**CONVENIO COLECTIVO DE MERCADONA**

1. **¿Quiénes suscriben o conciertan este 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.

1. **¿En qué fecha se suscribió este Convenio?**

El 11 de diciembre de 2018.

1. **¿En qué fecha quedó inscrito, registrado y depositado en el Registro correspondiente?**

Inscrito el 23 de octubre 2018 y registrado y depositado el 28 de mayo 2018.

1. **¿En qué fecha se publicó en el Boletín Oficial del Estado?**

El 4 de febrero de 2019.

1. **¿En qué fecha entró en vigor? (Ámbito temporal)**

El1 de enero de 2019.

1. **¿A quién se aplica y dónde este Convenio? (Ámbito personal y territorial)**

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.

1. **Señala cuál es la duración o vigencia de este Convenio.**

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

1. **¿Quiénes pueden denunciar el Convenio?, ¿con cuánta antelación? y ¿qué se pretende con la denuncia?**

Pueden denunciar ambas partes con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del convenio colectivo. Se pretende con la denuncia que se cumpla el convenio colectivo.

1. **¿Qué ocurre si, acabada la vigencia del Convenio, no se sustituye por otro Convenio?**

Se prorrogará por periodos anuales el contenido normativo del mismo.

1. **¿Quién decide sobre la organización del trabajo en esta empresa? (Ver art. 6)**

La Dirección de la Empresa.

1. **El artículo 8 se refiere a la movilidad funcional. ¿Qué se indica respecto a la movilidad descendente?, ¿y sobre la ascendente?**

* Movilidad descendente: 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.
* Movilidad ascendente: 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.

1. **¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba en los contratos indefinidos?, y ¿cuál es la duración en los contratos de duración determinada o temporales?**

El periodo de prueba para los contratos indefinidos no podrá exceder de 6 meses.

Para los contratos temporales podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

1. **Señala cuál puede ser la duración máxima en el caso de la excedencia de cuidado de hijos/as y el derecho de reserva. Señala también cuál es la duración máxima en las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad y el derecho de reserva. Por último, señala cuáles son los requisitos de solicitud y terminación de las excedencias.**

Para el cuidado de hijos, 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.

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.

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.

1. **¿En función de qué se paga el salario base?**

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.

1. **Tipos de complementos salariales que se recogen en este Convenio y ejemplos.**

* Personales: por ejemplo, la antigüedad o saber idiomas.
* De puesto de trabajo: por ejemplo, primas a la producción.
* Compensación personal de actividad: por ejemplo, la Penosidad o la Nocturnidad, o complementos de trabajo en domingo o festivos.

1. **Lee el artículo 17 y señala qué trabajos se consideran “penosos” y cuándo se considera la circunstancia de nocturnidad. ¿Cuánto cobra de complemento de penosidad un trabajador en esta empresa?**

* 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.

1. **¿A quiénes se abonan un complemento salarial por idiomas?, y ¿cuál es el importe?**

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.

1. **¿Cuántas pagas extraordinarias tienen derecho a cobrar los trabajadores en esta empresa?, ¿cómo se pagan? y ¿cómo se calcula el importe de cada paga extraordinaria?**

Tienen derecho a tres pagas extraordinarias. Se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales. Se calculan razón de salario base y complemento de salario base en su caso.

1. **¿Cuánto debe pagar la empresa de prima por objetivos a los trabajadores si se cumplen con los objetivos establecidos por la empresa? Resume los cuatro requisitos que debe cumplir el trabajador para tener derecho a cobrar esta prima, ¿cuándo se paga?**

* Se abonará una mensualidad del salario de su Grupo Profesional correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales.
* Resumen de requisitos:
  + Tener objetivos personales pactados de carácter anual.
  + Tener aprobada la entrevista de valoración.
  + Haber trabajado en la empresa durante el año a valorar más de 3 meses.
  + Que su retribución no supere la establecida para el tramo en que se encuentre de política retributiva.
* La empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo.

1. **Indica, según el artículo 22, cuál es la duración máxima de la jornada ordinaria.**

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

1. **¿Cómo se paga el trabajo en domingo o festivo? (Ver art. 22)**

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.

1. **¿Cuál es el límite máximo de horas que se puede trabajar al día?, ¿y los mínimos?, ¿cómo se pueden compensar las horas trabajadas y no planificadas?**

* 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.

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.

1. **¿Cuál es el periodo de descanso dentro de la jornada de trabajo? (Ver art. 23)**

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.

1. **¿Cuál es el descanso semanal? y ¿cómo puede disfrutarse?**

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.

1. **En relación al artículo 24 sobre vacaciones, ¿cuál es la duración establecida?, ¿cuándo se pueden disfrutar las vacaciones en esta empresa?**

La duración establecida será de 30 días naturales.

Deben disfrutarse 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.

1. **¿Qué les ocurre a los trabajadores que inicien un proceso de incapacidad temporal antes de las vacaciones pactadas?**

Se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente.

1. **Lee detenidamente el artículo 33 sobre el “Régimen disciplinario” y rellena la siguiente tabla:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipos de faltas** | **Ejemplos** |
| Leves | 1. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. 2. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondientes cuando se falte al trabajo por motivo justificado. 3. Pequeños descuidos en la conservación del material. 4. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes. |
| **Tipos de faltas** | **Ejemplos** |
| Graves | 1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada. 2. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. 3. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera. |
| **Tipos de faltas** | **Ejemplos** |
| Muy graves | 1. 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. 2. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa. 3. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada. 4. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT. 5. 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. |

1. **Lee el artículo 34, que es complementario del anterior, y señala el “Régimen de sanciones” correspondientes a las faltas laborales en el siguiente cuadro:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Faltas laborales** | **Sanciones** |
| Leves | * Amonestación por escrito. |
| Graves | * Las previstas para las faltas leves. * Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días. |
| Muy graves | * Las previstas para las faltas leves o graves. * Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días. * Despido. |

1. **Lee el artículo 36 y explica brevemente cuáles son los distintos tipos de representación de los trabajadores/as de la empresa Mercadona.**

Los trabajadores de la empresa Mercadona están representados por los delegados de personal, el comité de empresa y el comité de intercentros.

Los delegados de personal se encargan de recibir información de la empresa, informar a sus representados, vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa y emitir informes, entre otras cosas.

El comité de empresa se encarga, entre otras cosas, de supervisar y controlar las condiciones de seguridad y salud laborales, negociar acuerdos con la empresa, y vigilar la igualdad de trato entre trabajadores.

El comité de intercentros se encarga de mantener una comunicación fluida entre la empresa y los trabajadores, facilitando la negociación y la toma de decisiones.

1. **¿De qué trata el artículo 41? Coméntalo con pocas palabras.**

Es un compromiso de la empresa para la 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.

Además, también contiene el plan de igualdad entre mujeres y hombres, el cual hace

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.

En este apartado, se declaran los principios de actuación, todo tipo de discriminación, consecuencias, objetivos, medidas y funcionamiento, entre otras muchas cosas.