

Convenio Colectivo

2019-2023

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, S.A. y Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal (código de convenio n.º 90100183012014), que fue suscrito, con fecha 11 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente 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.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO DE EMPRESAS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación del Grupo de Empresas integrado por Mercadona, S.A. y Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal, y de otra parte por los sindicatos más representativos U.G.T. y CC.OO.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores/as del Grupo de Empresas integrado por Mercadona, S.A., Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal, en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los arts. 1.3.º) y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019. Ello no obstante, si su publicación en el «BOE» fuese posterior a dicha fecha, se aplicará con efectos

retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 4. *Duración y denuncia.*

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cinco años, es decir, hasta el 31 de Diciembre del año 2023.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo, comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Finalizada la vigencia y en tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

Artículo 5 *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente Convenio, las partes se obligan a renegociar este artículo declarado nulo y los con él relacionados, pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente Convenio Colectivo. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (E.T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Gerente A (menos 3 años).

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en supermercados, centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Gerente A (3 o más años).

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución, y de una experiencia de tres años en las técnicas y procedimientos específicos utilizados en la empresa, las funciones puede implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación.

Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Gerente B.

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar y, con carácter puntual, cuando se le requiera al efecto, ayuda a su coordinador/a en las tareas básicas, en el supuesto de ausencias ocasionales, incluido el periodo vacacional.

Formación: Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Gerente C, y Personal de Coordinación.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y puede establecer normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. También puede coordinar, planificar y dirigir las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También se incluyen en este grupo las titulaciones universitarias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

CAPÍTULO IV

Período de prueba e ingresos

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Si el cambio es por voluntad del trabajador/a o acuerdo con la empresa, se le asignará la retribución y el grupo profesional correspondiente a su nueva situación laboral. Cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador/a, la adecuación del salario se llevará a cabo aplicando el principio de salvaguarda.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se podrá solicitar de la dirección de

la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo.

Artículo 9. *Normativa sobre empleo.*

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

En caso de transformaciones de contratos temporales a indefinidos, el periodo de prueba será de 6 meses, descontándose del mismo el tiempo de duración del/los contrato/s temporales formalizados en el periodo inmediatamente anterior o con breves interrupciones entre ellos, en los que el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanuda una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

1. Contrato por obra o servicio determinado.

a) En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del E.T. se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

Promociones específicas y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, así como las campañas turísticas; para atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización actualmente en ejecución; para el mantenimiento del proceso de producción durante el periodo previo al cierre de un centro de trabajo y como consecuencia del traslado y recolocación paulatina de personal fijo; otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

b) En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

2. Contrato eventual.

a) En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del E.T., la Dirección de la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación con la duración y término que prevean, en su caso, los convenios colectivos sectoriales del mismo ámbito territorial que el presente para la actividad de comercio en cualquiera de sus modalidades.

En todo caso constituirá causa de eventualidad la suplencia de:

Personal destinado temporalmente a la formación propia o de empleados de nueva incorporación.

Personal destinado temporalmente al refuerzo en otro centro de trabajo.

b) En los supuestos de suplencia, la jornada ordinaria podrá limitarse únicamente a los días de mayor venta de la semana.

3. Contrato de Interinidad.

Para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

Artículo 12. *Trabajo a tiempo parcial.*

Las retribuciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 13. *Excedencia.*

El personal podrá solicitar excedencias conforme regulan la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla doce años. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional. Si la duración de la excedencia es superior a ocho años, el período que exceda a los 8 años no computará a efectos de antigüedad.

2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de cinco años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el periodo restante un puesto dentro del mismo grupo profesional.

3. La excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo, una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses.

4. La excedencia voluntaria podrá ser renovada de mutuo acuerdo siempre y cuando no suponga superar el plazo máximo de cinco años.

5. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, salvo las de cuidado de familiar enfermo que será de quince días. Igualmente, será preciso un preaviso de un mes antes de que finalice la excedencia voluntaria para que el correspondiente derecho a la reincorporación pueda hacerse efectivo. Si no se cumpliera con dicho plazo se entenderá que ha decaído su derecho a la reincorporación.

Los/as excedentes no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la empresa (Carnicerías, Charcuterías, Droguerías, Frutas y Verduras, Pescaderías, Bodegas, Horno, Perfumería, Ultramarinos...). Si así lo hicieren perderán su derecho al reingreso.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Artículo 15. *Salario base.*

Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo Profesional en el Anexo 2.

Artículo 16. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones de cada persona. Tendrá este carácter la cantidad que se venía percibiendo como Complemento Salario Base, donde está incluida la antigüedad consolidada desde el año 2001.
- b) De Puesto de Trabajo: integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad y en función del tramo en que se encuentre de Política Retributiva. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, pudiendo absorberse de él los sucesivos incrementos salariales.
- c) Compensación personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Se considera Compensación Personal de actividad la Penosidad o Nocturnidad. Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Igualmente se considera Compensación Personal de actividad el denominado complemento de trabajo en domingos o festivos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellas personas en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

Artículo 17. *Penosidad y Nocturnidad.*

El personal de logística que trabaje de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirá un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada de 1,95 euros brutos.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 1,95 euros brutos.

Artículo 18. *Idiomas.*

Se abonará un plus de idiomas consistente en 254,83 euros brutos mensuales al grupo de Gerentes A cuando hablen un idioma extranjero y la empresa considere que es necesaria su utilización habitual para el trabajo que desempeñan. Dicho plus de idiomas se percibirá a razón del tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y tres pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Las gratificaciones se abonarán a razón de salario base y complemento de salario base en su caso.

Artículo 20. *Prima general por objetivos y permanencia.*

Si los objetivos previstos por la empresa se han cumplido, se abonará una mensualidad del salario de su Grupo Profesional correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales.

Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener objetivos personales pactados de carácter anual, siendo pactados antes del inicio de devengo de la prima.
- b) Tener aprobada la entrevista de valoración, que conlleva haber conseguido los objetivos personales anuales pactados.
- c) Haber trabajado en la empresa durante el año a valorar entre 3 meses y 9 meses, en cuyo caso cobrará la parte proporcional correspondiente a la prima. Si ha trabajado más de 9 meses la percibirá entera. Se consideran tiempo de trabajo las bajas por maternidad y/o paternidad, riesgos por embarazo y lactancia. No se computan como periodo trabajado a estos efectos las excedencias, ni las bajas por enfermedad común. En todos los casos anteriores será necesario estar de alta en el período de valoración.

La valoración se realizará como fecha tope el 20 de enero, a los efectos de contrastar y evaluar si se han conseguido los objetivos personales anuales. En el caso de no haberse realizado en el citado periodo, la entrevista de valoración se considerará aprobada.

- d) Que su retribución no supere la establecida para el tramo en que se encuentre de política retributiva, en cuyo caso la parte que exceda se reducirá de la mensualidad de la prima.

La empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo.

Artículo 21. *Cuantías salariales.*

El Salario Base de los Grupos Profesionales, se verá incrementado durante la vigencia del presente Convenio según el IPC, tomando como referencia la Tasa anual del IPC general del mes de diciembre publicado por el INE. Dicho incremento no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales.

No se procederá al incremento mencionado en el párrafo anterior en los años en que la empresa no haya conseguido el ratio (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia, la empresa lo comunicará a la Comisión Mixta, entregando la cuenta de pérdidas y ganancias en la que base la medida adoptada en el plazo de 30 días desde la constatación oficial por el personal auditor de la empresa, y dentro de este mismo plazo la Empresa y la Comisión ratificarán si procede o no la no aplicación del incremento salarial.

Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas, la Comisión Mixta procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez

actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el B.O.E.

En todo caso, lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado hallándose obligada la empresa al cumplimiento del resto del texto del Convenio.

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 22. *Jornada.*

A. Duración.

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

B. Distribución.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos otros que, en el futuro, razones de demanda comercial o motivos de competencia lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

En el caso de los Bloques Logísticos, donde existe actividad los domingos, se garantizará un mínimo de siete sábados y domingos continuados libres al año.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado, o con el pago de 6,04 euros por hora trabajada más hora extra según tramo, siempre que exceda la jornada semanal de 40 horas. Si el trabajo en domingo o festivo se realiza dentro de la jornada de 40 horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 6,04 euros brutos por hora trabajada. Los festivos elige el/la trabajador/a como compensarlos, y los domingos elige la empresa.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

En los Bloques Logísticos, a partir del primer año completo de apertura, se entregará el calendario anual antes del quince de diciembre.

De conformidad con el art. 34.3, párrafo 2.º, del ET, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

- Una jornada de hasta 10 horas diarias; dos días a la semana como máximo, asegurando la alternancia de la plantilla del centro,
- La jornada continuada al día será como mínimo de 5 horas para los tiempos totales y de 3 horas para los tiempos parciales.
- Acumular las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo total como parcial.

Se respetarán siempre los descansos legalmente establecidos.

En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar al Comité Intercentros, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente, concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección y, devolviendo las horas en jornadas completas cuando la deuda de horas sea igual o superior a doce horas, a petición del trabajador/a. Cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el personal, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, en la entrega del horario mensual. Junto a dicho horario se entregará el saldo de más o menos horas con la conformidad del trabajador/a y coordinador/a. En caso de que existan desfases de horas, la compensación se realizará en los cuatro meses siguientes, y será en jornadas completas, a opción del trabajador, siempre que exista deuda igual o superior a 12 horas.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

C. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

Tendrá el mismo derecho a la reducción de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria y diaria. En cualquier caso, se tendrá en cuenta los criterios establecidos para la concreción horaria de la reducción de jornada:

Si el trabajador o trabajadora solicita la reducción fuera de su jornada ordinaria y diaria de su centro de trabajo, y la empresa, motivadamente no pudiera ofrecer la reducción solicitada, ofrecerá la concreción horaria dentro de la variedad de horarios existentes en la empresa y definidos en las parrillas horarias, con los límites máximos de concurrencia o niveles de saturación horaria, establecidos de conformidad con las necesidades de los caudales objetivados por las exigencias horarias de las ventas o de las tareas del trabajador/a y que serán verificados y comprobados por la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo, de recursos humanos del centro y el trabajador o trabajadora.

Procedimiento a seguir:

La persona coordinadora explicará las diferentes opciones que se pueden tener para concretar la jornada. Cuando exista acuerdo en la concreción horaria, ésta prevalecerá hasta la fecha pactada, y deberá constar en los horarios mensuales.

En todas las opciones elegidas será necesario que tanto la empresa como el trabajador/a argumenten cualquier incidencia surgida que motive la negativa de tal elección.

Finalizada la reducción de jornada se volverá al horario y los turnos que se tuvieron con anterioridad.

En el caso de concurrencia o saturación en el centro y/o imposibilidad de que el trabajador/a pueda garantizar sus tareas, acreditada por ambas partes la imposibilidad de acordar el horario reducido dentro de la parrilla y criterios existentes, se garantizará la solicitud horaria mediante el traslado temporal a otro centro de trabajo lo más cercano posible y que no diste más de 15 Km del centro de trabajo habitual o domicilio de la trabajadora o trabajador siempre que haya vacante, o mediante un cambio de puesto de trabajo, respetando el grupo profesional del trabajador/a y garantizando la formación para el desarrollo del nuevo puesto. La empresa procederá al abono de los gastos de desplazamiento generados por el traslado.

En cualquiera de los supuestos de disfrute, tendrán preferencia en la elección aquellas trabajadoras o trabajadores que se encuentren o tengan circunstancias especiales (familias mono parentales, personas dependientes a cargo,...). También tendrá preferencia en la concesión de la reducción solicitada aquel trabajador o trabajadora que pertenezca al género menos representado en las solicitudes que sobre esta materia tenga la empresa.

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años, que estén disfrutando de una reducción de jornada, cuando se agote la edad máxima legal, pueden solicitar una novación contractual, a tiempo parcial, hasta los quince años de edad del menor.

La Dirección de la empresa, una vez finalizado el contrato a tiempo parcial deberá convertirlo a tiempo total, salvo renuncia del trabajador/a.

Las trabajadoras y los trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida legalmente por el Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando medie acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, podrán solicitar adaptación horaria, acumulando el periodo de reducción en días completos.

Artículo 23. *Cómputo de jornada.*

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. Dicho descanso se realizará entre la 2.^a hora y la 4.^a de trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 37.1 del E.T., y en base a lo previsto en el art. 6 del R.D. 1.561/95, el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Artículo 24. *Vacaciones.*

El personal disfrutará de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales. Los días festivos que coincidan en un periodo vacacional no computarán como días de vacaciones, por lo que dicho periodo se incrementará a continuación del periodo pactado en tantos días como festivos coincidentes.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, disfrutándose al menos 15 días en el periodo comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre. Fuera de este periodo se podrá de mutuo acuerdo disfrutar hasta 30 días continuados.

El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Aquellas personas que trabajen habitualmente en sábado, de los 30 días de vacaciones al año tendrán que ser 4 domingos y 26 días hábiles.

Las personas no incluidas en el párrafo anterior, deberán tener en su período de vacaciones 4 domingos, 4 sábados y 22 días hábiles.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Las vacaciones se podrán disfrutar a continuación de las bajas de maternidad, paternidad y/o boda, en este último caso se requerirá informar al coordinador/a del centro con anterioridad a su planificación.

En el caso de las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal coincidente con las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del periodo previsto para éstas, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente.

Artículo 25. *Cambios de centro.*

a) Traslados.

La Dirección de la empresa podrá acordar el traslado del personal de un Centro a otro, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia, ni cambios en su jornada acordada por cuidado de familiar. En este caso, el incremento de los gastos de transporte en que incurran las personas con motivo del cambio de Centro deberá justificarse y será compensado por la empresa.

b) Movilidad geográfica.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo con cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el Art. 40 del E.T.

Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad dependientes.

Artículo 26. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Licencias retribuidas:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo/a; cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.
3. Ampliar el permiso de paternidad hasta siete semanas respecto a la actual regulación de cinco establecida en el artículo 48 del E.T., por lo que las dos últimas semanas serán a cargo de la empresa, y mientras tanto la Seguridad Social no se haga cargo de ellas. Este periodo adicional, se podrá disfrutar de manera continuada o en diferente periodo, siempre y cuando medie acuerdo entre empresa y trabajador y no transcurran más de 9 meses desde el nacimiento.
4. Dos días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El/la trabajador/a podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma continuada. En los casos de enfermedad grave u hospitalización que requiera desplazamiento se podrá hacer uso de este permiso antes del hecho causante.

Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días hábiles.

5. Un día hábil por traslado del domicilio habitual.
6. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse estudios de carácter oficial o académico, incluidos los exámenes para obtener el carnet de conducir y oposiciones a la administración pública. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
7. El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.
8. El personal del turno nocturno que por razón de acudir al médico especialista, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o por asistir a exámenes oficiales, tendrá derecho a finalizar dos horas antes, siempre y cuando desde el final de la jornada laboral habitual hasta la hora de asistencia a lo que constituye el hecho causante, transcurran menos de cuatro horas.
9. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Es decir en el supuesto de trabajadores/as que tengan la jornada partida (mañana y tarde) y las horas les coincidan con las clases de preparación al parto, tendrán derecho a este permiso. Los trabajadores que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestas a su jornada.
10. Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.
11. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
12. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

B) Licencias no retribuidas:

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Los dos primeros días de este permiso serán retribuidos.
2. Hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.
3. Además de los dos días que corresponden por el art. 26.4 del convenio, una licencia de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijo/a. Los cinco primeros días de este permiso serán retribuidos.
4. Las causas y los días contemplados en el art. 26.4 por parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.
5. El personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo/a menor de dieciocho años que precise asistencia médica de cualquier tipo.
6. Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado de afinidad, para disfrutarlo se requerirá un preaviso de un mes.
7. Hasta una semana natural por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad. Requerirá un preaviso de cuatro días.

CAPÍTULO VII

Artículo 27. *Ayuda incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista, y siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la empresa, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base y Complemento Salario Base, si lo estuviera percibiendo, hasta un máximo de 18 meses.

También se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar además de las cantidades del párrafo anterior, el 100 por 100 del Complemento de Puesto de Trabajo, siempre que la relación laboral no se haya extinguido con la empresa y se den todas las siguientes circunstancias:

1. Que el índice de absentismo del trabajador/a no supere el 2 % de su jornada anual.
2. La I.T. no supere la duración prevista por el INSS para cada patología.
3. Que no exista reiteración en I.T. y/o recaídas del trabajador/a en el último año.
4. Colaboración del trabajador/a a que se realice por parte del SME el seguimiento médico semanal.

Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de completar la retribución del trabajador/a descrita en el presente artículo.

Artículo 28. *Prestación maternidad/paternidad.*

En los supuestos de suspensión del contrato por maternidad/paternidad la empresa completará las prestaciones que abona la Seguridad Social a aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentren cotizando por el tope máximo hasta completar el 100 % de su salario.

Artículo 29. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. La empresa garantiza al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa desarrollará un programa de exámenes de salud iniciales y periódicos conforme a protocolos específicos.

Así mismo, la empresa realizará campañas preventivas y de salud, como campañas de vacunación.

2. Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva en formato digital.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgos contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

3. De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocución del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

4. Protocolo de acoso:

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

Declaración de intenciones:

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en Mercadona, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la empresa de forma verbal o por escrito, a través de los cauces existentes: su superior inmediato, la Línea 900, representante de los trabajadores y trabajadoras, gerente de RRHH, especialista en prevención o personal médico, perteneciente al servicio de prevención propio.

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Centro del trabajo y antigüedad en la empresa.
- c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- d) Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- e) Lugar y fecha
- f) Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá a:

- Si la queja recae sobre compañeros o compañeras del centro/área, o gerente B, el escrito irá dirigido a quien coordine el centro/área.
- Si la queja recae sobre la persona que coordine el centro/área, a quien coordine la Zona/Almacén.
- Si la queja no es atendida, se dirigirá a la persona que coordine la División de Recursos Humanos de la Zona.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado también se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, a través de los cauces anteriormente citados.

Los expedientes se custodiarán en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por un/a gerente de RRHH, y un/a representante sindical.

La Comisión actuará:

1. Valorando si hay indicios de acoso.
2. Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Instrucción.

Comisión de Instrucción de Acoso Laboral:

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing.

Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

Su ámbito geográfico de actuación, será la zona de RRHH donde se encuentre el centro de trabajo de la persona denunciante.

La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada
 - Una persona especializada en medicina del trabajo, si procede.
 - Una persona nombrada por el departamento de RRHH.
- Un/a representante de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará a las personas denunciante y denunciada.

Artículo 30. *Formación profesional.*

En aras a una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa con más de 6 meses de antigüedad, tendrá derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodos de cinco años.

A estos efectos, será formación computable aquella impartida por la empresa y consistente, entre otras, en Calidad Total, Atención al Cliente, Habilidades en el Puesto, Hablar en Público, G.P.S., Seguridad, Liderazgo, Pedido Manual, Mantenimiento, Buenos Vecinos, Medio Ambiente, Aseguramiento de la Calidad, Cajas, Prescripción pescado, charcutería, chuches y bebidas alcohólicas, carne, fruta y verdura, reuniones anuales y semestrales impartidas en los centros de trabajo, formación sobre nuevas técnicas de negocio.

Además de todos estos módulos, estará incluido dentro del plan de formación cualquier otro inherente a la actividad de la Empresa y que sea considerado como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador/a.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas formativas, siempre que éstas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios, serán por cuenta de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a ocupar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador, y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitarán los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que pueda formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

Al personal que deba ir uniformado según la costumbre de la empresa, se les entregarán dos uniformes, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo, en el momento de su incorporación, y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 32. *Violencia de género.*

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, y a lo recogido en el capítulo VIII del presente Convenio, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a las víctimas, así como la ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten.

La Empresa activará un protocolo de actuación con objeto de dar información y asistencia a la mujer víctima de violencia de género. El mencionado protocolo incluye la entrega de documentación a la víctima con la relación de derechos a los que puede acceder.

Artículo 33. *Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves

perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.

3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

B. faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa

4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa.

La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerado como falta muy grave.

8. Acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas, o mostrar dichos síntomas fuera del trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

9. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que se estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

C. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación con el trabajo de ésta.

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son

facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible. Del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet queda circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo, queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la empresa, la productividad y la seguridad informática

En caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción (roturas, Rs...), el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de los métodos de empresa sobre la venta de productos en tienda.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

8. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a en las entrevistas de evolución o Actas de las reuniones mantenidas.

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

12. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

13. Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas de asistencias injustificadas desde el primer día, si el trabajador se encuentra privado de libertad sin sentencia condenatoria firme y, no se lo comunica a la empresa en un plazo de siete días. Si existiese sentencia condenatoria

firme y no se lo comunica a la empresa en el plazo citado anteriormente, se considerará que se ha producido una dimisión por su parte.

14. Manipular los datos de la caja y del E.C.U. Así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

15. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de ventas y productividad.

16. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

17. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos penales establecidas en la empresa en su código de conducta.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 34. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as debe interpretarse en el siguiente sentido:

– Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

– Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves:
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

– Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
- Despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el art. 33 B) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el art. 34 para dichas faltas, y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves (33.C), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el art. 34 para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

En el caso que la Dirección de la Empresa decida abrir un expediente de investigación previo a la sanción, podrá conceder un permiso retribuido al trabajador/a mientras se sustancia dicha investigación.

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36. *Representación de los trabajadores y trabajadoras.*

A) Procesos electorales.

Debido a la gran cantidad de centros de trabajo existentes en la empresa, con más de 1.600 abiertos en el territorio nacional, se produce un excesivo número de procesos electorales cada año, en detrimento de un ordenado desarrollo de las relaciones colectivas. Para evitar dispersión en el desarrollo de los procesos electorales, las partes valorarán la ordenación territorial de las distintas circunscripciones electorales. A estos efectos, y dentro de las posibilidades legales, estudiarán, de un lado, las modalidades más adecuadas de agrupación de centros que puedan favorecer la participación generalizada de los trabajadores en el proceso electoral; y, de otro, analizarán la posibilidad de una progresiva concentración, a nivel territorial o del conjunto de la empresa, de la promoción y celebración de los procesos electorales. Para ello, en su caso, las organizaciones sindicales y la empresa podrán adoptar acuerdos al respecto.

B) Comité Intercentros.

Las representaciones de los trabajadores y trabajadoras, en los Comités y Delegados de personal, se constituyen a nivel de Empresa en el Comité Intercentros, si tuviese más de un centro, como interlocución válida a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los comités del centro o delegados de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general.

El Comité Intercentros es quien asume las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Así pues, el Comité Intercentros tiene derecho a:

1. Recibir las copias básicas de los contratos.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual.
3. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
4. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.
6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Dicha competencia, podrá realizarse a través de la correspondiente Comisión de Igualdad que se constituya al efecto.
7. Ser informado trimestralmente de las necesidades que hay de personal por provincias.
8. Ser informado de la instalación temporal de cámaras de vídeo vigilancia «ad hoc», guardando al trabajador/a la consideración debida a su intimidad y dignidad, a los efectos de proceder a contrastar la actividad de un trabajador/a, del cual se tienen sospechas de que esté realizando ilícitos laborales durante su jornada laboral.

El Comité Intercentros estará formado por 9 personas, designadas de entre los distintos Comités de Empresa o Delegación de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el E.T. para los comités, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 37. *Garantías.*

La delegación y representación de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Información.*

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados y delegadas de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Artículo 39. *Comisión mixta.*

Para la interpretación y seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Actualmente la empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes. A tal efecto se constituirá un Observatorio paritario, en el seno de la Comisión Mixta, con objeto de analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de las empresas del Grupo Mercadona y las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas en el presente convenio.

El Observatorio establecerá su propio programa de reuniones en las que se podrá analizar las grandes tendencias de innovación en el sector y en la empresa, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo.

Si en el Observatorio se concluyera la necesidad de modificar lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se convocará por las partes la Comisión Negociadora para su negociación e incorporación, en su caso, al contenido del Convenio Colectivo.

Artículo 40. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO VIII

Artículo 41. *Igualdad de trato y de oportunidades.*

I. Declaración de intenciones:

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. La Dirección del Grupo de Empresas formado por Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva,S.A. junto con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Con objeto de establecer una política de neutralidad corporativa que promueva unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad de creencias o ideologías de cualquier índole, se prohíbe manifestar, practicar ritos y/o exhibir en el trabajo todo tipo de símbolos que demuestren convicciones políticas, religiosas o filosóficas.

II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres:

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

«Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007.

La Dirección del Grupo de Empresas junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

El presente Plan de Igualdad está integrado en los valores y en la cultura del Grupo de Empresas compuesto por Mercadona, S.A., Forns Valencians Forva, S.A.Unipersonal, y está considerado como un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

Las empresas integrantes del Grupo asumen y promueven los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.

El presente Plan de Igualdad está enmarcado bajo las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

Definiciones ley de igualdad:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva:

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Ámbito de aplicación:

El Plan de Igualdad es de aplicación para las empresas del grupo formado por Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A. Unipersonal, en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres. Este Plan de Igualdad sustituye a los planes individuales de las empresas del grupo, que a la firma del mismo continúen teniendo vigencia.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que las empresas Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A., puedan abrir durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Vigencia:

El presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir los objetivos que se mencionan en el mismo, mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar; en cualquier caso, su renovación debe estar unida a la del Convenio Colectivo. En tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

Objetivos generales:

1. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas del Grupo (Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A., Unipersonal.
2. Seguir integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
4. Garantizar la equidad retributiva.

Objetivos específicos:

Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Acceso a la empresa.
 1. Practicar y demostrar un trato igualitario en la selección para el acceso a las Empresas del Grupo, siendo preventivos y evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
 2. Seguir utilizando en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
 3. Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
 4. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de las Empresas del Grupo.
 5. Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
2. Contratación.
 1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.
 2. Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo

3. Promoción.

1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la empresa en la promoción.
2. Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.
3. Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

4. Formación.

1. Seguir formando en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

5. Retribución.

1. Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
2. Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7. Salud laboral.

1. Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.
2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
3. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

8. Comunicación y sensibilización.

1. Revisar y en su caso corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Participación.

1. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad.

Medidas

1. Acceso a la empresa.

1. Realizar pruebas objetivas en los procesos de selección; se seguirán revisando las diferentes pruebas para evaluar posibles cambios que puedan resultar discriminatorios.

2. Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género, para prevenir posibles casos de discriminación.
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.
4. Revisar periódicamente las prácticas de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.
5. En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.
6. Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres. Desde RRHH, y siempre que la persona candidata cumpla con el perfil idóneo, se ofertarán los diferentes puestos de trabajo considerados estereotipados para conseguir el intercambio de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género.
7. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.
8. Continuar con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa.
9. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

Indicador: N.º de mujeres y hombres seleccionados/as por grupo profesional.

2. Contratación.

1. Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando hayan vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

Indicador: Informe de n.º de personas desagregado por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a completo.

3. Promoción.

1. Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC». Se realizará un seguimiento anual de la referida cuota.
2. Seguimiento, y en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.
3. Adoptar la medida de acción positiva de que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.
4. Las vacantes de personal directivo se cubrirán mediante promoción interna, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.

Indicador: Informe anual de promociones internas desagregado por sexo.

4. Formación.

1. Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
2. Seguir realizando una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc.

Indicador: Información anual sobre contenido de la formación.

5. Retribución.

1. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Indicador: Información anual de la equidad retributiva.

6. Conciliación.

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Financiar por parte de la empresa un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.
3. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
4. Informar a la Comisión del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.
5. Garantizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos y el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que mejoran la ley, establecidos en los Art. 13, 22, 24, 26 y 28 del presente Convenio.

7. Salud laboral.

1. Informar a la comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren actuales y futuros factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.
3. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa.
4. Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
5. Consensuar con los representantes sindicales formación a los delegados y delegadas sindicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
6. Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
7. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

7.8 Activar con la mayor celeridad posible el protocolo de violencia de género, garantizando el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas y demás derechos que les asisten, entre otros:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al traslado de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso se considerará situación legal de desempleo.
- Excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo; una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses.
- Ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran).
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

8. Comunicación y sensibilización.

1. Seguir revisando y en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sean sexistas.
2. Seguir formando al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
3. Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad y corresponsabilidad, informando de las medidas de conciliación.

9. Participación.

1. Mantener el compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de incorporar mujeres a las comisiones existentes en el convenio y en la Comisión de seguimiento del presente plan.

Seguimiento y evaluación:

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad del Grupo de Empresas (Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva,S.A.Unipersonal, permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Comisión de seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación del Plan partirá de la Comisión, compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes. Su objetivo principal es detectar situaciones de desigualdad a mejorar y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de

Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta, por la parte empresarial, por un/a representante de cada empresa del Grupo (Mercadona, S.A, Fornis Valencians Forva, S.A.Unipersonal, y por la parte sindical, por representantes de cada sindicato con representatividad mayoritaria, su número variará en función de su representatividad.

La parte empresarial podrá nombrar a una persona portavoz que actuará en nombre de cada representante de las Empresas del Grupo. A su vez ésta persona puede ir acompañada de asesor/a.

Cada uno de los sindicatos mencionados tiene derecho a nombrar una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a.

Una de las personas designadas por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Se acordará que a partir de la firma de este Plan, las comisiones de seguimiento hasta ahora existentes, se integrarán en una nueva y única Comisión.

La constitución, así como la designación de quien forme parte de la Comisión, se realizará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma de Plan.

Los posibles cambios que puedan producirse en cuanto a la composición de la misma, se resolverán y plasmarán mediante acta en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

Atribuciones de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias. La Comisión realizará también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en cada una de las Empresas del Grupo. Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

Concretamente, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones correctoras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se establecerá en la primera reunión de seguimiento.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos:

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Disposición transitoria.

Registro de jornada y horario:

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa estudiará un sistema de registro individual de la jornada prestada diariamente por cada trabajador/a y procederá a implantarlo. Este sistema podrá ser diferente en atención a las diferentes funciones desarrolladas, los lugares en que se presten o cualquier otra circunstancia que se considere relevante.

Antes de la efectiva implantación del sistema de registro de jornada, el Comité Intercentros será informado a los efectos de lo establecido en el art. 64.5.f) ET

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.

ANEXO 1

Grados de parentesco

Por consanguinidad: trabajador/a

1.º Grado	2.º Grado	3.º Grado
PADRES/MADRES.	HERMANOS/AS.	SOBRINOS/AS.
	ABUELOS/AS.	TÍOS/AS.
HIJOS/AS.	NIETOS/AS.	BISABUELOS/AS.
		BIZNIETOS/AS.

Por afinidad: cónyuge

1.º Grado	2.º Grado	3.º Grado
SUEGROS/AS.	CUÑADOS/AS.	SOBRINOS/AS.
	ABUELOS/AS.	TÍOS/AS.
YERNO/NUERA.	NIETOS/AS.	BISABUELOS/AS.
		BIZNIETOS/AS.

ANEXO 2

Tabla salarial 2019

Salario 2019

PUESTOS DE TRABAJO INDICATIVOS	PERMANENCIA	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Cajas, Reposición, Venta (1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción/Expedición, Preparación, Auxiliar Administración, Ubicación. (1) Venta incluye: Verdura, Pescadería Charcutería, Hornos, Perfumería, Camisería.	Menos de 3 años.	Gerente A.	15.745,05 €	1.049,67 €
Cajas, Reposición, Venta (1), Gerente parking, Repartidor, Gte Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador. (1) Venta incluye: Verdura, Pescadería, Charcutería, Hornos, Perfumería, Camisería.	Más de 3 años.	Gerente A.	15.895,20 €	1.059,68 €
Ayudante de Coordinación de División, Organización de Tiendas, Chofer, Ayudante de Coordinación de Almacén y Tienda, Gte de Mantenimiento, Administración cualificada.		Gerente B.	16.040,85 €	1.069,39 €

PUESTOS DE TRABAJO INDICATIVOS	PERMANENCIA	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Ayudante de Coordinación de Departamento, Coordinación, Titulaciones Medias, Titulaciones Superiores, Gte de Compras.		Gerente C y Coordinadores.	24.650,25 €	1.643,35 €

ÍNDICE

Capítulo primero.

- Artículo 1. Partes que lo conciertan.
- Artículo 2. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Duración y denuncia.
- Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Capítulo segundo.

- Artículo 6. Organización del trabajo.

Capítulo tercero.

- Artículo 7. Clasificación profesional

Capítulo cuarto.

- Artículo 8. Movilidad funcional.
- Artículo 9. Normativa sobre empleo.
- Artículo 10. Período de prueba.
- Artículo 11. Modalidades de contratación.
- Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial.
- Artículo 13. Excedencia.

Capítulo quinto.

- Artículo 14. Conceptos retributivos.
- Artículo 15. Salario base.
- Artículo 16. Complementos salariales.
- Artículo 17. Penosidad y nocturnidad.
- Artículo 18. Idiomas.
- Artículo 19. Pagas extraordinarias.
- Artículo 20. Prima por objetivos y permanencia.
- Artículo 21. Cuantías salariales.

Capítulo sexto.

- Artículo 22. Jornada.
- Artículo 23. Cómputo de jornada.
- Artículo 24. Vacaciones.
- Artículo 25. Cambio centro.
- Artículo 26. Licencias retribuidas y no retributiva.

Capítulo séptimo.

- Artículo 27. Ayuda incapacidad temporal.
- Artículo 28. Prestación Maternidad/Paternidad.
- Artículo 29. Prevención riesgo laboral y salud lab.
- Artículo 30. Formación profesional.
- Artículo 31. Prendas de trabajo.

Artículo 32. Violencia de género.
Artículo 33. Régimen disciplinario.
Artículo 34. Régimen de sanciones.
Artículo 35. Derechos sindicales.
Artículo 36. Representación trabajadores/as.
Artículo 37. Garantías
Artículo 38. Información.
Artículo 39. Comisión mixta.
Artículo 40. Solución extrajudicial.

Capítulo octavo.

Artículo 41. Igualdad trato y oportunidades.

Disposición transitoria.

Disposición final.

Disposición derogatoria.

Anexo 1: Grados Parentesco.

Anexo 2: Tabla Salarial 2019.