

del Estado español (Ministerio del Interior), confirmando la sentencia dictada con fecha 24 de febrero de 1994 por el Juzgado de lo Social número 2 de Palma de Mallorca (Balears), en el procedimiento número 860/1998 seguido a instancia de doña Magdalena Mayans Martí.

La parte dispositiva de la sentencia del Juzgado de lo Social contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por doña Magdalena Mayans Martí contra el Estado español (Ministerio del Interior), debo declarar y declaro el despido como improcedente, condenando al empresario a optar, en el plazo de cinco días, entre la readmisión de la trabajadora o el abono de una indemnización de 466.885 pesetas, entendiéndose que opta por la readmisión si nada manifestare ante este Juzgado.»

En su virtud, esta Subsecretaría, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral, ha dispuesto la ejecución en sus propios términos de la mencionada sentencia, habiéndose optado, en el momento procesal oportuno, por el abono de una indemnización de 466.885 pesetas.

Madrid, 11 de septiembre de 1997.—El Subsecretario, P. D. (Orden de 6 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 7), la Subdirectora general de Personal, María del Val Hernández García.

Subdirección General de Personal.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21156** RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Nacional Mercados Centrales de Abastecimientos, Sociedad Anónima» (MERCASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Nacional Mercados Centrales de Abastecimientos, Sociedad Anónima» (MERCASA) (código de Convenio número 9006972), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1997, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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, 17 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Nacional MERCASA y todo el personal con vinculación laboral

efectiva en la misma el día de su entrada en vigor, o que pueda vincularse con posterioridad.

Su ámbito territorial se extenderá a todo el del Estado español.

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

Artículo 2. *Vigencia y duración del Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, con efectos retroactivos, salvo para las excepciones que en el texto del mismo quedan determinadas, desde el día 1 de enero de 1997 y será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», con un período de vigencia de cuatro años: Desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, ambos inclusive.

A la fecha de su vencimiento, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia formulada por una de las partes con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento o de expiración de cada período de prórroga. Dicha denuncia se formulará por escrito, dándose traslado a la otra parte y será presentada ante el Organismo Administrativo competente.

Artículo 3. *Interpretación.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo único e indivisible y como tal, en su caso, ha de ser objeto de valoración conjunta en la interpretación o aplicación a situaciones individuales o colectivas, no pudiendo ser interpretado aisladamente el articulado pactado, sin perjuicio de su vinculación concreta.

Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

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 consecuencia, los porcentajes de incremento para el año 1998 y sucesivos serán abonados efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles salariales que realmente se vinieran percibiendo.

Artículo 5. *Actualizaciones.*

Se procederá, con carácter anual, a partir del 1 de enero de 1998, a las actualizaciones de las retribuciones económicas de cada trabajador y de las tablas salariales, procediéndose, respectivamente, de conformidad con lo previsto en los artículos 24 y 25 del presente Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

Artículo 6. *Competencia organizativa.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica número 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

### CAPÍTULO III

#### Del personal

Artículo 7. *Grupos profesionales.*

El personal de MERCASA se clasifica en los siguientes grupos profesionales; entendiéndose por grupo profesional el que asocia unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral efectuada.

- Grupo 1. Titulados.
- Grupo 2. Administrativos.
- Grupo 3. Técnicos de Oficina.
- Grupo 4. Personal Subalterno.
- Grupo 5. Oficios varios.

#### Artículo 8. Categorías profesionales.

8.1 Determinación de las categorías profesionales: Los anteriores grupos profesionales están integrados por las siguientes categorías, entendiéndose que una categoría profesional, dentro de cada grupo, es, equivalente de otra en aquellos casos en los que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello fuese necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

##### Grupo 1. Titulados:

###### Grupo 1.1 Titulados Superiores:

- a) Titulado Superior A.
- b) Titulado Superior B.
- c) Titulado Superior C.
- d) Titulado Superior D.

###### Grupo 1.2 Titulados Medios:

- a) Titulado Medio A.
- b) Titulado Medio B.
- c) Titulado Medio C.

##### Grupo 2. Personal administrativo:

- a) Jefe Administrativo de Primera.
- b) Jefe Administrativo de Segunda A.
- c) Jefe Administrativo de Segunda B.
- d) Oficial Administrativo de Primera.
- e) Oficial Administrativo de Segunda.
- f) Auxiliar Administrativo.

##### Grupo 3. Técnicos de Oficina:

###### Grupo 3.1 Delineantes:

- a) Jefe de delineación
- b) Delineante A.
- c) Delineante B.

###### Grupo 3.2 Informáticos:

- a) Técnico informático A.
- b) Técnico informático B.
- c) Operador informático.

###### Grupo 3.3 Otros:

- a) Encargado Reprografía.

##### Grupo 4. Personal Subalterno:

- a) Conserje Mayor.
- b) Conserje.
- c) Ordenanza.

##### Grupo 5. Oficios varios:

- a) Jefe mantenimiento.
- b) Oficial mantenimiento de Primera.
- c) Oficial mantenimiento de Segunda.
- d) Peón mantenimiento.
- e) Conductor.
- f) Personal de Limpieza.

#### 8.2 Promoción de categoría dentro de cada grupo profesional:

##### Grupo 1. Personal titulado:

Grupo 1.1 Titulado Superior: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Titulado Superior D pueda acceder a la categoría de Titulado Superior A, será de veinticuatro años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 1.1 (Titulados Superiores), cualquier Titulado Superior de las categorías D, C y B tendrán acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga pres-

tando sus servicios a la empresa en las expresadas categorías, siempre que éste sea superior respectivamente, a ocho años, dieciséis años o veinticuatro años.

En el supuesto de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en una de las categorías de Titulado Superior C o Titulado Superior B, en lugar de haber comenzado por la categoría de Titulado Superior D, deberá permanecer en las expresadas categorías C o B, dieciséis años o veinticuatro años, respectivamente, para tener acceso inmediato a la siguiente.

Grupo 1.2 Titulado Medio: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Titulado Medio C pueda acceder a la categoría de Titulado Medio A, será de veintiséis años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 1.2 (Titulados Medios), cualquier Titulado Medio C o B, tendrá acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en las expresadas categorías, siempre que éste sea superior a trece años en cualquiera de los dos casos.

En el supuesto de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en la categoría de Titulado Medio B, deberá permanecer en la misma veintiséis años para tener acceso a la siguiente categoría A.

Grupo 2. Personal administrativo: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Auxiliar administrativo pueda acceder a la categoría de Jefe Administrativo de Primera, será de treinta y dos años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 2 (Personal administrativo), cualquier administrativo de las categorías Auxiliar Administrativo, Oficial Administrativo de Segunda, Oficial Administrativo de Primera, Jefe Administrativo de Segunda B, Jefe Administrativo de Segunda A, tendrá acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en dichas categorías, siempre que éste sea superior respectivamente, a cuatro años, diez años, diecisiete años, veinticuatro años o treinta y dos años.

En el supuesto de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en una de las categorías de Oficial Administrativo de Primera, Jefe Administrativo de Segunda B o Jefe Administrativo de Segunda A, deberá permanecer en la misma, catorce años, dieciséis años o veinticuatro años, respectivamente, para tener acceso inmediato a la siguiente categoría.

Dentro de este grupo profesional, se crean las categorías de Jefe Administrativo de Segunda A y Jefe Administrativo de Segunda B, que sustituyen a la anterior de Jefe Administrativo de Segunda. Dentro de la categoría de Jefe Administrativo de Segunda B quedará adscrito el personal, anteriormente titulado Jefe Administrativo de Segunda, cuyos sueldos base anual, más complementos de equiparación y función, se encuentren comprendidos entre 2.426.000 pesetas y 2.600.000 pesetas.

##### Grupo 3. Técnicos de oficina:

Grupo 3.1 Delineantes: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Delineante B pueda acceder a Jefe de Delineación, será de treinta años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 3.1 (Delineantes), cualquier delineante de las categorías B y A, tendrán acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en dichas categorías, siempre que éste sea superior a quince años o treinta años, respectivamente.

En el caso de que el empleado se haya dado de alta en la empresa en la categoría de delineante A, deberá permanecer en la misma treinta años para tener acceso a la siguiente categoría.

Grupo 3.2 Informáticos: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un operador informático pueda acceder a técnico informático A, será de treinta años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 3.2 (Informáticos), cualquier técnico de oficina de las categorías Operador informático y Técnico informático B, tendrán acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en dichas categorías, siempre que éste sea superior, respectivamente, a quince o treinta años.

En el caso de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en la categoría de Técnico Informático B, deberá permanecer en la misma treinta años para tener acceso inmediato a la categoría superior.

Grupo 4. Personal subalterno: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Ordenanza pueda acceder a la categoría de Conserje Mayor, será de veinticuatro años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 4 (Personal Subalterno), cualquier Ordenanza o Conserje tendrá acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios en la empresa, siempre que éste sea superior a quince años o veinticuatro años, respectivamente.

En el caso de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en la categoría de Conserje, deberá permanecer en la misma veinticuatro años para tener acceso inmediato a la siguiente categoría.

Grupo 5. Oficios varios: El número máximo de años que tienen que transcurrir para que un Oficial de Mantenimiento de Segunda pueda acceder a la categoría de Jefe de mantenimiento, será de treinta años.

A efectos de cómputo de tiempo para la promoción a las diferentes categorías dentro del grupo profesional 5 (Oficios Varios), cualquier empleado del grupo de oficios varios de las categorías Oficial de Mantenimiento de Segunda y Oficial de Mantenimiento de Primera tendrá acceso inmediato a las categorías superiores en función del número de años que venga prestando sus servicios a la empresa en dichas categorías, siempre que éste sea superior a quince años o treinta años, respectivamente.

En el caso de que el empleado haya sido dado de alta en la empresa en la categoría de Oficial de Primera, deberá permanecer en la misma treinta años para tener acceso a la siguiente categoría.

Cláusula común para las promociones de categoría antes mencionadas: La reclasificación de los trabajadores a las categorías correspondientes, según lo establecido anteriormente, se efectuará no más tarde del 31 de diciembre de 1997.

Para la promoción de categoría de aquellas personas que cambian de cualquier grupo profesional al grupo de titulados, se computará el tiempo a efectos de promoción dentro del mismo, a partir de la fecha de cambio de grupo profesional. En el caso de los empleados que cambien de grupo profesional, no siendo al de los Titulados, se computará, a efectos de promoción, el tiempo de antigüedad de la empresa, en función del principio de equivalencia salarial entre dichos grupos.

Las promociones reguladas en el presente artículo tendrán, en su caso, los efectos económicos previstos en el artículo 9.

#### CAPÍTULO IV

##### Sistema de cobertura de puestos de trabajo

###### Artículo 9. Promoción.

La promoción del personal a superior categoría y/o grupo se producirá según las formas siguientes:

- I. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- II. Por antigüedad: Dentro de cada grupo profesional de los establecidos en el artículo 7, cada empleado accederá a la categoría que le corresponda, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.2 del presente Convenio.
- III. Por vacantes: Las vacantes que se produzcan dentro de cada categoría profesional en la que, según lo dispuesto en el artículo 8.2 del presente Convenio, exista promoción por el mero transcurso de tiempo de servicio prestado en anterior categoría y la empresa considere conveniente proceder a su cobertura con el personal de plantilla, serán cubiertas por el personal de la empresa de categoría inferior y de mayor antigüedad en la misma.

La promoción a superior categoría llevará aparejada la incorporación del sueldo base correspondiente a la tabla salarial de la categoría a la que se asciende. Si dicho sueldo base, según la tabla salarial, fuese inferior al sueldo efectivo que se estuviera percibiendo por la persona promocionada, la repetida promoción no comportaría efecto económico. En todo caso, la promoción a superior categoría llevará aparejada, asimismo, la revisión de los complementos no consolidables que, en su caso, vinieran percibiéndose.

###### Artículo 10. Cambio de grupo profesional.

Cualquier trabajador que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, tendrá acceso y pasará a ocupar la categoría correspondiente a su cualificación del nuevo grupo profesional, tan pronto como se produzca vacante en dicha categoría, siempre que la vacante producida sea equivalente a la que posea el trabajador, según lo definido como equivalencia de categoría en el artículo 8.1 del presente Convenio.

###### Artículo 11. Formación para la promoción.

1. La empresa, con el fin de incentivar las aspiraciones de superación de todo su personal, determinará, previa audiencia del Comité de Empresa, planes de formación que puedan dar oportunidad a dicho personal para:

- Mejorar en el ejercicio de sus propias funciones.
- Acceder a las vacantes que se produzcan.
- Facilitar el acceso a plazas de nueva creación.
- Propiciar la promoción directa a categorías superiores dentro de cada grupo o propiciar la promoción por cambio de grupo profesional.

###### Artículo 12. Contratación exterior.

1. Cuando la empresa considera conveniente incorporar nuevo personal para cubrir plazas vacantes o de nueva creación, actuará conforme al siguiente procedimiento:

- a) La convocatoria y las bases se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa.
- b) Dicha convocatoria se comunicará al Comité de Empresa.
- c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete días hábiles, contado a partir del día siguiente, también hábil, al de su publicación.

#### CAPÍTULO V

##### Jornada, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias

###### Artículo 13. Jornada y horarios de trabajo.

1. La jornada laboral es de treinta y cinco horas semanales y mil setecientas una horas anuales efectivas de trabajo para los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

2. El horario establecido, con carácter general, es de siete horas diarias, entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes.

3. A efectos de flexibilidad se establece la entrada entre las ocho y nueve horas y la salida entre las quince y quince quince horas.

4. El periodo de control horario será mensual, pudiéndose efectuar la recuperación horaria, proveniente del horario flexible, en el mismo mes y en el mes siguiente al periodo de control anteriormente señalado, durante las tardes, en jornada de dieciséis a veinte horas, con un mínimo de hora y media de permanencia.

5. El control horario se realizará sobre los empleados que se encuentren incluidos en el presente Convenio, y a tales efectos a todos y cada uno de ellos les será facilitada por la empresa la ficha de presencia correspondiente que habrán de cumplimentar según el tipo de jornada que les corresponda.

El Comité de Empresa, velando por la adecuada y correcta aplicación de esta norma, tendrá acceso, cuando lo estime conveniente, y previa autorización del trabajador correspondiente, al examen de las fichas de control de presencia; no será necesaria autorización alguna para que el repetido Comité mantenga conocimiento global del control horario efectuado.

6. Para el descanso de media mañana, de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, cada Dirección establecerá los turnos correspondientes, de tal forma que los servicios queden atendidos. Estos turnos serán de once a once treinta horas, el primero, y de once treinta a doce horas, el segundo.

7. 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 con sábado o domingo.

###### Artículo 14. Prolongación de jornada.

La prolongación de jornada se establece en cinco horas semanales, hasta llegar a un máximo de cuarenta horas semanales, según se establece en la legislación vigente. Cualquier trabajador podrá solicitar esta prolongación de jornada a la Dirección de la empresa, quien resolverá en función de las necesidades organizativas y productivas.

La prolongación de jornada se realizará entre las dieciséis treinta y las veinte horas, con un mínimo de permanencia de una hora y treinta minutos diarios.

Durante la época de verano, el personal con prolongación de jornada realizará la jornada semanal de treinta y cinco horas. A estos efectos se entenderá como época de verano el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (el lunes más cercano a ambas fechas).

**Artículo 15. Horas extraordinarias, horas extraordinarias estructurales y exceso de jornada por viaje.**

a) Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida legalmente. El número de horas extraordinarias efectuadas no podrá ser superior al máximo legal establecido.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por la Secretaría General con propuesta previa justificada del Director del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

La compensación por horas extras podrá realizarse en abono en metálico en la proporción establecida legalmente o compensadas en descanso en la equivalencia de dos horas de descanso por hora extra trabajada. La decisión de compensación en uno y otro sistema será adoptada por la Dirección de la empresa de acuerdo con el trabajador y a la vista de la importancia de la necesidad laboral para la que se precisó la realización de horas extras y la duración de las mismas.

b) Horas extraordinarias estructurales: Se pacta expresamente la posibilidad de acudir a la utilización de horas extras de carácter estructural, que tendrán el mismo régimen establecido para las horas extraordinarias contempladas en el apartado a) de este artículo, cuando se den períodos punta de incremento en la actividad normal de la empresa. La realización de dichas horas será comunicada a la autoridad laboral competente.

c) Exceso de jornada por viaje: Para aquellos empleados que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes y ello suponga un exceso de su jornada habitual de trabajo, computará a su favor tres horas y media por cada uno de los días de viaje.

Dicho cómputo horario no será aplicable a los empleados que efectúen viajes por causa de su condición de Consejeros de empresas participadas por MERCASA.

**Artículo 16. Vacaciones.**

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, según los criterios que después se establecen. Para la planificación anual de las vacaciones la empresa y el Comité de Empresa elaborarán un calendario anual, en el que se fijarán las fechas de vacaciones que correspondan a cada trabajador. El trabajador deberá conocer su período de vacaciones, con dos meses de antelación, al menos, del inicio de su disfrute.

Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica, pudiendo disfrutarse en su totalidad, siempre que se hubiesen prestado servicios ininterrumpidos durante los doce meses anteriores a la fecha de comienzo de la vacación. De ser menor el tiempo de servicio, el período vacacional se reducirá proporcionalmente.

Las vacaciones anteriormente mencionadas podrán dividirse hasta en dos períodos de disfrute según la siguiente forma:

Veintidós días naturales continuados que se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto.

Un segundo período, constituido por los días restantes, es decir, de diez días naturales continuados (entre los que, por lo tanto, estarán incluidos, dos días no laborables), a disfrutar, a solicitud del trabajador y previa autorización de su Director correspondiente, a lo largo del año.

Si durante el disfrute del período de vacaciones el trabajador sufre baja laboral, notificada a la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja; en este supuesto, los días de vacaciones pendientes disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

**Artículo 17. Licencias y permisos.**

17.1 Permisos retribuidos: Los trabajadores de la Empresa Nacional MERCASA podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementada vigente y por el tiempo que se determinó en el artículo 14 del Convenio antes vigente, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 16, del día 18 de enero de 1992, artículo que, a los efectos antes señalados, de tiempos de permisos retribuidos se da por reproducido.

17.2 Permisos y licencias de tiempo a recuperar o no retribuidos:

a) Los trabajadores de MERCASA tendrán derecho a disfrutar, a lo largo de cada año, de hasta cuatro días de libre disposición, de acuerdo

con su Director. Su recuperación se hará dentro de los dos meses siguientes a su disfrute y siguiendo las normas generales de recuperación antes citadas.

b) Para cualquier otra ausencia del trabajo no incurso en el apartado anterior, se deberá solicitar el correspondiente permiso. Estas ausencias deberán ser objeto de recuperación mediante el correspondiente acuerdo con el Director del Departamento al que pertenezca el trabajador.

c) 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.

d) 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.

**Artículo 18. Excedencias.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio mantendrá, en cuanto a excedencias se refiere, los derechos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y Legislación complementaria que, al respecto, pudiera encontrarse vigente.

**CAPÍTULO VI**

**Régimen retributivo**

**Artículo 19. Conceptos retributivos.**

La retribución del personal de la Empresa estará integrada por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complementos consolidables en sueldo base.
- Complementos no consolidables.
- Pagas extraordinarias.

**Artículo 20. Sueldo base.**

1. El sueldo base lo constituye la retribución fija del trabajador, que vendrá determinada en las tablas salariales con carácter de mínimos según el grupo y categoría profesional a la que pertenezca.

2. Si la jornada realizada fuese inferior a las pactadas en el presente Convenio, el sueldo base se reducirá proporcionalmente.

**Artículo 21. Antigüedad.**

La antigüedad es la retribución fija adicional al sueldo base por cada año de trabajo efectivo. Dicha cuantía se fija en el 2,3 por 100 sobre el sueldo base anual para cada trabajador. En el supuesto de baja laboral definitiva, se abonará al trabajador la parte devengada hasta la fecha en que cause baja.

**Artículo 22. Complementos retributivos.**

1. Complementos consolidables:

a) Complemento de equiparación: El personal que, en el momento de vigencia del presente Convenio, tenga reconocido complemento de equiparación, lo consolidará, con fecha 31 de diciembre de 1997, al sueldo base que perciba.

2. Complementos no consolidables:

a) Complemento de destino: Que será percibido, en la cuantía que, en su caso, determine la Empresa, por los empleados destinados en puestos de trabajo que desempeñen funciones de mando o de especial responsabilidad, durante el período de tiempo que estén ocupando dichos destinos.

b) Complemento de función: Será percibido por los titulares de aquellos puestos de trabajo a quienes, eventualmente, se les encomiendan otras funciones complementarias a las que correspondan a su categoría.

c) Prolongación de jornada: Los empleados con prolongación de jornada (es decir, aquellos que completen cuarenta horas semanales de jornada ordinaria) tendrán un complemento económico mínimo de 41.277 pesetas brutas mensuales por doce pagas anuales (lo que equivaldría anualmente, en su caso, a 495.324 pesetas brutas), más, también en su caso,

ayuda de comida consistente en 1.100 pesetas netas por día. Igual retribución, en concepto de ayuda de comida, percibirán los trabajadores que, en realización de horas extra o de horas extraordinarias estructurales o por motivos excepcionales de trabajo y a solicitud y autorización previa de su Director respectivo, no puedan realizar la comida en su domicilio.

d) Complemento de idiomas: Se percibirá por el personal que tenga dominio de un idioma extranjero y que tenga que utilizarlo en el desempeño de su trabajo, a criterio de la Dirección de la Empresa o figurando así en su contrato de trabajo.

e) Otros complementos: El personal de reprografía continuará percibiendo el complemento que, en la actualidad, tiene reconocido.

f) Actualización: Las cuantías de los complementos no consolidables a los que acaba de hacerse referencia en el presente artículo, serán actualizadas al final de cada año de vigencia del presente Convenio, aplicándolas el 50 por 100 de la variación registrada durante el año anterior por el índice de precios al consumo (conjunto nacional).

g) Anulación de complementos no consolidables: Los complementos no consolidables que acaban de ser enumerados, serán anulados tan pronto como cesen las causas justificativas de los mismos, siempre que así lo permita el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. Pagas extraordinarias.

El personal de la empresa percibirá dos pagas extraordinarias, comprensivas del sueldo base y de la antigüedad correspondientes a cada trabajador, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su devengo. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

#### Artículo 24. Revisión salarial.

Para 1998, todos los conceptos retributivos de cada trabajador, definidos en el artículo 19 del presente Convenio, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al 50 por 100 del Incremento del Índice General de Precios al Consumo (conjunto nacional), experimentado en el año 1997. La revisión salarial correspondiente, con efectos del mes de enero y siguientes de 1998, se llevará a cabo antes de que transcurra el primer trimestre del mencionado año.

Análogo criterio de revisión salarial será aplicado durante los restantes años de vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 25. Tablas salariales.

Las tablas salariales que corresponden al sueldo base anual, con carácter de mínimo, de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 1997, serán las que constan en el anexo número 1 del mismo; dichas tablas serán actualizadas, durante los sucesivos años de vigencia del Convenio, con el mismo criterio determinado para la revisión salarial en el anterior artículo 24.

#### Artículo 26. 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.

Con respecto a los gastos de hotel, 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 3.750 pesetas por persona y comida. En el caso de viajes al extranjero, dicha cuantía será de 7.000 pesetas por persona y comida.

En lo referente a taxis, habrán de aportarse, en todos los casos, justificantes de pago de los desplazamientos efectuados.

La asignación para compensar otros pequeños gastos reales, sin justificante y en ocasiones difíciles de cuantificar, se fija en 2.800 pesetas/día. En el caso de viajes al extranjero dicha cantidad será de 4.000 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. Únicamente se utilizará el coche propio o de alquiler 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 30 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 definitiva.

#### Artículo 27. Pago de nóminas mensuales.

El pago de las nóminas mensuales deberá efectuarse mediante cheque bancario o transferencia bancaria en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores, dentro del territorio nacional, el último viernes de cada mes, y si éste fuera festivo, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán no más tarde del día 16 del mes correspondiente.

### CAPÍTULO VII

#### Acción social

#### Artículo 28. Acción social.

Serán materias referidas a la acción social las siguientes:

1. Anticipos.
2. Fondo social.
3. Jubilación.
4. Asistencia médica.

#### Artículo 29. Anticipos y préstamos.

Se establece un fondo rotativo (las amortizaciones de los anticipos concedidos revertirán a dicho fondo rotativo) de 17.000.000 millones de pesetas para la concesión de anticipos sin interés. En todo momento los empleados de plantilla, una vez superado el periodo de prueba en la Empresa, tendrán derecho, si así lo solicitan, y existe remanente en el fondo, a percibir un anticipo a cuenta de sus retribuciones mensuales por importe máximo de tres mensualidades brutas multiplicadas por un coeficiente corrector del 0,8 ó del 1,2, según que dichas mensualidades se encuentren, respectivamente, por encima o por debajo de la mensualidad media correspondiente al personal de plantilla.

El plazo de amortización de los mismos será de treinta y seis meses, excluyendo las pagas extraordinarias. No obstante, el empleado podrá, si lo desea, acelerar la amortización.

Entre el momento de la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro posterior, deberá mediar un plazo mínimo de seis meses. En todo caso, tendrá preferencia para la concesión de anticipo el trabajador peticionario en el que, en relación con otro trabajador también peticionario, medie mayor espacio de tiempo sin que hubiese efectuado solicitud de anticipo.

Queda prohibida toda pesquisa por parte de la empresa o de sus empleados sobre los motivos que inducen al peticionario de anticipo.

#### Artículo 30. Fondo social.

El Comité de Empresa tendrá potestad para la gestión y control del fondo social que será directamente aplicable al personal afectado por el ámbito de este Convenio. Los intereses bancarios que genere este fondo revertirán al mismo.

El Comité de Empresa estudiará anualmente una reestructuración del destino de fondo social.

Para los años 1998, 1999 y 2000 las dotaciones de la empresa al fondo social se incrementarán en igual porcentaje al que experimenten los salarios de los trabajadores, según lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio.

#### Artículo 31. Jubilación.

Los trabajadores de MERCASA podrán ser jubilados a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que hayan cumplido o cumplan los sesenta y cinco años. En el momento de su jubilación, el

trabajador tendrá derecho a percibir de la empresa una indemnización equivalente al importe de un año de su salario bruto.

La aplicación será sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia, en la cotización de la Seguridad Social, en cuyo supuesto la anteriormente mencionada indemnización se haría efectiva una vez completados aquellos períodos.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad e higiene

#### Artículo 32. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Al amparo de lo previsto en el número 3 del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido creado en la empresa el Comité de Seguridad y Salud Laboral contemplado en la citada disposición. Es un órgano colegiado y paritario integrado por la representación de la empresa y por la de los representantes legales de los trabajadores, con un máximo de dos miembros por cada parte. Los integrantes por los Representantes Legales de los trabajadores son designados, entre éstos, por aquellos representantes.

Con independencia de que el citado Comité pueda establecer normas adicionales para su funcionamiento, las líneas básicas serán las siguientes:

Se reunirá cada dos meses, o bien cuando lo solicite alguna de las partes, siempre que hayan transcurrido quince días, al menos, desde la reunión anterior, y con un plazo mínimo de convocatoria de quince días. Por acuerdo de ambas partes se podrán celebrar reuniones extraordinarias o urgentes.

Los miembros de la representación legal de los trabajadores integrantes del Comité, dispondrán de un crédito de horas adicional al que disfruten por su condición de tales.

No se computará dentro del citado crédito las horas de asistencia a las reuniones del Comité.

## CAPÍTULO IX

### Acción sindical

#### Artículo 33. *Representación y ejercicios de los derechos sindicales de los trabajadores de MERCASA.*

a) El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de MERCASA corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados Sindicales y a los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los Delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido en este Convenio para los miembros del Comité de Empresa (artículo 17. Licencias y permisos), en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales.

#### Artículo 34. *Funciones.*

El Comité de Empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

#### Artículo 35. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 36. *Derecho a asamblea.*

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por los representantes del personal o por los propios trabajadores, cuando sea solicitado por más del 50 por 100 de la plantilla, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al Secretario general con cuarenta y ocho horas de antelación.

#### Artículo 37. *Derecho a información.*

El Comité de Empresa deberá recibir, al menos trimestralmente, la información que se le reconoce en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el resto de las disposiciones que a tales efectos hayan sido promulgadas o se promulguen por las autoridades legislativas.

## CAPÍTULO X

### Interpretación y disposición final

#### Artículo 38. *Comisión Paritaria.*

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 dos personas designadas por el Comité de Empresa y dos personas designadas por la empresa:

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Realizará la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo.

En su labor interpretativa podrá solicitar asesoramiento técnico sobre cualquier cuestión que pudiera suscitarse. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, quedando a salvo el correspondiente recurso, ante la jurisdicción laboral, cuando el acuerdo no satisfaga al trabajador afectado.

b) En materia de formación, promoción y contratación, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con elaboración anual de un plan de formación, y gestionará los fondos promocionales conferidos a tal fin por la empresa, según el procedimiento que se establezca para la Promoción Interna y conforme a las previsiones que se efectúen sobre esta materia de forma anual.

La Comisión Paritaria asumirá las competencias anteriormente descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

#### Artículo 39. *Disposición final.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

## TABLAS SALARIALES 1997

Pesetas

Grupo 1. Titulados		
Grupo 1.1 Titulados Superiores		
Titulados A .....		5.600.000
Titulados B .....		4.800.000
Titulados C .....		4.000.000
Titulados D .....		3.200.000
Grupo 1.2 Titulados Medios		
Titulados Medios A .....		4.000.000
Titulados Medios B .....		3.500.000
Titulados Medios C .....		3.000.000
Grupo 2. Administrativos		
Jefes Administrativos de Primera .....		3.100.000
Jefes Administrativos de Segunda A .....		2.800.000
Jefes Administrativos de Segunda B .....		2.600.000
Oficiales Administrativos de Primera .....		2.426.000
Oficiales Administrativos de Segunda .....		2.200.000
Auxiliares Administrativos .....		2.000.000
Grupo 3. Técnicos de Oficina		
Grupo 3.1 Técnicos de Oficina		
Jefe Delineación .....		3.100.000
Delineante. Proyectista .....		2.800.000
Delineante .....		2.200.000
Grupo 3.2 Técnicos Informáticos		
Técnico Informático A .....		3.100.000
Técnico Informático B .....		2.800.000
Operador Informático .....		2.200.000
Grupo 3.3 Otros		
Encargado Reprografía .....		2.300.000

	Pesetas
<b>Grupo 4. Personal Subalterno</b>	
Conserje Mayor .....	2.426.000
Conserje .....	2.200.000
Ordenanza .....	2.000.000
<b>Grupo 5. Oficios varios</b>	
Jefe Mantenimiento .....	2.800.000
Oficial de Primera .....	2.426.000
Oficial de Segunda .....	2.200.000
Peón .....	1.800.000
Conductor .....	2.000.000
Personal de Limpieza .....	1.400.000

**21157 RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Troax Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Troax Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006522), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 22 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TROX ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**Preámbulo**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, integrada por la Comisión Patronal y el Comité de Empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio.

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Ámbito del Convenio.**

1.1 Ámbito personal.—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de «Troax Española, Sociedad Anónima».

1.2 Ámbito temporal.—La duración de este Convenio será de dos años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1997 finalizando el 31 de diciembre de 1998, excepto los artículos que lleven vigencia determinada.

1.3 Ámbito territorial.—El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de «Troax Española, Sociedad Anónima», en Zaragoza, Barcelona, Bilbao y Madrid.

**Artículo 2. Autodenuncia.**

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio durante el primer bimestre de 1999, con lo que se entiende denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a la Dirección General de Trabajo.

**Artículo 3. Obligatoriedad.**

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

**Artículo 4. Revisión.**

Durante el período de vigencia no se producirá revisión alguna.

**CAPÍTULO II**

**Artículo 5. Unidad de Convenio.**

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 6. Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

**Artículo 7. Absorción.**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de ésta. En caso contrario se consideran absorbidas.

**CAPÍTULO III**

**Artículo 8. Comisión Paritaria del Convenio, naturaleza y funciones.**

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

**Artículo 9. Composición.**

La Comisión Paritaria se compondrá de seis Vocales, tres por los trabajadores y tres por la empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la Comisión Negociadora.

Podrán nombrarse asesores por cada parte, o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

**Artículo 10. Convocatoria.**

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los Vocales, previamente convocados, y en segunda convo-