

galardonados recibirán, simultáneamente con el trofeo, un diploma acreditativo de la concesión del premio que corresponda, y de éste, además, recibirán al año siguiente de su concesión una réplica en miniatura, que quedará de su propiedad.

Madrid, 8 de enero de 1992.-El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Javier Gómez-Navarro.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1110 *RESOLUCION de 10 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mercados Centrales de Abastecimiento, Sociedad Anónima» (MERCASA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mercados Centrales de Abastecimiento, Sociedad Anónima» (MERCASA), que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 10 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (MERCASA)

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-Los acuerdos contenidos en el presente Convenio afectan al personal de todos los Centros de trabajo de MERCASA en España.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-Este Convenio será de aplicación a todo el personal comprendido en el artículo anterior, así como a los que efectúen su ingreso durante el período de vigencia.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal directivo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1991, y será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», con un período de vigencia de dos años: Desde el día 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992, ambos inclusive.

Este Convenio podrá ser prorrogado tácitamente por un año, salvo denuncia formulada por una de las partes con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento. Dicha denuncia se formulará por escrito, dándose traslado a la otra parte y será presentada ante el Organismo administrativo competente.

Art. 4.º *Jornada laboral, horarios y descansos.*-El horario establecido con carácter general es de siete horas diarias, entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales y 1.722 anuales efectivas de trabajo para 1991 y 1992 (anexo número 4).

No obstante lo expuesto, se admite un margen de flexibilidad en la hora de entrada, computándose la presencia en la Empresa sobre el total mensual.

A efectos de flexibilidad, la hora de entrada es libre, entre las ocho y las nueve horas, finalizando en cualquier caso la jornada ordinaria a las quince horas.

Por lo que se refiere a recuperación, la actividad laboral deberá reanudarse a partir de las dieciséis horas, con una presencia mínima de una hora y treinta minutos, y considerándose finalizada la jornada a las diecinueve horas y treinta minutos.

Las recuperaciones en las distintas áreas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa, según determine el Director correspondiente, mediante previsiones mensuales.

Aquellas personas que por exigencias del trabajo y a petición de su Director, realicen de manera excepcional un trabajo fuera del horario ordinario, tendrán como contrapartida, o bien un incentivo económico, o bien la correspondiente compensación horaria, previo acuerdo entre cada empleado y su Director correspondiente.

Aquellos empleados que, por necesidades de la Empresa, en cualquier época del año, estén de viaje, inclusive en la jornada de verano, computarán como tiempo recuperado para el trabajador aquel que hubieran podido recuperar en condiciones normales, hasta el límite de las diecinueve treinta horas, o la de llegada, si ésta fuese anterior.

Asimismo, aquellas personas que por exigencias del trabajo, a petición de su Director o superior, y previo acuerdo, realicen un trabajo fuera del horario normal, y en día no laborable o de vacaciones, se considerará como tiempo de libre utilización por el trabajador.

Durante la época de verano, la jornada laboral será también de siete horas, que deberán desarrollarse, incluidas recuperaciones, entre las ocho y las quince treinta horas. A estos efectos, se entenderá como época de verano el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (el lunes más cercano a ambas fechas).

Se considerarán festivos no recuperables los días Lunes de Pascua y 24 y 31 de diciembre, trasladándose estos últimos al inmediato siguiente laborable si dichos días coinciden en sábado o domingo.

Para el descanso de media mañana, de treinta minutos, cada Dirección establecerá los turnos correspondientes, de tal forma que los servicios queden atendidos. Estos turnos serán de once treinta horas, el primero, y de once treinta a doce horas el segundo. Quienes en su turno de descanso deseen abandonar el recinto de trabajo deberán cumplimentar su ficha de control de presencia.

Art. 5.º *Vacaciones y días de libre disposición.*-Para el año 1991, el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de un mes, preferentemente durante el mes de agosto.

Para el año 1992, cuando la organización del trabajo lo permita, se podrá disfrutar de una semana de vacaciones fuera del mes de agosto, a petición del empleado y con la conformidad de la Dirección de la Empresa.

Los empleados podrán disfrutar de hasta cuatro días de permiso, de acuerdo con su Director correspondiente, no pudiendo unirse más de dos de ellos. Su recuperación se hará dentro del mes en que se han disfrutado, si fuera posible, y siguiendo las normas generales de recuperación antes citadas.

Art. 6.º *Prolongación de jornada.*-Los empleados con prolongación de jornada (cuarenta horas semanales) tendrán un incentivo económico mínimo de 35.000 pesetas brutas al mes, más ayuda de comida consistente en 1.000 pesetas por día de presencia.

La actividad de los Centros comerciales requiere en algunos casos jornadas superiores a las treinta y cinco horas (jornada de convenio en cómputo semanal).

En estos casos de prolongación de jornada, y una vez que el Gerente haya constatado este hecho, se percibirá el complemento mínimo y la ayuda de comida.

En los casos como Conductores y Conserjes que en períodos determinados de funcionalidad excedan del marco de la propia prolongación de jornada habitual y previa verificación de los Directores respectivos, se compensará con un 25 por 100 más sobre complemento de prolongación.

El personal con prolongación de jornada que quiera acogerse a la jornada de verano, dejará de percibir el complemento correspondiente a dos meses.

Art. 7.º *Promoción interna.*-Los empleados de MERCASA tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla, o los puestos de nueva creación. Estos puestos de trabajo serán cubiertos libremente por la Empresa cuando se trate de cargos directivos, y en los demás casos se pondrán en conocimiento del Comité, emitiendo éste informe de opinión no vinculante.

Se considera como factor importante de promoción la formación adicional y, en su caso, el reciclaje de cada empleado en las áreas de conocimiento y habilidades técnicas que proporcionen ventajas y supongan incrementos de productividad para la Empresa. En interés común de los empleados y de la Empresa, ésta facilitará, en la medida necesaria, los medios y oportunidades de formación del personal. Para ello, se elaborará un plan de formación de personal, con la participación del Comité de Empresa.

Art. 8.º *Ascensos y complementos.*-Durante cada uno de los años de vigencia de este Convenio (1991 y 1992) la Empresa ascenderá o incrementará el complemento de función a 11 y 13 empleados, respectivamente (24 en total). Estos incrementos se producirán con independencia de los acuerdos salariales pactados (anexo número 2).

Art. 9.º *Revisión salarial.*-A) La masa salarial homogénéizada de 1990 se incrementa para 1991 en un 8 por 100. De este porcentaje, el 6,5 por 100 se incrementará en las retribuciones fijas (sueldo base más antigüedad) de cada trabajador, y el 1,5 por 100 de forma lineal por categorías, e inversamente proporcional dentro de cada categoría.

La suma de los conceptos salariales fijos (incluida la bonificación por antigüedad) se incrementa según apartado anterior para cada trabajador de la plantilla existente a la fecha de la firma de este Convenio y cuya vinculación laboral sea anterior a 1 de enero de 1991.

Los complementos salariales se incrementan en un 8 por 100 para los trabajadores que los viniesen percibiendo antes de 1 de enero de 1991.

B) Para el año 1992 la masa salarial homogeneizada de 1991 se incrementa según la revisión salarial (de aplicación a la plantilla vinculada con anterioridad a 1 de enero de 1992), que será equivalente al incremento del IPC (conjunto nacional experimentado en el año 1991) y llevándose a efecto dicha aplicación antes de que transcurra el primer trimestre del año. Esta revisión salarial será aplicable a todos los contenidos económicos de este Convenio.

Si el IPC de 1992 superase las previsiones oficiales del Gobierno para dicho año, se procederá a la revisión salarial correspondiente.

C) La suma de los conceptos salariales fijos (incluida la bonificación por antigüedad) se incrementa según apartado anterior para cada trabajador de la plantilla existente a la fecha de la firma de este Convenio y cuya vinculación laboral sea anterior a 1 de enero de 1991.

El incremento de la antigüedad se calcula, como en años anteriores, aplicando el 2,3 por 100 al sueldo bruto a percibir en ese año, excluida la antigüedad acumulada y otros complementos salariales, y repartido en catorce pagas.

Los complementos salariales se incrementan en función del IPC que resulte de 1991 para todos los trabajadores que los viniesen percibiendo antes de 1 de enero de 1992.

D) Las tablas salariales, con carácter de mínimos, de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 1991 será el que consta en el anexo número 1 del mismo (para el año 1992 dichas tablas experimentarán el incremento del IPC de 1991).

Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio no son compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la Empresa. En su consecuencia, los porcentajes de incremento determinados en este artículo del presente Convenio serán abonados efectivamente en todos los casos sobre los niveles salariales que realmente se vinieren percibiendo.

Bonificación por años de servicio: El incremento de la antigüedad se calcula, como en años anteriores, aplicando el 2,3 por 100 al sueldo bruto a percibir en ese año, excluida la antigüedad acumulada y otros complementos salariales, y repartido en catorce pagas.

Art. 10. *Jubilación*.—La jubilación será obligatoria para todos aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan los sesenta y cinco años. El empleado tendrá derecho a percibir de la Empresa una indemnización equivalente al importe de un año de sus haberes brutos.

La aplicación será sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para dicha jubilación, en cuyo caso será obligatoria al completarse dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Por cada jubilación efectiva, la Empresa procederá a la contratación de un nuevo trabajador para aquellos puestos de trabajo que las propias necesidades de funcionamiento de la Empresa lo requieran.

Art. 11. *Fondo Social*.—Para el año 1991 las dotaciones de la Empresa al Fondo Social se incrementan en un 8 por 100 respecto a las habidas en 1990.

En el año 1992 el Fondo Social verá incrementada su dotación en la misma proporción en que se produzca la revisión salarial correspondiente a dicho año.

El Comité de Empresa estudiará una reestructuración del destino del Fondo Social.

Asimismo, con el fin de que los intereses generados por este Fondo reviertan al mismo, el Comité de Empresa abrirá una cuenta bancaria por el importe anual a nombre de Fondo Social de MERCASA.

Art. 12. *Anticipos*.—En todo momento los empleados de la plantilla, una vez superado el periodo de prueba en la Empresa, podrán solicitar la concesión de un anticipo a cuenta de sus retribuciones mensuales, sin que su cuantía pueda exceder del importe de tres mensualidades brutas multiplicado por un coeficiente corrector entre 0,9 y 1,3, inversamente proporcional a los sueldos percibidos. Los anticipos se solicitarán por escrito a través de la Dirección Financiera.

Queda prohibida toda pesquisa por parte de la Empresa o de sus empleados sobre los motivos que obligan al peticionario.

El importe mensual de amortización será del 5 por 100 de la cantidad anticipada y es aplicable también a las pagas extraordinarias. No obstante, el empleado podrá, si lo desea, acelerar la amortización.

Los reintegros de estos anticipos comenzarán a efectuarse en el mes siguiente al de su concesión y serán retirados directamente de la nómina. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Entre el momento de la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro posterior, deberá mediar un plazo de seis meses.

La concesión de anticipos, cuya cuantía y periodo de amortización exceda de la propia mensualidad, es incompatible con el anticipo de paga extraordinaria en la parte no devengada.

Art. 13. *Gastos de desplazamiento*.—Se mantiene el criterio general de gastos pagados por la Empresa, presentándose las liquidaciones según el principio de la buena fe y dentro de los cinco días siguientes a la realización del viaje.

A título orientativo, las liquidaciones incluyen gastos de hotel que, salvo circunstancias extraordinarias, deberán ajustarse al nivel de tres o

cuatro estrellas. A este respecto, se recuerda a todos los empleados la posibilidad de disponer, tanto para viajes oficiales como privados, de bonificaciones en algunos establecimientos hoteleros.

En cuanto a restaurante, la cifra orientativa es de 3.240 pesetas, por persona y comida.

En lo referente a taxis, se recuerda la necesidad de aportar los justificantes, siempre que ello sea posible, y en cualquier caso, siempre que supere el importe de 500 pesetas por carrera.

La asignación para compensar otros pequeños gastos reales, sin justificante y en ocasiones difíciles de cuantificar, se fija en 2.160 pesetas día.

Cuando en algunas liquidaciones aparezcan gastos que se aparten de las cifras orientativas señaladas, la liquidación deberá ser conformada por el Director correspondiente.

Como medios de transporte podrán utilizarse los habituales, tales como avión, en clase turista, y tren en primera o coche cama. Únicamente se utilizará el coche propio en los desplazamientos, cuando éste no suponga un mayor coste para la Empresa respecto a la utilización de avión o tren; cuando el acceso a la localidad de que se trate sea razonablemente complicado utilizando dichos medios, o cuando razones de horario lo hagan más aconsejable. En estos últimos casos se recabará la autorización expresa del Director correspondiente.

La liquidación de los viajes en coche propio se hará a razón de 27 pesetas el kilómetro.

Las liquidaciones se remitirán a Servicios Generales (Viajes) para que, una vez revisadas, las remita a la Dirección Financiera y ésta pueda practicar la liquidación efectiva.

Art. 14. *Licencias, permisos, excedencias*.—A efectos informativos y de acuerdo con las normas de aplicación a esta Empresa, el personal tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

- a) Matrimonio: Veinte días.
- b) Fallecimientos de cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: Cinco días.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: Dos días.
- d) Nacimiento de hijos: Tres días.
- e) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público: El tiempo indispensable.
- f) Licencias a representantes sindicales: Cuarenta horas al mes.
- g) Exámenes para la obtención de un título: El tiempo indispensable.
- h) Traslado de domicilio habitual: Dos días.
- i) Lactancia: Una hora diaria de ausencia en el trabajo, hasta que su hijo cumpla nueve meses, para las trabajadoras.

Para cualquier otra ausencia del trabajo se deberá solicitar el correspondiente permiso. Estas ausencias deberán ser objeto de recuperación según las normas generales expuestas en el artículo cuarto, a no ser que sean debidamente justificadas y aceptadas por la Dirección.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de quince días una vez al año, y habrá de otorgarlo la Empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de tres años al servicio de la Empresa podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

El personal de plantilla podrá solicitar pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días, y la negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) No llevar como mínimo cinco años al servicio de la Empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible.

Si el trabajador no solicita el reintegro treinta días antes del plazo señalado para la conclusión de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa. El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 15. *Disposición final*.—Para todos aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16. *Interpretación y aplicación del Convenio*.—En cumplimiento de lo consignado en el artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras, constituida por:

Jefe de Personal.
Presidente del Comité de Empresa.

El objeto de esta Comisión será recibir y trasladar necesariamente cuantas cuestiones sobre interpretación y aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional MERCASA son de la competencia de las partes negociadoras representadas por el Jefe de Personal, en nombre de la Empresa, y el Presidente del Comité y el Delegado de Personal del Centro de trabajo «Getafe-3», en representación de los trabajadores.

ANEXO 1

Al Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Mercados Centrales de Abastecimiento, Sociedad Anónima» (MERCASA)

Tablas salariales en cómputo anual de sueldos base con carácter de mínimos-año 1991

	Pesetas
Grupo 1. Titulados	
Titulado Superior A	4.766.445
Titulado Superior B	4.146.859
Titulado Superior C	3.626.083
Titulado Superior D	2.703.810
Titulado Medio A	4.032.336
Titulado Medio B	3.326.111
Titulado Medio C	2.646.854
Grupo 2. Administrativos	
Jefe 1. ^a	2.785.949
Jefe 2. ^a	2.057.819
Oficial Administrativo 1. ^a	1.831.918
Oficial Administrativo 2. ^a	1.700.278
Auxiliar	1.646.196
Grupo 3. Técnicos de Oficina	
Analista	2.646.854
Programador	2.785.949
Jefe de Delineación	2.450.804
Delineante Proyectista	2.300.017
Delineante	1.831.918
Operador de Ordenador	1.731.857
Grupo 4. Especialistas de Oficina	
Encargado Departamento Reprografía	1.989.025
Grupo 5. Subalternos	
Conserje Mayor	1.998.254
Conserje	1.831.918
Ordenanza	1.746.335
Limpiadora	1.603.303
Grupo 6. Oficios varios	
Oficial 1. ^a y Conductores mecánicos	1.831.918
Oficial 2. ^a y Conductores	1.688.558

Pesetas

Ayudante de Reprografía	1.493.166
Peón	1.495.653

ANEXO 2

Ascensos, equiparaciones y complementos

Año 1991:

Ascensos:

Ana Manso, Oficial Administrativo de 1.^a
Genaro Crisol, Conserje.
Florencio Casillas, Jefe Administrativo de 1.^a

Equiparaciones (salario base): Teresa Nin, 87.845 pesetas brutas anuales.

Complemento de función:

Pesetas anuales

Carmen Martín Palacios	150.000
Tomasa Alvarez Antúnez	110.000
Ángel Marcos Ballesteros	60.000
Maria Carmen Maseda Martínez	60.000
Maria Jesús Cerviño Silván	60.000
Rafael Montes Pérez	60.000
Concepción Sierra Romanos	50.000

ANEXO 3

Ascensos, equiparaciones y complementos

Año 1992:

Ascensos: José Luis Franco Rodríguez, Oficial Administrativo 1.^a

Complemento de equiparación:

Pesetas anuales

Lorenzo Martín Cantera	22.000
Julia Martín Palacios	152.000
Maria Carmen Maseda Martínez	129.000
Maria Jesús Cerviño Silván	94.000
Concepción Sierra Romanos	59.000
Paloma León Reyes	51.000
Rosario Peña Fernández	39.000
Maria Carmen Cañas Cristóbal	36.000
Francisco Javier Martínez-Solano Urzáiz	110.000
Miguel A. Herrero Yanguas	100.000
José Ignacio Fernández Estelles	178.000
Iñigo Martínez-Solano Urzáiz	178.000

calendario laboral

1991



ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

SABADOS Y DOMINGOS

FIESTAS NACIONALES Y LOCALES

FESTIVO (TRADICIONAL)