar gestionar los tiempos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para que se ajusten los objetivos a las necesidades de conciliación del personal.

- Fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas difundiendo entre la plantilla de las medidas legales así como de las establecidas en la empresa, en materia de conciliación y desarrollando actuaciones de sensibilización sobre el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Eje 5. Salud Laboral

- Objetivo: Garantizar el derecho que asiste a trabajadoras y trabajadores por igual a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones y sin riesgo para su salud, con especial énfasis a las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral derivadas de las situaciones de embarazo y lactancia.

Medidas

Promover conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Desarrollar y difundir a toda la plantilla un manual de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo así como para víctimas de violencia de género.

- Dotar al Comité de Igualdad de competencias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida creando la figura del Agente de Igualdad.

Potenciar la salud laboral de toda la plantilla de manera integral con perspectiva de género.

- Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y en los planes de Prevención de Riesgos Laborales, con especial protección a la maternidad, paternidad y lactancia.

- Informar y sensibilizar a los responsables de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado gestacional de conformidad con la legislación vigente.

Eje 6: Comunicación y Sensibilización.

- Objetivo: Promover la información como vía de sensibilización de la plantilla en igualdad de oportunidades

Medidas

- Distribución y aplicación entre todo el personal de un manual de lenguaje no sexista, que permita hacer uso del mismo de manera permanente y continua.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas en las publicaciones, internas o externas de la empresa (boletines, folletos, revistas, circulares etc.)
- Incluir "el principio de igualdad" en el articulado del Convenio Colectivo de la Empresa explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la Empresa.
- Difusión del Plan de Igualdad haciendo llegar su contenido a todo el personal y mediante una sesión informativa y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades que propicie una mayor concienciación y calado en la cultura de la organización.
- Establecimiento de criterios que prioricen la relación con agentes externos, que a su vez cumplan con los principios de la igualdad.
- Establecimiento de canales de información permanentes que permitan difundir información y recoger las sugerencias, opiniones y aportaciones de la plantilla., en materia de igualdad y conciliación.
- Publicación del Plan en la página web de Mercacórdoba además de legislación e información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN: FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD.

El Comité de Igualdad es el órgano para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, conforme a la legislación vigente y con el compromiso de la responsabilidad social corporativa de la Empresa.

En la fase de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en la Empresa, las competencias del Comité de Igualdad son las siguientes:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación y la consecución de sus objetivos.
- Informar a trabajadores y trabajadoras sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en el desarrollo de las acciones.
- Responsabilizarse de la gestión y de la coordinación del Plan
- Realizar el seguimiento y control del desarrollo de las acciones que se ha determinado implantar en la empresa.
- Evaluar de manera permanente la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El Comité se reunirá con carácter ordinario una vez al año al objeto de planificar y programar las acciones a desarrollar, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, y con carácter extraordinario cuando sea necesario a instancias de cualquiera de las partes.