

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MERCADONA, S.A.

CAPITULO I

ART. 1º.- PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa MERCADONA, S.A., y la representación de los trabajadores/as de la misma a través del Comité Intercentros de la empresa, compuesto por las representaciones sindicales que suman la mayoría de los componentes de Comités y delegación de Personal.

ART. 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores/as de la Empresa MERCADONA, S.A., en el ámbito de todo el territorio español.

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

ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010. 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.

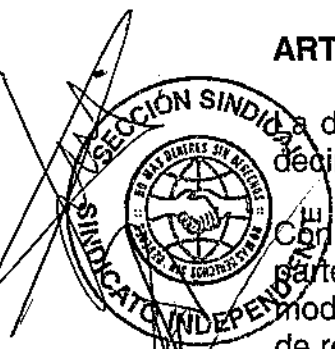
ART. 4º.- DURACIÓN Y DENUNCIA

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cuatro años, es decir, hasta el 31 de Diciembre del año 2013.

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 hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

MERCADONA, S.A.
SUPERMERCADOS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature and initials in the top right corner.

ART. 5º.- 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. 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.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 6º.- 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.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 7º.- 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

Large handwritten signature or scribble on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Large handwritten signature or scribble on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

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 establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También 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.

CAPITULO IV

PERÍODO DE PRUEBA E INGRESOS

ART. 8º.- 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 como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior, que no estuvieran inclui-

das en su grupo de origen, ejecutándose durante un período superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, 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.

ART. 9º.- 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.

ART. 10º.- 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.

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 aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

ART. 11º.- 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; y otras obras y servi-

cios, 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 de 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

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

ART. 12º.- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Las retribuciones y demás condiciones 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.

ART. 13º.- EXCEDENCIA

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

1. Para las excedencias de cuidado de menores, se podrá ampliar a cinco años el tiempo máximo de duración. Durante el primer año, se reservará

el mismo puesto de trabajo y los cuatro años restantes, un puesto dentro del mismo grupo profesional.

2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa o hasta 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.

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.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Los excedentes de cualquier clase 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.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

ART. 14º- 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.

ART.15º.- 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 tabla anexa.

ART.16º.- 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 personales 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 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.


ART.17º.- PENOSIDAD y NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirá un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada de 1.55 euros brutos.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad por cada hora efectivamente trabajada de 1.55 euros brutos.

ART.18º.- IDIOMAS.

Se abonará un plus de idiomas consistente en 226.10 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.

- 
- Gerentes A de más de 3 años y Gerentes B, el IPC general nacional real del año 2009 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística) más un 0.50 %.
 - Gerentes C y personal de coordinación, el IPC general nacional real del año 2009 (publicado por el Instituto Nacional de Estadística).

Si el IPC real fuese negativo, se tomará como valor el 0 %.

Quando se conozca el IPC real del 2009, la Comisión Mixta procederá a confeccionar la tabla de los Salarios Bases, y una vez actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el B.O.E.

El Salario Base de convenio para los años 2011, 2012 y 2013 será incrementado aplicando la misma fórmula y a los mismos Grupos Profesionales, que en el año 2010 (con el IPC general nacional real del año anterior).

2) No se procederá al incremento mencionado en el punto primero de este artículo, 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 al Comité Intercentros.

En el plazo de 30 días desde la constatación oficial por el personal auditor de la empresa, la dirección entregará al Comité Intercentros la Cuenta de pérdidas y ganancias en la que se base la medida adoptada, y dentro de este mismo plazo dirección y Comité acordarán si procede o no, la no aplicación del incremento salarial.

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.

CAPITULO VI

JORNADA

ART. 22º.- 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.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado o, con el pago de la cantidad de 11.71 euros brutos por hora trabajada, 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 5.36 € brutos por hora trabajada.

El abono del citado plus se establecerá de mutuo acuerdo entre el personal y la dirección de 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.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, vulnerar el límite máximo de 9 horas de trabajo diarias, en jornada ordinaria, con un mínimo de 5 horas al día para los tiempos totales y de 3 horas al día para los tiempos parciales.

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. 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, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 4 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

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.

ART. 23º.- 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.

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 periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos 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.

ART. 24º.- VACACIONES

El personal disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales.

El periodo vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, disfrutandose al menos 15 días en el periodo comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre.

El inicio de las vacaciones se computarán 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 o festivos y 26 días hábiles.

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

Las dos festividades locales, mientras se mantengan, serán aparte de los días de vacaciones.

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 personas que inicien un proceso de incapacidad temporal antes de 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.

ART. 25º.- TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

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. 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.

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 motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes.

ART. 26º.- 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:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cinco días. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre por el que se regula la ampliación del permiso de paternidad, dicha licencia quedará tal y como viene regulada en la actualidad en el artículo 37º-3ª-b) del ET.
- 3) Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- 4) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 5) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- 6) 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

7) 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.

8) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.

9) El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus 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.

10) 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, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

2) Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

CAPITULO VII

ART. 27º.- 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, 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 12 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 se den 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.

ART. 28º.- PRESTACION MATERNIDAD.

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

ART. 29º.- PREVENCION 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 campaña 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.

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 riesgo 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) Para la designación de los Delegados/as de Prevención se procederá de la siguiente forma:

a) En aquellos centros donde se hayan elegido delegados/as de personal, será delegado/a de prevención el/la más votado/a y, en el supuesto de renuncia, el/la que inmediatamente le siga.

b) En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa Propio, la delegación de Prevención será nombrada según el siguiente orden resultan-

te de la mencionada constitución del Comité; 1º presidencia, 2º secretaria, 3º primer vocal 4º segundo vocal y 5º tercer vocal.

c) En los centros donde se haya constituido Comité Conjunto, serán designados delegados/as de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no hayan representantes electos, se nombrará de entre el personal, un abanderado/a de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por la representación sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un abanderado/a de prevención de entre los plantilla del centro.

4) De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de la delegación 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

ART. 30º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

En aras a una mayor profesionalización del personal, la empresa realizará cursos y jornadas informativas según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional de la persona. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de 20 horas al año.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas informativas, 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 realizar.

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 facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan 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.

ART. 31º.- PRENDAS DE TRABAJO

Al personal que deba ir uniformado según la costumbre de la empresa, se les entregará 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.

ART.32º.-JUBILACION:

1) Se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores de la empresa a la edad de los 65 años, siempre que reúnan las condiciones generales para obtener la pensión, y que dicha jubilación no suponga una disminución de la plantilla de fijos de la empresa en cómputo anual.

2) Jubilación especial a los 64 años.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, quienes cumplan los 64 años pasarán a jubilarse siempre que reúnan las condiciones generales para acceder a la pensión contributiva y la empresa proceda a la contratación de otra persona desempleada mediante contrato laboral de duración mínima de un año.


ART.33º.- 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 de violencia de género y a lo recogido en el Plan de Igualdad, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a las víctimas, así como la ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten.

ART. 34º.- 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 concurren 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 grave.

3.- No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente 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 (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas, ...). Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa, tal y como se recoge en el Plan de Acogida 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 considerada como falta muy grave.

8.- La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

9. 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 de trabajo con 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 y 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 quedan 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 colecti-

vas , y en caso de credencial personal , el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará 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 estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

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 la normativa de empresa sobre compra 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 o la falta grave de respeto y consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as.

8.- La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT, entendiéndose que así es cuando se supere la duración prevista por el INSS para la IT en cuestión.

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.

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.- 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.

ART. 35º.- 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 máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
- Despido.

ART. 36º.- 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.



ART. 37º.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las representaciones de los trabajadores y trabajadoras, en los Comités y Delegaciones de personal, se constituyen a nivel de Empresa en el Comité Intercentros, 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 delegación 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. Se incluye la de recibir las copias básicas de todos los contratos que establece el artículo 8.3 del E.T, para que las firmen a efectos de acreditar que se ha producido su entrega. Así como negociar todo lo referente al Convenio Colectivo y sus posibles modificaciones posteriores, en su caso, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

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.

ART. 38º.- GARANTIAS

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

ART. 39º.- 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.

ART. 40º.- COMISIÓN MIXTA.

Para la interpretación y desarrollo 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 cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia 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.

ART. 41º.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial 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 Extrajudicial 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.

CAPITULO VIII

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

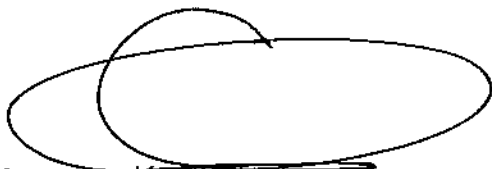
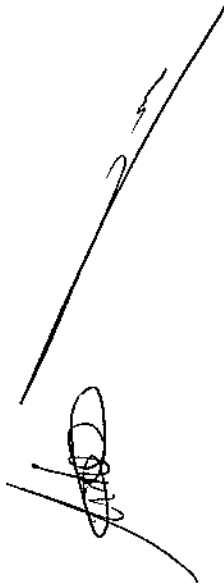
Art. 42º.- La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

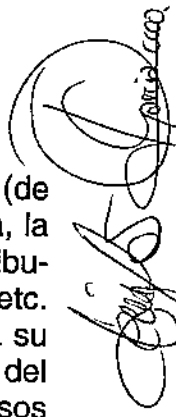
El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres firmado por Mercadona y la representación legal de los trabajadores/as tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.




La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; así mismo, con la firma del Plan de Igualdad, se concretan medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa y en todos sus niveles tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos.




DISPOSICIÓN FINAL

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

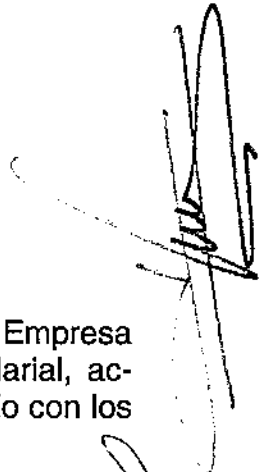


DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa con objeto de simplificar la nómina podrá adecuar la estructura salarial, actualmente existente procediendo a transformar las nóminas de acuerdo con los criterios siguientes:




1) Se tomará la retribución efectivamente percibida en nómina en cómputo anual y en jornada ordinaria por la persona durante el año inmediatamente anterior a la adecuación de la estructura salarial (a excepción de la nocturnidad, dietas, gastos de locomoción, desgaste de material, penosidad, idiomas y compensación personal).




2) Los conceptos salariales se adecuarán a lo establecido en los apartados siguientes, calculando su importe anual y distribuyéndolo en 12 pagas mensuales:

a) Será salario base el que venga determinado para el Grupo profesional correspondiente en función del cuadro Anexo Salarial que se adjunta al presente Convenio Colectivo.



A fin de alcanzar el salario base de Grupo, en caso de que su modificación fuese superior a lo pactado en el presente Convenio, cuando haya un cambio, se podrá proceder a absorber las cantidades necesarias de cualquier otro complemento que viniera percibiendo personal, incluido el Complemento Personal, y el Complemento Salario Base.



b) Las cantidades que se perciban mensualmente en concepto de pagas extraordinarias podrán adicionarse al S.Base de forma que se unifiquen conceptos salariales y en caso de exceso se incorporará dicho importe a un complemento consolidado.

c) El Complemento de Puesto de Trabajo, dadas sus condiciones de percepción y su auténtica naturaleza, se podrá transformar en un Complemento de Tramo que no estará afectado por los incrementos del Convenio, y podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio absorbiéndose de él los sucesivos incrementos.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

COMPROMISO DE CRECIMIENTO EMPLEO

Igualmente y como contraprestación a la estabilidad necesaria, generada con motivo de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa procederá a la contratación de 1.000 trabajadores/as a lo largo de la vigencia del mismo.

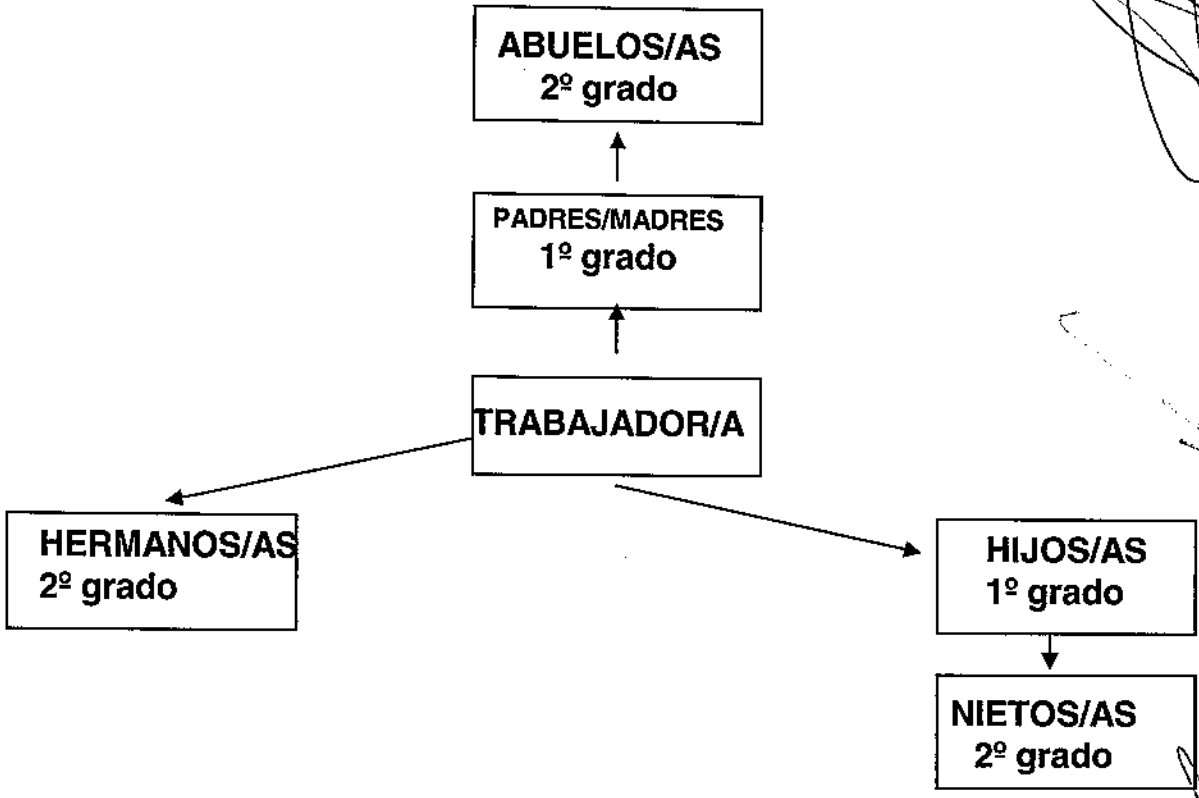




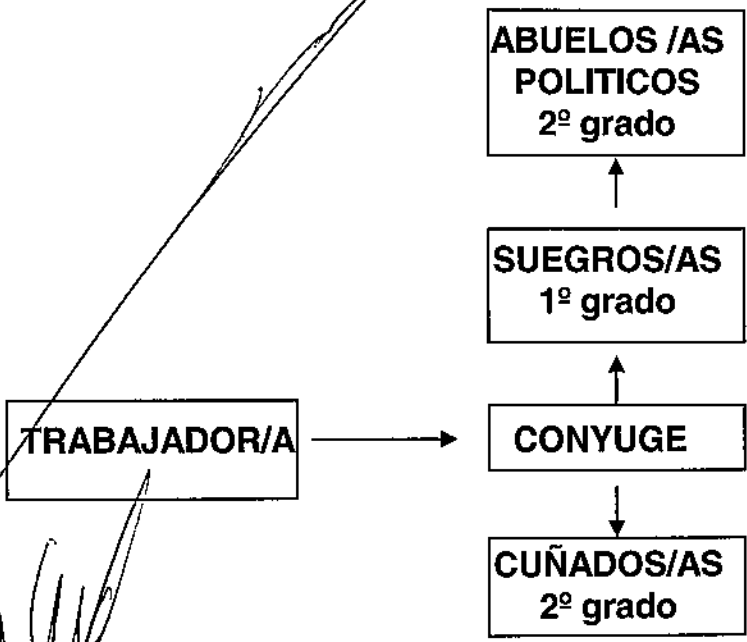
ANEXO 1

GRADOS DE PARENTESCOS

1.- Por Consanguinidad



2.- Por afinidad



INDICE

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º Partes que lo conciertan.

Artículo 2º Ámbito personal y territorial.

Artículo 3º Ámbito temporal

Artículo 4º Duración y denuncia.

Artículo 5º Vinculación a la totalidad.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 6º Organización del trabajo.

CAPITULO TERCERO

Artículo 7º Clasificación profesional

CAPITULO CUARTO

Artículo 8º Movilidad funcional.

Artículo 9º Normativa sobre empleo.

Artículo 10º Período prueba.

Artículo 11º Modalidades de contratación

Artículo 12º Trabajo a tiempo parcial

Artículo 13º Excedencia

CAPITULO QUINTO.

Artículo 14º Conceptos retributivos.

Artículo 15º Salario base.

Artículo 16º Complementos salariales.

Artículo 17º Penosidad y nocturnidad.

Artículo 18º Idiomas.

Artículo 19º Pagas Extraordinarias

Artículo 20º Prima por Objetivos

Artículo 21º Cuantías salariales

CAPITULO SEXTO

Artículo 22º Jornada.

Artículo 23º Cómputo de jornada

Artículo 24º Vacaciones.

Artículo 25º Traslados y desplazamientos

Artículo 26º Licencias retribuidas y no retributivas.

CAPITULO SEPTIMO

Artículo 27º Ayuda incapacidad temporal

Artículo 28º Prestación Maternidad.

Artículo 29º Prevención riesgo laboral y salud lab.

Artículo 30º Formación profesional.

Artículo 31º Prendas de trabajo.

Artículo 32º Jubilación.

Artículo 33º Violencia de género.

Artículo 34º Régimen disciplinario.

Artículo 35º Régimen de sanciones.

Artículo 36º Derechos sindicales.

Artículo 37º Representación trabajadores

Artículo 38º Garantías.

Artículo 39º Información.

Artículo 40º Comisión mixta.

Artículo 41º Solución extrajudicial

CAPITULO OCTAVO

Artículo 42º Igualdad Trato y Oportunidades

Disposición FINAL

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

ANEXO 1: Grados Parentesco