

ANEXO X

Revisión salarial año 1996 del XII Convenio Colectivo de TRAGSA

VALOR HORA PLUS CONVENIO

Apartado: Personal de Administración con Plus de Especial Cualificación

Nivel	Sede Vallecas — Pesetas	C. R. número 9 — Pesetas
II	68,30	157,35
III	44,91	106,22
IV	26,85	66,37
V	22,27	54,57
VI	16,07	38,47
VII	14,54	34,84
VIII	13,47	32,04
IX	10,91	25,57
X	9,91	22,83
XI	0,96	13,00
XII	—	9,52

Apartado: Personal de Obra con Plus de Especial Cualificación

Nivel	C. R. números 1 y 5 — Pesetas	C. R. números 6, 8, 9, 10 y 12 — Pesetas	C. R. número 7 — Pesetas	C. R. número 3 — Pesetas
IV	33,78	19,37	100,20	183,73
VI	—	—	8,09	33,58
VII	—	—	7,30	30,39
VIII	—	—	6,67	27,44
IX	—	—	5,25	14,01
X	—	—	4,67	12,51
XI	—	—	—	3,88

Apartado: Personal de Taller con Plus de Especial cualificación

Nivel	C. R. números 1, 3, 5, 8, 9 y 12 — Pesetas	C. R. número 10 — Pesetas	C. R. número 6 y Vallecas — Pesetas	C. R. número 7 — Pesetas
IV	10,51	10,51	25,48	35,56
V	10,78	10,71	25,08	34,65
VI	9,51	11,44	21,87	29,88
VII	9,55	11,37	21,60	29,21
VIII	10,83	11,20	20,87	28,04
IX	9,16	10,76	19,92	26,47
X	9,09	10,57	19,31	25,60
XI	3,98	5,68	14,09	19,97

Apartado: Personal de Sondeos con Plus de Especial cualificación

Nivel	Todos los CC.RR. — Pesetas
IV	35,16
VII	29,98
VIII	29,02
IX	27,84
X	27,03
XI	20,47

Apartado: Personal de Administración con Plus de Polivalencia

Nivel	Sede Vallecas — Pesetas	C. R. número 9 — Pesetas
II	—	58,93
III	9,68	40,96
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

Apartado: Personal de administración. tabla salarial Base B

Nivel	Sede Vallecas — Pesetas	C. R. número 9 — Pesetas
II	31,39	78,31
III	17,93	43,73
IV	—	—
V	—	—
VI	—	—
VII	—	—
VIII	—	—
IX	—	—
X	—	—
XI	—	—
XII	—	—

20491 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Mercadona, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mercadona, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9010582), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros 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 y Migraciones 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, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MERCADONA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por las representaciones sindicales de

la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Independiente (SI), que suman la mayoría de los miembros de los Comités y delegados de personal en la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores empleados en la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Ello, no obstante, desplegará sus efectos desde el 1 de enero de 1996, ya que durante 1996 las condiciones a aplicar en el ámbito del Convenio son las que constituyen práctica de empresa, si bien, la revisión salarial a que se refiere el artículo 17, párrafo 2.º, se llevará a cabo en los mismos términos previstos en el artículo en cuestión, adicionándose la diferencia a los salarios base para 1997, si el IPC real, a lo largo de 1996, superase la previsión de inflación aplicada (3,5 por 100).

A partir del 1 de enero de 1997 se aplicarán las nuevas condiciones pactadas en el resto del articulado del Convenio Colectivo.

Los trabajadores con Convenio Colectivo concurrente se incorporarán al contenido del presente Convenio Colectivo, lo más tardar, a la finalización de las respectivas vigencias de los convenios de ámbito territorial inferior, independientemente de que éstos sean revisados o prorrogados.

En todo caso, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio se incorporarán al mismo, a lo más tardar, el 1 de enero de 1997.

Artículo 4. *Duración y denuncia.*

La duración de este Convenio se establece por un período de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

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.

La parte receptora de la denuncia sólo podrá oponerse a la renegociación del Convenio Colectivo si pretendiera la aplicación de un Convenio Colectivo sectorial del mismo ámbito territorial que el aquí concertado.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (ET) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general

de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo I.—Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. Formación: Conocimientos elementales relacionados con la tarea que desempeña.

Grupo II.—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 pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La dirección de la empresa podrá excepcionar del cumplimiento de los tres años a aquellos trabajadores que, a su juicio, hayan tenido un especial desempeño en su trabajo o una adecuada cualificación. Formación: Bachiller elemental o superior, Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Grupo III.—Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar. Formación: Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Grupo IV.—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 los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios 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.

A lo largo del primer año de vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa procederá a ajustar las antiguas categorías profesionales a los distintos grupos establecidos en el presente artículo a través del cuadro de correspondencia que figura en el anexo.

A efectos de encuadramiento de los trabajadores en los grupos profesionales I y II, se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1996.

CAPÍTULO IV

Período de prueba e ingresos

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior (III y IV), que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un período superior a seis meses en un año o a ocho 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.

Artículo 9. *Normativa sobre empleo.*

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

Artículo 10. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que

ingrese el trabajador contratado, para los contratos de duración de un año o superior.

Los contratos con duración inferior a un año que se realicen para los trabajadores de los grupos I y II, podrán concertarse con un período de prueba de tres meses.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

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

1. a) En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores 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:

Campañas específicas, campaña de Navidad y Reyes; campañas de verano; Semana Santa; fiestas locales, autonómicas y nacionales; los denominados puentes por festividades; promociones específicas; implantaciones; inventarios y recuentos, y otras obras y servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo éstas acumularse, y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

b) En el caso de que el trabajador fuera contratado bajo esta modalidad para la realización de varios de los trabajos con sustantividad propia previstos en el presente artículo, podrá efectuarse tal contratación de trabajadores por un período mínimo de seis meses prorrogable por iguales períodos mínimos hasta un máximo de tres años, y de acuerdo con el modelo de contrato anexo al presente Convenio Colectivo. El trabajador así contratado podrá, en su caso, completar la jornada laboral debida con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su cualificación profesional, aunque no figuren entre las obras o servicios principales previstos en el anterior apartado a).

Para la validez como contratación temporal de esta específica modalidad, será necesaria la remisión de una copia básica del contrato al Comité Intercentros previsto en este Convenio.

c) En ningún caso el tiempo de contratación empleable 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: En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

3. Contrato de lanzamiento de actividad: En desarrollo de lo previsto en el artículo 15.d) del Estatuto de los Trabajadores, el inicio del cómputo del período de lanzamiento comenzará desde el momento de la realización de la primera contratación que tenga tal causa, aunque no se hubiera procedido aún al lanzamiento del nuevo producto o a la apertura del nuevo centro, o, aunque se desempeñen las funciones en otro centro hasta que el de nueva apertura se abra al público; igualmente, se considera incluido en la modalidad de contrato de lanzamiento de nueva actividad aquel que se celebre con un trabajador nuevo para sustituir a trabajadores que ya prestan servicio en la empresa y que vayan a desempeñar sus funciones en otros centros de nueva apertura.

Artículo 12. *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 a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 13. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán divididas entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 14. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores afectados 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.

Artículo 15. *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 trabajador 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 del trabajador. Tendrá este carácter la antigüedad que se percibirá en función de los años de servicio en la empresa a razón de cuatrienios. El importe de los cuatrienios que se perfeccionan a partir del 1 de enero de 1997 serán del 5 por 100 del salario base de grupo.

b) De puesto de trabajo: Integrado por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del/los puesto/s de trabajo en el que se desarrolla efectivamente la actividad. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación del trabajo en el/los puesto/s asignado/s, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien, en base a la situación y resultados de la empresa o de un área de la misma, por lo que no tendrán carácter consolidable. Tendrá este carácter el incentivo por desempeño.

d) Funcional o circunstancial: Consistente en las cantidades que perciba el trabajador 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 complemento funcional o circunstancial 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 el contrato del trabajador 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 complemento funcional o circunstancial el denominado complemento de trabajo en domingos que se percibe a título personal exclusivamente por aquellos trabajadores en cuyo contrato de trabajo no venga expresamente establecido el compromiso de ejecución del trabajo de lunes a domingo, ambos inclusive, y que trabajen tal día.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de 12 pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, abonables en los meses de junio y diciembre.

La denominada gratificación de beneficios se distribuirá entre las doce pagas mensuales, salvo que la Dirección de la empresa decida su abono anual en un solo pago, previa consulta al Comité Intercentros.

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

Los trabajadores que venían percibiendo otros conceptos con las gratificaciones, los mantendrán a título personal, incluyéndose en su retribución anual y se prorrateará su importe entre las doce mensualidades normales.

Artículo 17. *Incremento salarial.*

A partir del 1 de enero de 1997, el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa, incrementado con la previsión de variación del IPC para tal año, que haya sido tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en su presentación a las Cortes.

En el caso de que el IPC real, a lo largo de 1996, registrase un incremento superior al aplicado en la empresa (3,5 por 100), la diferencia se adicionará, con efectos del 1 de enero siguiente (1997), a la previsión de inflación a que se refiere el párrafo anterior.

Anualmente y hasta la finalización de la vigencia del Convenio, se procederá a la revisión de los salarios base conforme a la fórmula aquí establecida.

No se procederá a la revisión salarial, en el caso de desviación entre el IPC previsto y el IPC real, si el ratio de la empresa (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) no representa al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia la empresa lo comunicará al Comité Intercentros dentro del mes de enero del año en cuestión manifestando su intención de no proceder al incremento salarial.

En el plazo de treinta días desde la constatación oficial por los auditores 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 sólo afecta al incremento salarial pactado hallándose obligada la empresa al cumplimiento del resto del texto del Convenio.

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 18. *Jornada.*

A. Duración: La jornada ordinaria de trabajo máxima será de cuarenta 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 se compensará con descanso equivalente al doble de tiempo trabajado o, con el pago de la cantidad de 1.500 pesetas por hora trabajada a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», siempre que exceda la jornada semanal de cuarenta horas. Si el trabajo en domingo se realiza dentro de la jornada de cuarenta horas semanales, se compensará con descanso equivalente al tiempo trabajado o con el abono adicional de 625 pesetas por hora trabajada.

El abono o la compensación en descanso se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la empresa.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la empresa de manera que los trabajadores con carácter general, conozcan con diez días mínimos de antelación, la fijación del momento de la prestación de su trabajo. La dirección de la empresa procurará ampliar en cinco días más este plazo, a partir del 1 de enero de 1998.

Las facultades de distribución de la jornada no podrán, en ningún caso, vulnerar el límite máximo de diez horas de trabajo diarias, en jornada ordinaria, ni planificarse más de diez días consecutivos de trabajo.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores, o acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder de los límites establecidos, se efectuará necesariamente con tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección.

En el supuesto del párrafo anterior, cuando el cambio consista en la prestación de trabajo en un día planificado previamente como de descanso para el trabajador, el descanso compensatorio será del doble del equivalente.

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

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, cada tres meses, regularizándose en el mes siguiente a tal período los desfases que, en su caso, se hayan producido.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, pudiendo

compensarse en tal período los desfases que, en su caso, se produzcan en el año natural anterior.

Artículo 19. *Cómputo de jornada.*

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

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso al menos quince minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, pudiendo en todo caso, disfrutarse separado del día completo en cualquier día de la semana.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de treinta días naturales.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, pudiendo disfrutarse al menos quince días en el período comprendido del 1 de abril al 31 de octubre.

Las vacaciones se computarán desde el primer día hábil en que no se trabaje, 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 treinta días de vacaciones al año tendrán que ser cuatro domingos o festivos y veintiséis días hábiles.

Los trabajadores no incluidos en el párrafo anterior, deberán tener en su período de vacaciones cuatro domingos o festivos, cuatro sábados y veintidós 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 períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate.

Artículo 21. *Traslados y desplazamientos.*

La Dirección de la empresa podrá acordar el traslado de los trabajadores 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 los trabajadores 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 artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

G) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. *Ayuda incapacidad temporal.*

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador (salario base de grupo y antigüedad) hasta un máximo de doce meses. Se establece la siguiente distinción respecto a los tres primeros días de baja:

Si es la primera baja del año, la empresa durante los tres primeros días abonará al trabajador el 50 por 100 de su salario, y desde el cuarto día hasta el duodécimo mes, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100.

Si es la segunda baja del año, la empresa durante los tres primeros días no abonará al trabajador ninguna cantidad, y desde el cuarto día hasta el duodécimo mes, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100.

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 mantendrá la misma cantidad que abona actualmente, viendo así reducida proporcionalmente la obligación de completar hasta el 100 por 100 de la retribución del trabajador descrita en el párrafo primero.

Artículo 24. *Salud laboral.*

a) El Comité de Seguridad y Salud realizará cuantas visitas estime oportunas para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo avisando previamente al responsable del mismo. De los resultados de estas visitas se le entregará informe a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores.

b) La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión médica anual y gratuita a todos los trabajadores que tendrá carácter obligatorio siempre que se efectúe en horas de trabajo.

La empresa, si careciera de servicios sanitarios adecuados, establecerá los medios necesarios para que sus trabajadores sean debidamente reconocidos. En aquellos casos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará cada seis meses. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado será retribuido.

c) Además de la revisión médica habitual, se realizarán pruebas de controlvisión, audiometría y análisis complementarios de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria bajo consideración médica. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.) el reconocimiento incluirá todo lo que sea procedente.

En los casos en que se detecten anomalías, se entregará por escrito a cada uno de los trabajadores el certificado de reconocimiento correspondiente.

d) La empresa realizará a su cargo campañas preventivas y en concreto la de vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo, la vacunación antitetánica y las correspondientes dosis de recuerdo, así como la vacunación antigripal.

e) De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los Delegados de Prevención serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor de todos los centros de la empresa.

Se reconoce que por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud conforme establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales adecuará, en su día, las revisiones o desarrollo reglamentario que pudieran producirse en materia de seguridad e higiene en el trabajo a las condiciones existentes en «Mercadona, Sociedad Anónima».

Artículo 25. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge o herederos una indemnización de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 26. *Formación profesional.*

En aras a una mayor profesionalización de los trabajadores, la empresa realizará cursos según las necesidades de su actividad y su estrategia polí-

tica y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional del trabajador. La formación se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo.

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

Los trabajadores que se incorporen a la empresa, recibirán la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que van a ser contratados y la dificultad profesional del puesto que van a realizar.

Los trabajadores tendrán la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. A los trabajadores que necesiten de una formación específica inherente al puesto de trabajo se les facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que el trabajador 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.

Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, se les proveerá por parte de la empresa de dos uniformes al año u otras prendas de trabajo que serán de uso obligatorio para el desempeño de su tarea, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias. Para supuestos de deterioro justificado de las prendas de trabajo, se entregará a cada trabajador aquella prenda que se haya deteriorado, todo ello en función de la exigible buena presencia e imagen que el trabajador debe mantener.

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados 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. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el período de un mes; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. Aparcar el vehículo en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra.

B) Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cuando exceda de treinta minutos en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
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 importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitar, manos y uñas sucias, uñas largas o con esmalte, maquillaje exagerado ...), tal índole que pueda afectar a la actividad de manipulación de alimentos, al proceso productivo o imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

7. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período 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 los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

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.

4. El robo, hurto o malversación cometida tanto a la empresa como a los compañeros 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.

5. La embriaguez o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los coordinadores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. La blasfemia habitual.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con el coordinador en las entrevistas de evolución o actas de las reuniones mantenidas.

12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia de público.

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

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 29. *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.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 30. *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 delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31. *Representación de los trabajadores.*

Las representaciones de los trabajadores de los miembros del Comité y delegados de personal, se constituirán a nivel de empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de Centro o delegados de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. En concreto y como específica se establece la de recibir las copias básicas de todos los contratos que establece el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, para que las firmen a efectos de acreditar que se ha producido su entrega.

El Comité Intercentros estará formado por nueve miembros, designados de entre los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, y 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 Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 32. *Garantías.*

Los delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Información.*

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

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

Artículo 34. *Comisión Paritaria.*

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

En el supuesto de 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.

Artículo 35. *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 y sin condicionamiento alguno 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.

Disposición final única.

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

Disposición derogatoria única.

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

Disposición transitoria primera.

Las contrataciones temporales realizadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se regirán en su contenido y sus prórrogas por la normativa vigente en el momento de la contratación.

Disposición transitoria segunda.

A lo largo de la vigencia del primer año del Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa procederá a adecuar la estructura salarial, actualmente existente a la que viene determinada por el presente Convenio Colectivo, 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 el trabajador 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 y compensación personal).

2) Los conceptos salariales se adecuarán a lo establecido en el apartado siguiente, calculando su importe anual y distribuyéndolo en 12 pagas mensuales, a excepción del salario base y la antigüedad que se distribuirán en 14 o 15 pagas en función de lo previsto en el artículo 16 de este Convenio.

En consecuencia, y calculados los importe anuales se procederá de acuerdo con los criterios siguientes para transformar las nóminas y adecuarlas a la nueva estructura salarial.

a) Será salario base el que venga determinado para el grupo profesional correspondiente en función del cuadro anexo de correspondencia que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

A fin de alcanzar el salario base de grupo, se procederá a absorber, las cantidades necesarias de cualquier otro complemento que viniera percibiendo el trabajador, incluida la antigüedad.

b) Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario base superior al previsto en el presente Convenio adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios aquí establecidos, si bien, a título individual la cantidad de salario base anterior que fuera necesario desglosar como complemento personal se incorporará a la nómina como complemento de sueldo base, y mantendrá el carácter de consolidable como complemento personal de salario base.

c) Aquellas cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por encima del salario base en función de su situación personal, se incorporará a la nómina en el complemento personal una vez deducidas o añadidas, en su caso, las cantidades precisas para cumplir con lo previsto en las dos letras anteriores.

d) El antiguo complemento de puesto de trabajo, dadas sus condiciones de percepción y su íntica naturaleza, se podrá transformar en un incentivo por desempeño. No estará afectado por los incrementos del Convenio, y al igual que el anterior complemento de puesto de trabajo podrá compensarse con nuevos conceptos salariales de carácter obligatorio, absorbiéndose de él los sucesivos incrementos.

e) Aquellas otras cantidades que por cualquier concepto salarial vinieran percibiendo los trabajadores de una manera consolidada, se incorporarán igualmente como complemento personal.

ANEXO

Compromiso de contratos fijos.—Desde la firma del presente Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo la Dirección de la empresa se compromete a mantener un mínimo de 8.000 trabajadores con contratos fijos.

Compromiso de crecimiento de 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 500 trabajadores a lo largo de la vigencia del mismo. Se procurará que este número sea de 100 contratos anuales informándose al Comité Intercentros de la evolución anual de este dato.

ANEXO

Tabla salarial y grupos profesionales

Categorías indicativas	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual — Pesetas	Salario base mensual — Pesetas
Prof. Dis. Comp, Programador, Reponedor, Rotulista, Telefonista, Vigilante, Administrativo, Almacenero, Analista, Aprendiz, Aux. Caja, Aux. Adtvo. Aux Supermercado, Ayte. Sec. Mayor-Menor, Ayudante, Cajera, Cajero-Contable, Carnicero, Ayte. Carnicero, Comprador, Conductor 1.ª, Conductor/Repartidor, Chófer 2.ª, Dependiente, Ayte. Dependiente, Dependiente May., Dependiente Sec. Menor, Envasador, Limpiadora, Mozo, Mozo Especialista, Of. Administrativo, Oficial 1.ª, Operador, Perforista, Pers. Limp., Prof. Carne 1.ª, 2.ª y 3.ª, Porf. charcutería 1.ª, 2.ª y 3.ª, Prof. Esp. Dis. Com., Of. 1.ª, 2.ª y 3.ª, Prof. Oficio, Prof. Pastelería 1.ª, 2.ª y 3.ª	Menos de tres años	Grupo I	1.270.000	85.200
Prof. Dis. Comp, Programador, Reponedor, Rotulista, Telefonista, Vigilante, Administrativo, Almacenero, Analista, Aprendiz, Aux. Caja, Aux. Adtvo. Aux Supermercado, Ayte. Sec. Mayor-Menor, Ayudante, Cajera, Cajero-Contable, Carnicero, Ayte. Carnicero, Comprador, Conductor 1.ª, Conductor/Repartidor, Chófer 2.ª, Dependiente, Ayte. Dependiente, Dependiente May., Dependiente Sec. Menor, Envasador, Limpiadora, Mozo, Mozo Especialista, Of. Administrativo, Oficial 1.ª, Operador, Perforista, Pers. Limp., Prof. Carne 1.ª, 2.ª y 3.ª, Porf. charcutería 1.ª, 2.ª y 3.ª, Prof. Esp. Dis. Com., Of. 1.ª, 2.ª y 3.ª, Prof. Oficio, Prof. Pastelería 1.ª, 2.ª y 3.ª	Más de tres años	Grupo II	1.425.000	95.000
Jefe de Ventas, J. Administrativo, J. Alma. Sucursal, J. Grupo, J. Sec. Administrativo, J. Sec. Mercantil, J. Sección, Traductor, J. Compras, Encargado Almacén.		Grupo III	1.575.000	105.000
J. División. Encargado establecimiento, J. Almacén. J. Supermercado, Jefe Área, Jefe Sucursal, ATS. Tit. Medio. Tit. Superior.		Grupo IV	2.475.000	165.000

Contrato de trabajo de duración determinada celebrado al amparo del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 26 de enero de 1995)

Don, con documento nacional de identidad número, en concepto de, de la empresa, con número de CIF/NIF, y número de inscripción a la Seguridad Social de la empresa, actividad económica, y domicilio social, localidad, C.P., número total de trabajadores en plantilla, domicilio centro de trabajo, localidad,, C.P., y número de trabajadores en el centro de trabajo

El trabajador don, número de afiliación a la Seguridad Social, nivel de estudios terminados, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad número, y domicilio, localidad

DECLARAN

Que el presente contrato de trabajo de duración determinada se celebra al amparo de lo establecido en el Real Decreto 2546/1994, o disposición adicional 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se concierta como consecuencia de la relación de obra o servicio determinado en los términos contenidos en el Convenio Colectivo en vigor.

Que reúnen las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato y, en consecuencia,

ACUERDAN

Formalizar el presente contrato de trabajo, según lo especificado en el artículo 11 del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», suscrito el («Boletín Oficial del Estado» número, de), que se registrará por las condiciones establecidas en dicho precepto y por las siguientes particularidades:

- A) El presente contrato se celebra al amparo de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.
B) Este contrato se concierta para la realización de obra o servicio, u obras o servicios determinados siguientes:

El objeto del contrato consiste en la realización de los trabajos descritos en este apartado, siendo válido para la realización de uno o varios de los trabajos descritos.

Ambas partes se reconocen con capacidad suficiente para celebrar el presente contrato en el que serán de aplicación las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El trabajador contratado prestará sus servicios como [indicar la denominación del grupo (Gerente, etc.)], en el grupo profesional, adscrito al centro de trabajo ubicado en

Segunda.—El trabajador contratado podrá, en su caso, completar la jornada laboral contratada con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su cualificación profesional, aunque no figuren entre las obras o servicios previstos en el apartado B).

Tercera.—La cuantía de la retribución, la jornada laboral, el horario de trabajo y la duración de las vacaciones serán los previstos en el Convenio Colectivo de aplicación y en las cláusulas adicionales de este contrato.

Cuarta.—Se establece un período de prueba de, La situación de I.T. interrumpirá el cómputo del período de prueba pactado, reanudándose a partir del alta médica del trabajador.

Quinta.—El tiempo de duración del contrato será de aproximadamente y se extenderá desde hasta la finalización de las tareas contratadas, estimándose como fecha probable de término el, pudiendo prorrogarse de mutuo acuerdo con los límites previstos en el artículo 11 del Convenio Colectivo de empresa.

Sexta.—El contrato se extinguirá por la realización del servicio o servicios convenidos, previa denuncia de cualquiera de las partes en la forma prevista en el artículo 8 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.

Séptima.—En lo no previsto en este contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, en

el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.

Octava.—El presente contrato podrá prorrogarse por períodos mínimos de seis meses hasta un máximo de tres años, en el caso de que el trabajador realizara bajo esta modalidad varios de los trabajos con sustantividad propia previstos en el Convenio Colectivo. El trabajador así contratado podrá completar la jornada laboral debida con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su cualificación profesional, aunque no figuren entre las obras o servicios previstos en el artículo 11 del Convenio Colectivo de empresa.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que así conste, se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicado, firmando las partes interesadas.

En, a de de 199

El trabajador

El representante legal del menor, si procede

El representante de la empresa,

Recibí copia del contrato, el trabajador,

Recibí copia del contrato, la empresa,

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20492 RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid referente al expediente de marca número 16.057, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 176/1994, promovido por «Industrial Zarracina, Sociedad Anónima», contra acuerdo de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 22 de octubre de 1993.

En el recurso contencioso-administrativo número 176/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Industrial Zarracina, Sociedad Anónima», contra resolución de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 22 de octubre de 1993, se ha dictado, con fecha 16 de enero de 1995, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Industrial Zarracina, Sociedad Anónima» contra el acuerdo de la Oficina Española de Patentes y Marcas 22 de octubre de 1993, que anulamos por no ser conforme a Derecho, acordando por contrario imperio la renovación de la marca objeto del recurso; sin costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de junio de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.