



Número expediente: 41/2013/296

Laudo: 1/14/JMGM

Ámbito: MERCASEVILLA S.A.

Partes interesadas: Comité de Empresa de Mercasevilla S.A. y Dirección de la Empresa Mercasevilla S.A.

Arbitro designado: José Manuel Gómez Muñoz

En Sevilla, a catorce de febrero de dos mil catorce, José Manuel Gómez Muñoz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 10 de enero de 2014 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

Primero.- En el marco del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Sevilla (MERCASEVILLA S.A.), de 4 de julio de 2013, las partes en conflicto acordaron prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2013 la vigencia ultraactiva del XII Convenio Colectivo de MERCASEVILLA, con vigencia inicial desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011, salvo que con anterioridad a aquella fecha se firmara el nuevo convenio colectivo (punto Segundo, Acuerdo 4 de julio de 2013). Las partes asumieron el compromiso de someter sus discrepancias en materia de renovación del convenio colectivo al procedimiento arbitral establecido por el SERCLA en el caso de que a la fecha de 1 de diciembre de 2013 no hubiesen alcanzado acuerdo definitivo al respecto, acuerdo que no se alcanzó finalmente (punto Cuarto, Acuerdo 4 de julio de 2013).

Segundo.- Designado este árbitro por las partes, la comunicación y aceptación del arbitraje se producen el día 10 de enero de 2014, citándose a las partes para actos de comparecencia en la sede del SERCLA los días 22 y 31 de enero de 2014. Comparecen ambos días en representación de la Empresa, D. [redacted] en calidad de Director General, D. [redacted] en calidad de Director Financiero y Dña. [redacted], letrada asesora, y por el Comité de Empresa, D. [redacted] en calidad de Presidente, D. [redacted] y D. [redacted].





miembros del Comité; igualmente asiste D. [redacted], delegado sindical de UGT.

En dichos actos de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

Tercero.- El conflicto posee una naturaleza mixta, en tanto que resulta ser, a la vez, conflicto sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas, y conflicto de intereses, lo que, en aplicación del art. 29, párrafo 2º, en concordancia con el art. 28.3 del Reglamento del SERCLA (BOJA de 4 de febrero de 2004) ha llevado a este árbitro, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, a acogerse al plazo máximo de veinticinco días hábiles desde la comunicación de su nominación, para la emisión de este Laudo Arbitral, una vez comunicada esta decisión a las partes en el acto de comparecencia de 31 de enero de 2014.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El compromiso arbitral celebrado por las partes, concretado en su alcance en las alegaciones presentadas y en los actos de comparecencia, se cñe a la consecución del XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A., tras el frustrado proceso de negociación colectiva que se desarrolló, según Actas incorporadas al expediente, en las sesiones de la comisión negociadora de fecha 5 y 20 de diciembre de 2012, 21 de enero de 2013, 12 de febrero de 2013, 24 de junio de 2013 y 4 de julio de 2013, fecha ésta en la que se llegó al Acuerdo referenciado en el Antecedente Primero sobre prórroga de ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2013, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 ET, en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), y con lo establecido en el Acuerdo de 23 de mayo de 2013 (BOE de 14 de junio) del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de convenios colectivos (II AENC). Anteriormente, el convenio fue objeto de prórroga a partir de la fecha límite de su vigencia, 31 de diciembre de 2011.

Segundo.- El XII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA con vigencia 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 (BOP nº 56, de 10 de marzo de 2011) se encuentra decaído desde el día 1 de enero de 2014. No consta la existencia de Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, en los términos exigidos por el párrafo último del artículo 86.3 ET.

✓



Tercero.- Las dificultades del proceso de negociación colectiva son perfectamente explicables desde los distintos procesos de reestructuración de la empresa, los diferentes contenciosos judiciales planteados y los cambios normativos con posible incidencia en el régimen jurídico regulatorio de su actividad. Es preciso establecer un *iter* temporal de todas estas circunstancias concurrentes, siquiera sea a título referencial, para poder comprender cuál es la situación en la que se encuentra la negociación del XIII Convenio Colectivo y su grado de afectación por las mismas. Este árbitro es consciente de la ingente labor desarrollada por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, a los que expresa su reconocimiento por el trabajo realizado.

Cuarto.- Por lo que se refiere a los procesos de reestructuración de la empresa, cuestión sobre la que no puede pronunciarse este árbitro al no constituir objeto del *petitum* de las partes y encontrarse judicializada, ha de indicarse que, según consta en el Acta de la sesión de la comisión negociadora de 21 de enero de 2013, la empresa anunció su intención de iniciar un proceso de reestructuración, sobre la base de un Plan de Viabilidad fechado en mayo de 2013, acordando las partes *"que sería deseable llegar a un acuerdo en el Convenio Colectivo que permitiese abordar el proceso de reestructuración con este tema ya resuelto"*, lo que finalmente no ocurrió. Ya en octubre de 2003 y marzo de 2007 se presentaron sendos Expedientes de Regulación de Empleo, afectando a 50 y 40 trabajadores, respectivamente, que se completaron en agosto de 2013 con la extinción colectiva de 129 contratos, siendo la plantilla actual de 40 trabajadores, una vez se ha producido, a partir del 1 de febrero de 2014, la externalización de los servicios de mantenimiento y limpieza, que ha afectado a 10 trabajadores de mantenimiento y 17 del servicio de limpieza. Durante el proceso de instrucción de este arbitraje la plantilla ha pasado, pues, de 67 a 40 trabajadores.

Durante el largo y complejo proceso de negociación colectiva, se aprobaron también, el 29 de mayo de 2013, por parte del pleno del Ayuntamiento de Sevilla, el Reglamento de Prestación de Servicios de Mercados Mayoristas de MERCASEVILLA S.A., y el Reglamento de Régimen Interior y Normas de Funcionamiento de los Mercados Centrales de MERCASEVILLA S.A. (BOP nº 133, de 11 de junio de 2013), a cuya tramitación presentó alegaciones el Comité de Empresa de MERCASEVILLA fundamentadas, esencialmente, en que no existían procedimientos finalizados por parte de la Unión Europea que constataran la contravención del Derecho Comunitario de la Competencia por parte de MERCASEVILLA y que, por tanto, obligaran a realizar la modificación de los Reglamentos. Dichos Reglamentos, según se desprende de las alegaciones presentadas por la Dirección de la empresa, han tenido efecto directo sobre la reducción del personal del Mercado de Pescados dedicado a las tareas de facturación, cobro, descarga y vigilancia, y efecto indirecto sobre el resto del personal, especialmente los de servicios generales, centrales o dirección.



Quinto.- Inciden, igualmente, en la solución de este conflicto, los distintos contenciosos judiciales que se han venido presentando como consecuencia de los procesos de reestructuración y de cambio del marco normativo de referencia que afectan a la empresa. Tampoco cabe que este árbitro se pronuncie sobre ellos, encontrándose *sub iudice* las correspondientes cuestiones litigiosas y no formando parte del *petitum* de este arbitraje, como ya se ha indicado *supra*. El día 13 de febrero de 2014 estaba previsto el acto de juicio en el que se trataría la impugnación del ERE de 2013 que afectó a 129 trabajadores, cuestión que tiene incidencia directa no sólo sobre el tamaño resultante de la plantilla, sino, particularmente, sobre la clasificación profesional de los trabajadores, y sobre la propia tipología de los órganos de representación unitaria de trabajadores en la empresa, sin mencionar las implicaciones financieras derivadas del propio proceso de reestructuración –salarios e indemnizaciones– y de sus resultados a efectos de la calificación procesal de los despidos colectivos. En este sentido, la externalización de los servicios de mantenimiento y limpieza, también es objeto de un contencioso judicial cuya vista se celebrará en octubre de 2014.

Del mismo modo, en junio de 2014 tendrá lugar en sede judicial la vista en relación con la demanda presentada por el Comité de Empresa en septiembre de 2012 en relación con la aplicación, por parte de la Dirección de la misma, del régimen jurídico laboral derivado, entre otras normas, del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, incluidas las empresas del sector público, y de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2012 y sucesivas. Para hacernos una idea del calado de este problema, baste pensar que la consideración de MERCASEVILLA como sociedad mercantil del sector público conllevaría la aplicación de la congelación salarial ex artículo 2.2 del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, la supresión de una paga extraordinaria en 2012, ex artículo 3 de la misma norma, así como la reducción del crédito sindical horario y permisos sindicales ex artículo 10. De igual modo quedarían afectados los salarios para 2013 por vía de la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado, y para 2014, ex artículos 20 y 25 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014, así como, ex artículo 20.8, para cualquier tipo de incremento retributivo recogido en convenios, pactos o acuerdos que supusiera incremento de la masa salarial, a excepción, ex artículo 20.4, de las indemnizaciones por despido. En materia de contratación de personal, sería de aplicación la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 22/2013 que impediría nuevas contrataciones en sociedades mercantiles del sector público. Finalmente, y en materia de jornada, la imposición generalizada de la jornada de 37,5 horas semanales a todo el sector público, sería un hecho de la mano del artículo 4 del RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, la Disposición Adicional 7ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el artículo 8 del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, o el punto 2º de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas.



Por tanto, las partes se encuentran enfrentadas judicialmente en relación con una serie de cuestiones litigiosas que resultan absolutamente clave en materias que afectan al Convenio Colectivo no nato en la regulación de salarios, jornada, crédito sindical de horas y contratación de personal, entre otras.

Sexto.- El artículo 5 del Reglamento del SERCLA excluye, durante la tramitación del procedimiento arbitral, entre otras medidas adoptadas por las partes en conflicto, “[...] el ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución del conflicto, sobre cuestiones de la misma naturaleza que a las partes pudiera incumbir sobre esta materia. De producirse alguno de los supuestos que se acaban de enunciar, la Comisión de Conciliación y Mediación podrá ordenar, tan pronto como tenga conocimiento de ello, el archivo de las actuaciones.” Aquí radica la dificultad máxima con la que se encuentra este árbitro, habida cuenta de que, si bien las acciones judiciales referenciadas *supra* se han ejercido con anterioridad a la tramitación del procedimiento arbitral, al que se comprometen las partes a partir del día 1 de diciembre de 2013, no se han producido desistimientos procesales posteriores de las demandas presentadas, siendo evidente que la incidencia de los fallos judiciales sobre las cuestiones objeto de litigio puede ser determinante del contenido mismo del Convenio Colectivo objeto de este laudo arbitral.

No obstante, en el punto Tercero del Acuerdo de 4 de julio de 2013, las partes manifestaron su voluntad de prorrogar la ultraactividad del Convenio Colectivo “[...] en las mismas condiciones que regían hasta el momento presente, sin que ello comporte alteración de las posiciones de las respectivas partes respecto de los contenciosos judiciales pendientes de resolución y sin perjuicio de los posibles acuerdos que en su caso pudieran alcanzarse en el marco del Plan de Viabilidad comunicado a la representación legal de los trabajadores.” Esta manifestación de voluntad, que posee “[...] valor vinculante y plenamente eficaz entre las partes, como acuerdo parcial en los términos establecidos en el párrafo tercero del art. 86.3 ET [...]” (punto Quinto, Acuerdo de 4 de julio de 2013) configura los límites de la acción arbitral en un triple sentido.

En primer lugar, indica la intención de las partes de evitar el vacío normativo que produciría la caducidad del XII Convenio Colectivo, siendo éstas plenamente conscientes de la imposibilidad, manifestada en las alegaciones presentadas y en los actos de comparecencia, de que una empresa de la importancia estratégica de MERCASEVILLA pueda funcionar, singularmente en un momento de reestructuración como el presente, sin un marco convencional de regulación de sus relaciones laborales. Este árbitro considera, a la vista de las actas del proceso de negociación colectiva incorporadas al expediente, y de las alegaciones presentadas por escrito en la instrucción de este procedimiento, que las partes han negociado con respeto al deber de buena fe negocial, porque las partes siguen queriendo tener un Convenio Colectivo aunque no se pongan de acuerdo para ello. Por esa razón acuden al procedimiento arbitral, para tener un Convenio Colectivo.



En segundo lugar, expresa la voluntad de las partes de encontrar solución judicial a los contenciosos que afectan a la consideración de la empresa como parte del sector público a efectos presupuestarios y retributivos, a la clarificación de la reestructuración de plantilla llevada a cabo mediante el último ERE, y a la convalidación de la externalización de los servicios de limpieza y mantenimiento. Sobre ninguno de estos aspectos podrá, consiguientemente, pronunciarse este árbitro. Las partes, podrían haber esperado a la resolución judicial de estos contenciosos, que se prolongaría varios años en el tiempo hasta que se agotasen las instancias judiciales. Pero el hecho de que se comprometan a acudir al procedimiento arbitral, aún manteniendo vivas sus pretensiones en la vía judicial, indica, indubitadamente, que su prioridad es tener un Convenio Colectivo, lo que las partes dejaron manifiestamente claro en el Acta de la mesa de negociación de 21 de enero de 2013, tal y como se recoge en el Fundamento Jurídico Cuarto de este Laudo.

Finalmente, y en tercer lugar, esta manifestación de voluntad expresa la vocación de las partes por encontrar, a través del mecanismo arbitral legalmente establecido, solución al bloqueo de la negociación del Convenio Colectivo, sin que dicho mecanismo deba suponer, necesariamente, la sustitución de la autonomía colectiva de las partes que constituye el fundamento constitucional del derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 CE, entroncado directamente con los artículos 7 y 28.1 CE. Por esta razón, el árbitro no puede crear una norma convencional nueva, esto es, no puede sustituir a la voluntad de las partes que son las únicas legitimadas para darse un nuevo Convenio Colectivo. La legitimación negocial, y por tanto, el derecho a la negociación colectiva, no queda enervada por la acción arbitral. En este punto es donde mejor se define y delimita la acción arbitral concreta que precisa este conflicto. Debe el árbitro, pues, entregar a las partes una solución válida al bloqueo de la negociación partiendo de las únicas referencias normativas y convencionales que han quedado a disposición de las partes después del decaimiento del XII Convenio Colectivo y de la incertidumbre sobre el régimen jurídico laboral a aplicar a la empresa en determinadas materias.

Séptimo.- Consideramos que el convenio ha estado vigente durante los años 2012 y 2013 en los términos queridos por las partes, por lo que los efectos derivados de su aplicación durante estos años quedan al margen del objeto de litigio sometido a este arbitraje.

Es función legal del árbitro –artículo 22 del Reglamento del SERCLA- actuar bajo la inspiración y la dirección de los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa. Esta actuación debe ser, como se acaba de decir, plenamente respetuosa con la autonomía colectiva de las partes, a la que no puede suplantar, pero, a su vez, debe ser actuación resolutoria del conflicto, lo que implica, desde el respeto a la legalidad y a la equidad, y salvando el legítimo derecho de las partes a resolver judicialmente sus diferencias, que se debe ofrecer una solución al problema de la ausencia de Convenio Colectivo una vez agotadas todas las posibilidades de negociación colectiva.



El hecho de que el Convenio Colectivo se encuentre decaído desde el día 1 de enero de 2014, trasciende a la mera voluntad de las partes respecto de cómo quieran regular las relaciones laborales en la empresa a partir de ese momento, si han fracasado en su intento de renegociar un convenio sustitutorio. Nuestro sistema legal no ha establecido una solución jurídico-positiva al problema de la desaparición del Convenio Colectivo, más allá de la aplicación del convenio de ámbito superior que, en este caso concreto, no existe. Una vez desaparecida la eficacia general del Convenio, y no habiendo acuerdo de sustitución del mismo por las partes, sólo está la acción arbitral o judicial, porque no hay respuestas legales al problema del vacío normativo.

Y este árbitro considera, que si bien el Convenio Colectivo puede haber decaído, no se ha producido, ex artículo 89.1 ET, la extinción del derecho de negociación colectiva, ni la restricción de la libertad de acción sindical y empresarial de las partes, lo que permitiría a éstas, en cualquier momento procesal, incluso durante la instrucción del procedimiento arbitral, poder llegar a un acuerdo para regular todas aquellas cuestiones que, singularmente, puedan ser objeto de negociación por prescripción de la ley.

Igualmente, considera este árbitro que el decaimiento del convenio, no implica que los derechos de los trabajadores desaparezcan automáticamente tras la pérdida de vigencia del convenio una vez superado el periodo de ultraactividad. Invocar a la aplicación sustitutiva del ET, dado que en este caso no existe convenio de ámbito superior ex artículo 86.3 ET, no constituye una solución plausible ni está amparada legalmente de forma expresa. Es cierto que una parte de la doctrina iuslaboralista española ha entendido que, de no haber convenio de ámbito superior, entraría a regir el ET (Valdés Dal Ré, "La reforma de la negociación colectiva de 2012", Relaciones Laborales, nº 23; Roqueta Buj, La flexibilidad interna tras la reforma laboral, Valencia, 2012, Ed. Tirant o Blanch; Goerlich Peset, "Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012", Valencia, 2013, Ed. Tirant lo Blanch, págs., 32-33) o bien, aquellos pactos individuales o colectivos, incluidas las medidas unilaterales de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Merino Segovia, La negociación colectiva tras las reformas de 2012, Albacete, 2012, Ed. Bomarzo, pág. 137). En todo caso, y ello sería discutible desde el punto de vista del principio de igualdad, esta posición de aplicación supletoria del ET, podría ser válida para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa.

No sólo hay un límite constitucional a esta interpretación en el artículo 35.1 CE, que podría verse vulnerado si, como consecuencia de la desaparición del convenio, el trabajador perdiera "*la remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*" o "*el derecho a la promoción a través del trabajo*", sino que existe también un límite negocial, en la medida en que la ruptura del sinalagma contractual en el equilibrio de prestaciones recíprocas como consecuencia de un imperativo legal –la superación del periodo de ultraactividad ex artículo 86.3 ET– no puede perjudicar *ex lege* sólo a una de las partes en el contrato de trabajo. Son evidentes en este punto, los problemas de constitucionalidad que buena parte de la mejor doctrina iuslaboralista ha puesto de manifiesto (Baylos Grau, Alfonso Mellado, Fernández López, Casas Baamonde, López



Gandía, et alt, "Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos en la reforma de 2012", Revista de Derecho Social, nº 61, 2013, págs. 11 a 17), doctrina que aboga por la teoría de la contractualización de las condiciones de trabajo contenidas en el extinto convenio.

Así se han pronunciado, igualmente, las recientes SS de la Sala de lo Social de la AN de 23 de julio de 2013, del TSJ Murcia de 28 de octubre de 2013, del TSJ Madrid de 18 de noviembre de 2013 y del TSJ País Vasco, de 19 y 26 de noviembre de 2013, entre otras, que han vinculado el mantenimiento del derecho de los trabajadores tras el decaimiento del convenio colectivo, al respeto del artículo 37.1 CE –derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios- en conexión con los artículos. 7, 9.2 y 28.1 CE, para pasar después a reforzar su tesis con la normativa internacional y comunitaria en los artículos 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, artículo 4 del Convenio número 98 de la OIT, y artículo 5 del Convenio número 154 de la OIT.

Octavo.- La literalidad del artículo 86.3 ET en su párrafo quinto, debe ser puesta en contexto hermenéutico con la Disposición Adicional 7ª ET que, a su vez, se refiere al artículo 92 ET en materia de extensión de convenios. En estos preceptos, la autoridad gubernativa tiene la potestad de dotar, a través del mecanismo de extensión, de un marco convencional a una pluralidad de empresas y trabajadores, a un sector o subsector de actividad y demarcaciones territoriales, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de subscribir en dichos ámbitos un Convenio Colectivo estatutario. Evidentemente, esta regulación no es trasladable al conflicto que nos ocupa. Pero una interpretación sistemática de estos tres preceptos nos permitiría deducir que, ante la imposibilidad de conseguir que las partes se pongan de acuerdo para la obtención de un Convenio Colectivo estatutario, hay una legítima actuación de los poderes públicos para arbitrar soluciones que, como literalmente dice el artículo 86.3 ET referenciado, sirvan para "*[...] solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios colectivos [...]*".

Y solventar de manera efectiva las discrepancias insalvables, como las del caso que nos ocupa, es la función del laudo arbitral, laudo que para tener la misma eficacia que los convenios colectivos debe poseer, tratándose de un conflicto producido por la ausencia de convenio colectivo, la forma de un convenio colectivo.

Noveno.- El corolario jurídico lógico que nace de los fundamentos jurídicos precedentes, determina que la acción arbitral se encamine hacia la provisión de un marco normativo y convencional de referencia que permita a las partes reanudar las relaciones



laborales colectivas e individuales en el seno de MERCASEVILLA con la garantía de legalidad de un procedimiento arbitral voluntariamente aceptado por las partes. En este sentido, el Laudo no creará un derecho convencional nuevo, sino que reconstruirá el armazón normativo convencional decaído por el fracaso en la negociación, a partir del marco convencional precedente, y partiendo de las alegaciones presentadas por las partes en la instrucción del procedimiento arbitral, de las posiciones formuladas por las mismas a lo largo del proceso frustrado de negociación colectiva en 2012-2013, del marco convencional procedente del XII Convenio Colectivo, y del nuevo marco normativo surgido tras las reformas laborales del periodo 2010-2013, absteniéndose, por imperativo legal, de resolver cualquiera de las cuestiones litigiosas que se encuentran *subiudice*.

Por consiguiente, y en primer lugar, se determinarán los ámbitos temporales, funcionales, personales, vigencia, duración, prórroga y denuncia del cuerpo convencional que se va a ofrecer a las partes, una vez oídas sus exigencias y valoradas por este árbitro.

En segundo lugar, fijará el contenido de aquellos preceptos que se encuentran directamente afectados por la resolución de los contenciosos judiciales vivos, pero sobre los que las partes han requerido pronunciamiento de este árbitro, pronunciamiento que no se realiza sobre el fondo de las cuestiones litigiosas pendientes de resolución, sino sólo sobre los efectos que la sustanciación de los litigios despliega sobre dichos artículos. De esta forma, quedan transitoriamente reguladas las materias afectadas hasta que exista resolución judicial firme sobre dichos conflictos, momento en el que las partes serán libre de establecer las estipulaciones que estimen oportunas.

En tercer lugar, establecerá aquellas materias y preceptos sobre los que necesariamente habrá de darse un proceso de negociación entre las partes, habida cuenta de que el ámbito máximo de intervención al que puede llegar este árbitro en las actuales condiciones de reestructuración empresarial y de litigiosidad judicial, le impide fijar la clasificación profesional dentro de la empresa.

En cuarto lugar, señalará aquellos preceptos cuya aplicación se suspenderá transitoriamente al encontrarse, como en el caso anterior, afectados por la resolución de los contenciosos judiciales, pero no resultar su regulación específica determinante para el funcionamiento inmediato de la empresa.

En quinto lugar, se adaptará a la legalidad vigente a 1 de enero de 2014, el articulado del texto convencional que sirva de base al XIII Convenio Colectivo, así como a la realidad material de la empresa que, durante la propia instrucción de este arbitraje, ha sufrido un nuevo proceso de reestructuración sobre la base de una externalización de servicios. La dinámica cambiante de la estructura y funcionamiento de la empresa es un poderoso factor que no puede constituir un hecho ajeno a esta actuación arbitral, sino que condiciona fuertemente la intervención del árbitro.

✓



En sexto lugar, se determinan las inclusiones y exclusiones de articulado procedentes de ajustes a la legalidad, o de nuevas adiciones, con la recomendación de proceder a la reenumeración del XIII Convenio Colectivo a efectos de mejorar su técnica.

En séptimo lugar, se determinará aquellos preceptos del XII Convenio Colectivo que pasarán a integrarse literalmente en el XIII Convenio Colectivo, en tanto en cuanto, o bien existe acuerdo sobre los mismos manifestado en las alegaciones de las partes, o bien este árbitro entiende que deben seguir constituyendo el marco convencional de referencia para las partes, con pleno respeto y salvaguarda de las medidas de flexibilidad interna, vía artículo 41 ó 82.3 ET de las que puede hacer uso la empresa en cualquier momento de la vigencia del Convenio propuesto.

Todo ello sea hecho sin perjuicio de la potestad que la Dirección de la empresa, en aplicación legítima de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 41 y 83.2 ET, entre otros, pueda desplegar, a través del correspondiente trámite del periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, para modificar o inaplicar condiciones de trabajo relativas a jornada de trabajo, horario y distribución de tiempo de trabajo, turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones que excedan la movilidad funcional o las mejoras voluntarias de Seguridad Social.

DISPOSICION ARBITRAL

Primera.- Se declara que el XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A. contendrá las siguientes estipulaciones:

“Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa MERCASEVILLA S.A. y el personal de su plantilla, a excepción del personal de alta dirección.

Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, prorrogándose anualmente, en tanto no se realice su denuncia en los términos previstos en el artículo 3, y teniendo efectos económicos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014, en los términos que se especifican en el artículo 29.



Artículo 3. *Prórroga, denuncia y revisión*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, debiendo acompañar a la comunicación a la otra parte una propuesta con el contenido concreto de los puntos a revisar, y enviando copia de la comunicación y la propuesta a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora se constituirá y comenzará a negociar en el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación por la otra parte, comprometiéndose las partes a someter las discrepancias surgidas en el proceso de negociación, si no hay acuerdo antes del 1 de diciembre de 2016, a los medios de solución extrajudicial de conflictos colectivos previstos en los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET.

Artículo 4. *Respeto a la totalidad y adecuación a la legalidad*

El presente Convenio forma un todo indivisible. En el supuesto de que no se ajustase a Ley alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en aquella parte que contraviniese el ordenamiento vigente en cada momento, debiendo reconsiderarse por la Comisión Negociadora el contenido de dicha parte parcialmente nula en el término de un mes desde que la parte interesada pusiera en conocimiento de la otra la existencia de dicha nulidad parcial.”

Segunda.- Se declara que los siguientes artículos del XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A., que se encuentran directamente afectados por los distintos contenciosos judiciales mantenidos por las partes, pasarán a tener el siguiente contenido. El presente Laudo no prejuzga el resultado definitivo de dichos contenciosos, ni entra a valorar el fundamento de las pretensiones de las partes, ni el fondo de los litigios:

“Artículo 21. *Jornada laboral.*

Mientras no recaiga resolución judicial firme, en relación con el contencioso judicial que afecta a la consideración de MERCASEVILLA S.A. como sociedad mercantil del Sector Público a efectos de aplicación de las normas de dicho sector en materia de jornada, la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, a excepción de los trabajos a turnos que serán de 1696 h. anuales de trabajo efectivo. A resultas de dicha resolución judicial firme, las partes establecerán la jornada que proceda, bien por aplicación del propio fallo judicial, bien a través de la negociación colectiva.

La jornada ordinaria diaria no excederá de diez horas, salvo supuestos excepcionales en que por necesidades ineludibles del trabajo se podrá ampliar a once horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá, al menos, doce horas de descanso.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

Mientras no recaiga resolución judicial firme, en relación con el contencioso judicial que afecta a la consideración de MERCASEVILLA S.A. como sociedad mercantil del Sector Público a efectos de aplicación de las normas de dicho sector en materia de revisión salarial, el incremento salarial será del 0% para todos los conceptos y complementos de naturaleza salarial, y cualesquiera otros complementos, premios o gratificaciones, para el periodo de vigencia del presente Convenio, salvo que, a resultas de dicha



resolución judicial firme, las partes establezcan la revisión salarial que proceda, bien por aplicación del propio fallo judicial, bien a través de la negociación colectiva.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales, quedando únicamente las de carácter estructural que, por necesidades del servicio de absoluto y obligado cumplimiento, son necesarias realizar.
2. Tendrán carácter de horas estructurales las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros en las instalaciones que integran la Unidad Alimentaria, así como los daños extraordinarios y de urgente reparación, o las causadas por fuerza mayor; las que se realicen en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
3. La realización de las horas extraordinarias estructurales se llevará a cabo conforme al artículo 35 ET y legislación vigente concordante.
4. Las horas que se trabajen por encima de las 1696 horas anuales de trabajo efectivo, computadas de conformidad con el artículo 21 del Convenio, se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada. La Comisión de Paritaria del Convenio verá este tema al final de cada año.

Capítulo XV

Derechos de representación colectiva.

Artículo 66. Competencias de la representación legal de los trabajadores.

Sobre los derechos de representación colectiva personificada en el Comité Intersindical que es el órgano representativo colegiado del conjunto de trabajadores, de su funcionamiento y atribuciones, así como de reuniones de los trabajadores en la Empresa y procedimientos electorales, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, Capítulos primero y segundo.

Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán del crédito horario mensual establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que podrán utilizar con los únicos requisitos de avisar con la antelación necesaria, a la Dirección del servicio al que estén adscritos, así como a la Dirección de Recursos Humanos, de la ausencia del trabajo y posterior justificación, que podrán utilizar con los únicos requisitos de avisar, con la antelación necesaria, a la Dirección del Servicio al que estén adscritos, de la ausencia del trabajo y posterior justificación. El montante total de horas podrá ser disfrutado por uno o más miembros del Comité, mes a mes, previa comunicación a la Empresa.

Cuando se produzca la adaptación del órgano de representación legal de los trabajadores al tamaño de plantilla resultante de los procesos de reestructuración en marcha, se garantizará a los representantes legales que resulten de dicho proceso los mismos derechos sindicales reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 67. Secciones sindicales.

En todo cuanto afecte a materia sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical, y demás legislación vigente.

Anexo I. Tabla de retribuciones fijas por grupos profesionales para el año 2014.

La tabla de retribuciones fijas para 2014 será la que resulte de aplicar a la tabla de retribuciones fijas por categorías profesionales de 2010, publicada en el BOP de Sevilla nº 56, de 10 de marzo de 2011, página 21, las revisiones salariales que hayan podido tener lugar durante 2011, procediendo la Comisión



Negociadora del Convenio a adaptar dicha tabla de retribuciones fijas al sistema de clasificación profesional que se acuerde de conformidad con lo establecido en la Disposición Arbitral Tercera de este Laudo.”

Tercera.- Se declara que la clasificación profesional debe ser objeto de negociación por las partes, habida cuenta de que, como consecuencia de los procesos de reestructuración de la empresa y reducción sustancial de la plantilla, el sistema de clasificación profesional procedente del XII Convenio Colectivo no sería técnicamente aplicable a la estructura actual de la empresa. Del mismo modo, dado que la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio de 2012) sobre el artículo 22 ET determina que las clasificaciones profesionales se realicen sobre la base de los grupos profesionales, habiendo desaparecido legalmente el concepto de categoría profesional, dichos grupos agruparán unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de dichos grupos profesionales, junto con las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador que se quieran establecer. De igual modo, y con las salvedades que se establecen en la Disposición Arbitral Segunda de este Laudo, se adaptará la tabla salarial de retribuciones para 2014 al sistema de clasificación profesional que se establezca por las partes.

En el plazo máximo de un mes desde que este Laudo sea notificado a las partes, se reunirá la Comisión Negociadora para abordar la negociación de los artículos y anexos afectados por esta disposición, que son los siguientes:

Artículo 11.bis. Sistema de clasificación profesional

Anexo II. Sistema de clasificación profesional.

Cuarta.- Se declara que, mientras no recaiga resolución judicial firme, en relación con el contencioso judicial que afecta a la consideración de MERCASEVILLA S.A. como Sociedad Mercantil del Sector Público a efectos de aplicación de las normas de dicho sector en materia de retribuciones y de contratación, quedará transitoriamente en suspenso la aplicación de los siguientes artículos en su redacción literal procedente del XII Convenio Colectivo. A results de dicha resolución judicial firme, o bien del cambio normativo, las partes establecerán lo que proceda en relación a esta cuestión, bien por aplicación del propio fallo judicial, bien por aplicación de la legalidad vigente, bien a través de la negociación colectiva. En materia de compensación y absorción de salarios se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 ET mientras dure la suspensión transitoria:

Artículo 5. Compensación y absorción

Artículo 10. Vacantes.

Artículo 16. Ingresos



Artículo 17. Contratación

Artículo 18. Periodo de prueba

Anexo V. Bolsa de Contratación

Quinta.- Se declara que el XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A. contendrá las siguientes estipulaciones, que han sido adaptadas a la legalidad vigente y/o a la realidad material de la empresa en el momento de la intervención arbitral, desde la literalidad del XII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A. publicado en el BOP de Sevilla nº 56, de 10 de marzo de 2011:

“Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio

Se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio para todas las cuestiones que se planteen en su aplicación o interpretación y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET. Esta Comisión está formada por tres representantes de la Empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores, así como los asesores que, en cada caso, ambas partes designen.

Las reuniones para entender de cuantas cuestiones sean competencia de la Comisión, se celebrarán a instancia de una de las partes, previa convocatoria con una antelación mínima de dos días, salvo apreciación de urgencia estimada por cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia. La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, en el plazo de dos días. Una vez constituida la Comisión, se publicará en los tabloneros de anuncios lista de sus componentes, para conocimiento de los trabajadores. Los trabajadores podrán formular consultas a la Comisión, a través de los componentes de la misma.

Artículo 7. Comisión de ascensos.

La Comisión de Ascensos será la encargada de formular a la Dirección de la Empresa las propuestas de ascensos del personal fijo de la Empresa y de juzgar los exámenes de ascensos de dicho personal.

Estará compuesta por:

- Un Presidente, un Secretario y dos Vocales -éstos de similar o superior categoría al del puesto a cubrir- designados por la Dirección de la Empresa.
- Y dos Vocales nombrados por la representación legal de los trabajadores.

Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

1. Tendrán voz y voto el Presidente y los Vocales; el Secretario sólo tendrá voz.
2. Al menos dos días hábiles antes de la fecha de convocatoria pública del ascenso quedarán constituidos nominalmente los componentes de la misma, con sus respectivos suplentes.
3. Para que las decisiones de la Comisión sean válidas ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente, siendo necesario que asistan a sus actos, al menos, tres de sus miembros con voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes. Las ausencias deberán ser debidamente justificadas ante la Comisión y subsanadas con la asistencia del o los suplentes respectivos. En lo no previsto en este artículo respecto del funcionamiento de la Comisión se estará a lo dispuesto en la Ley 30/92 de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



4. En su sesión constitutiva la Comisión definirá el tipo de pruebas objetivas para cada ascenso, a realizar por los aspirantes; nombrará la o las personas que deba(n) elaborar o diseñar cada una de dichas pruebas y establecerá los criterios de valoración de las mismas y de los méritos de los candidatos. Asimismo establecerá el Calendario de sus actuaciones y cuantos otros requisitos y acuerdos considere oportunos. En todo caso se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
5. Las reuniones serán convocadas por el Secretario mediante la correspondiente citación y previa consulta a los miembros de la Comisión. Los asistentes a las reuniones de la Comisión deberán guardar sigilo sobre el contenido de sus deliberaciones.
6. El Secretario podrá admitir las solicitudes presentadas cuando todas ellas cumplan los requisitos exigidos. En otro caso se reunirá la Comisión para este trámite.
7. En el día hábil siguiente a la sesión de valoración se publicarán los resultados.
8. Los aspirantes podrán reclamar contra las decisiones de la Comisión cuando exista vicio grave en el procedimiento que afecte a los resultados, o cuando éstos sean manifiestamente erróneos, dentro de los cinco días hábiles siguientes al acto que se pretenda recurrir. Las reclamaciones hechas por los aspirantes, que podrán ir acompañadas de Informe de la representación legal de los trabajadores, serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa dentro de los quince días hábiles siguientes. En caso de disconformidad con la Resolución de la Dirección se podrá ejercitar las acciones legales que procedan.
9. El ascenso obtenido surtirá efectos desde el día que la Dirección establezca, a la vista de la propuesta de la Comisión.
10. No será válido el ascenso otorgado sin atenerse a lo establecido en el presente artículo.
11. La Empresa designará libremente aquellos puestos de trabajo correspondientes a los grupos profesionales no sujetos al procedimiento establecido anteriormente.

Artículo 8. *Comisión social y de formación*

Esta Comisión, que estará integrada por seis miembros, tres elegidos por la Dirección de la Empresa, y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores, entenderá de las siguientes materias:

- a) Elaboración, promoción y seguimiento de los planes de formación del personal.
- b) Otorgamiento de becas, bolsas de estudios y subvenciones de cursos de perfeccionamiento profesional, Enseñanza Primaria y Graduado Escolar al personal.
- c) Estudio y propuesta a la Dirección General para el otorgamiento de posibles premios a la iniciativa o sugerencias.
- d) Estudio, valoración y propuestas de premios al personal, en sus posibles casos.
- e) Estudiar y proponer a la Dirección la concesión de ayudas o subvenciones para actividades socio-culturales para el conjunto del personal, a propuesta de cualquier trabajador de la Empresa. Estas ayudas no podrán rebasar un determinado porcentaje de la dotación total, porcentaje que establecerá la propia Comisión Social.
- f) La Empresa dotará con nueve mil veintinueve con noventa y cuatro (9029.94 euros) máximas anuales, un fondo para el otorgamiento de lo anteriormente señalado.
- g) Los que hayan obtenido ayudas del apartado b), salvo la de Enseñanza Primaria., a través de la Comisión Social, que en total superen las 821,42 euros., vendrán obligados a devolverlas íntegramente a la Empresa si cesaran en la misma dentro de los dos años siguientes a la concesión de la última ayuda. Las cantidades devueltas revertirán a la Comisión Social.

Asimismo deberán devolver las cantidades concedidas quienes abandonen los Cursos para los que se le concedió la ayuda.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores consideran prioritario fomentar la formación profesional en el seno de la Empresa. Para ello y a través de la Comisión Social y de Formación promoverán la realización de acciones de formación en los distintos servicios de la Empresa, a fin de mejorar la profesionalidad de la plantilla



Ambas partes se adhieren a los Acuerdos de Formación Continua en la Empresa y se comprometen a recabar de FORCEM y demás organismos competentes las ayudas previstas para el desarrollo de las acciones formativas.

La Comisión funcionará por consenso, y aprobará todos los extremos del Plan de Formación antes de la presentación de la correspondiente solicitud de ayudas

Capítulo V

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa y, en su ámbito, de los responsables de los Servicios, y se inspirará en los criterios y objetivos marcados por la Dirección General de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

A efectos de informar de los planes de trabajo y recibir sugerencias respecto a dichos planes, los responsables de cada Servicio se reunirán, en cada caso, con el personal afectado y sus representantes, salvo circunstancias especiales.

Los representantes de los trabajadores de un Servicio que se vaya a someter a cambios en cuanto a organización, asignación de trabajos, modificaciones en la plantilla, etc., serán oídos preceptivamente por el responsable del Servicio correspondiente y, en su caso, por la Dirección General. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 y 64.4 del E. T.

Artículo 12. *Movilidad.*

El personal se adscribe a los grupos profesionales establecidos en el Anexo II (Sistema de clasificación profesional), a los que queda referida la movilidad funcional.

El personal podrá ser trasladado a cualquiera de los Servicios que integran la Empresa, en base al principio de unidad de Empresa que rige en la misma.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

El cambio dentro del grupo profesional podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de seis meses ininterrumpidos.

El cambio a horario distinto en el mismo servicio por necesidades del trabajo sólo requerirá comunicarlo al trabajador con dos días de antelación, salvo los supuestos excepcionales de fuerza mayor e incapacidad temporal.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado, lo que requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará la categoría y salario del nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, en cuyo caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.
- c) Por disminución de la capacidad física del trabajador por desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, o cualquier otra causa distinta a la jubilación. El trabajador seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su categoría, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.
- d) Por necesidades del Servicio en los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de los Servicios o Unidad, condiciones antieconómicas de los mismos, saturación de las jornadas de los trabajadores, agrupación de instalaciones, servicios o personal en función de una mayor productividad, o cualesquiera otras causas de naturaleza análoga. El trabajador seguirá percibiendo el salario base y antigüedad correspondiente a su categoría, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En todo caso, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.



Los trabajadores, cuando no haya carga de trabajo suficiente en el Servicio al que pertenezcan, por circunstancias que no sean puramente coyunturales y constatada fehacientemente dicha falta de trabajo, podrán ser enviados a otros servicios para continuar en ellos la jornada de trabajo.

La Empresa proporcionará al trabajador la formación necesaria para adaptarse a las nuevas funciones, en su caso.

Artículo 13. Trabajos en distintas funciones o de distinto grupo profesional.

En caso de que un trabajador realizara funciones o tareas de rango superior dentro de su grupo profesional, distintas de las que tenga asignadas y la situación se prolongara durante ocho meses ininterrumpidos, en un período de doce meses, o dieciséis meses alternos en un período de veinticuatro meses, sin que la causa de ello sea la suspensión del contrato del titular del puesto de categoría superior, la Empresa convocará la Comisión de Ascensos. Se considera interrupción a estos efectos; las vacaciones, permisos retribuidos e Incapacidad Transitoria no superior a 30 días naturales.

El trabajador que realice funciones de grupo superior al grupo profesional que tenga reconocido por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del trabajador, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá informar de su decisión y de las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 15. Escalafón y plantilla.

El Departamento de Personal elaborará anualmente el Escalafón del personal fijo referido al 31 de diciembre de cada año, que estará de manifiesto en dicho Departamento con el fin de que quien se interese lo conozca y pueda formular cuantas alegaciones estime oportuno. En el mismo se expresará el nombre y apellidos de cada trabajador, su fecha de nacimiento, grupo profesional y antigüedad en la Empresa, y se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19. Ceses. Preaviso.

El personal que cese voluntariamente en la Empresa, deberá comunicarlo por escrito, y con acuse de recibo por parte del superior, con quince días de antelación.

Caso de no cumplirse el plazo de preaviso la Empresa podrá descontar de su liquidación, el importe del total de sus retribuciones y Seguridad Social a cargo de la misma, correspondientes a los días de retraso.

Todo el personal, cualquiera que sea su condición en la Empresa, podrá ser cesado por las causas previstas de extinción en la legislación vigente, a la que se ajustará en cualquier caso de cese, informándose a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 20. Contratos de duración determinada.

En lo referido a la regulación de esta materia habrá de estarse al contenido del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general aplicable.

Artículo 22. Calendario laboral.





Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cada Servicio podrá adecuar el Calendario Laboral en función de las necesidades de la prestación del servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. *Turnos.*

En atención a la naturaleza de la actividad de la Empresa se estima necesaria la existencia de turnos de trabajo y, en algunos casos, durante los siete días de la semana.

Cuando la Empresa se vea obligada a reajustar los turnos a sus necesidades lo llevará a cabo con arreglo a las siguientes normas:

- a) El cambio de turnos se preavisará con cuatro días de antelación y el ajuste del horario de los mismos con dos días, salvo los supuestos excepcionales derivados de fuerza mayor e incapacidad temporal.
- b) Una vez fijados los turnos de trabajo, las horas que excedan de 1696 horas anuales se compensarán obligatoriamente con descanso en la cuantía de una hora por hora de exceso.
- c) En los trabajos a turnos el trabajador del turno saliente no podrá abandonar el trabajo hasta que sea relevado por el del turno entrante. Caso de que éste no se incorpore puntualmente, la Empresa deberá buscar su sustitución de forma que el trabajador del turno saliente no esté obligado a permanecer más de una hora sin ser sustituido. Esta hora se compensará como hora extraordinaria.
- d) Salvo circunstancias emergentes, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- e) Todo el personal que realice jornada continuada, tendrá derecho a disfrutar dentro de la misma y con el concepto de tiempo efectivo de trabajo, de veinte minutos "de bocadillo". El disfrute de dicho descanso no podrá afectar al normal desenvolvimiento de cada Servicio.
- f) Los trabajadores que presten efectivamente sus servicios en la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán la cantidad de 46.66 euros por cada uno de dichos días. A estos efectos se entienden comprendidos los que estén trabajando, finalicen o empiecen su jornada a las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 25. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos o reducción de jornada por lactancia, hospitalización de recién nacidos, guarda legal de menores, discapacitados o cuidado de familiares, y adopción o acogimiento en los mismos términos regulados en los artículos 37.4, 4.bis, 5 y 6 ET.

Artículo 30. *Salario base.*

Es el sueldo que corresponde a la categoría laboral del trabajador, por jornada completa y durante 2014, cuya cuantía se especifica en la Tabla Salarial correspondiente que figura como Anexo I del Convenio.

Artículo 32. *Plus de no absentismo.*

Lo percibirán todos aquellos trabajadores que en el mes no tengan ninguna falta de asistencia, y su cuantía mensual en 2014 ascenderá a la cantidad de 99,55 euros.

La cuantía del incremento del Plus de no Absentismo para los siguientes años será igual al porcentaje establecido en el artículo 29.

El mes al que se refiere el párrafo primero de este artículo se computará como meses naturales.

No se consideran faltas de asistencia las ausencias debidas a:

- Horas Sindicales.
- Vacaciones.
- Permisos retribuidos del Artículo 28, apartados a) a i).
- Maternidad.



— Paternidad.

Todas las demás faltas de asistencia, cualquiera que sea su causa, sean justificadas o no, tendrán como consecuencia el no percibo de este plus:

- Una falta de asistencia en el mes determinará el percibo del 50% del plus correspondiente a ese mes.
- Con dos faltas se percibirá solamente el 25% del plus de no absentismo mensual.
- Con tres faltas se perderá íntegramente el plus de no absentismo mensual.

El personal no fijo de plantilla, que percibe el plus en proporción al tiempo trabajado en el mes, dejará de percibirlo en los casos anteriormente establecidos, aplicando los porcentajes a la cuantía del plus correspondiente.

La cantidad global detrída o no abonada a los/as trabajadores/as, por este concepto, se incrementaran linealmente al siguiente año, en el Plus de Productividad que hace referencia el Artículo 36 de la siguiente forma: el total de la cantidad no abonada se distribuirá a partes iguales entre los trabajadores que tengan derecho al percibo de dicho plus de productividad conforme al artículo 36.

Capítulo X

Abono de retribuciones

Artículo 44. *Forma y periodicidad.*

1. El pago de los conceptos económicos que cada empleado tenga derecho a percibir en nóminas, será abonado con carácter mensual, con un anticipo quincenal de 300 euros para los productores que así lo soliciten, que se compensará en la nómina única de final de mes.
2. Los pagos se harán efectivos mediante el correspondiente recibo de salarios y domiciliación bancaria.
3. El pago se efectuará los días 30 de cada mes y en febrero el 27. Si coincidiera con festivo o sábado o domingo, se abonará el día laborable anterior. Las cantidades a abonar tendrán fecha valor como máximo del 29 del mes a que corresponda el pago.
4. Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 38 del presente Convenio, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y se abonarán mediante nóminas extraordinarias.
5. Los atrasos salariales se abonarán, como máximo en las siguientes fechas:
— Los del año 2014 en mayo de 2015.

Capítulo XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 50. *Reconocimiento médico.*

Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de la Empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los mismos conllevarán las pruebas de mamografía anualmente para las trabajadoras mayores de 40 años con factores de riesgo, y una vez cada dos años en caso contrario, y las pruebas P.S.A. para detección de cáncer de próstata para los trabajadores mayores de 50 años. Para los operadores de pantalla, la Empresa llevará a cabo una revisión anual de capacidad de visión.

Tales reconocimientos médicos se realizarán en horas de trabajo comprometiéndose la Empresa a ampliar las fechas de reconocimientos médicos para que puedan realizarse en tales horas; en caso de que por causas excepcionales se tuviera que realizar en días de descanso, se dará en compensación un día de descanso a determinar entre las partes.

Artículo 51. *Vestuario y prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En cualquier caso y momento, la Empresa proveerá a los trabajadores que se acuerde, de las prendas de trabajo que resulten necesarias para la específica labor que desarrollen, adecuando las mismas a



las funciones a desempeñar y teniendo siempre en cuenta criterios de funcionalidad y estética, para lo que se oirá al Delegado de Prevención y, en su caso, a los propios trabajadores.

La Comisión de Vestuarios, deberá de unificar las prendas de trabajo, tanto como sea posible, con el fin de racionalizar costos y mostrar una imagen corporativa del conjunto de la Empresa.

Las prendas necesarias para cada Servicio o puesto de trabajo, en cantidad y tiempo, son las acordadas en la Comisión de Vestuarios, acuerdo que figura como Anexo del presente Convenio. Asimismo la Empresa proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

El trabajador viene obligado en todo momento durante la prestación del trabajo a usar los medios de protección y las prendas de trabajo facilitados por la Empresa, así como a mantenerlos en buen estado de conservación.

Artículo 52. *Vigilancia del riesgo.*

El Delegado de Prevención, solicitará para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presunto o demostrado, medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajos que por sus características o condiciones de mayor exposición o riesgo para los trabajadores, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular.

El trabajador viene obligado a observar en el desarrollo de su trabajo cuantas medidas de precaución y prevención sean necesarias para evitar riesgos de accidentes.

Artículo 53. *El Delegado de Prevención.*

El Delegado de Prevención se designará según las reglas del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo las competencias, facultades y garantías en el ejercicio de sus funciones que le reconocen los artículos 36 y 37 de la mencionada Ley.

La Empresa asume la obligación de trasladar al Delegado de Prevención, por propia iniciativa, toda la información que obre en su poder sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de prevención.

Los Delegados de Prevención serán, en todo caso, elegidos por y entre los Delegados de Personal.

Artículo 60. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

1. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción competente.
2. En las sanciones por faltas graves y muy graves, tendrán audiencia previa a la imposición de las mismas los representantes legales de los trabajadores, y las Secciones Sindicales en las que afecten a afiliados a Centrales reconocidas, mientras mantengan su existencia en la empresa.
3. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 63. *Abuso de autoridad.*

Se considera abuso de autoridad, la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales y los representantes sindicales podrán solicitar, mediante escrito razonado, la remoción y/o sanción de la persona que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de su autoridad.

En su caso, la Empresa iniciará el oportuno expediente en un plazo de diez días, a partir de la notificación de la representación legal de los trabajadores. Caso de que no se iniciara el expediente en dicho plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en un plazo no superior a quince días y por conducto de la representación legal o representante sindical, en su caso, a la Autoridad competente.

Capítulo XIV



Relaciones y otras cuestiones.

Artículo 64. Sistemas de comunicación.

Las partes contratantes de este Convenio coinciden en la manifiesta importancia de los medios de comunicación en todo conjunto social, entendiendo también que la eficacia de las comunicaciones depende, en gran parte, de la confianza que los trabajadores tengan de que la Empresa acoge y estudia las ideas y opiniones que son aportadas. Conscientes de ello, ambas partes acuerdan abordar con la mayor premura la implantación de todos o algunos de los siguientes sistemas: buzones de iniciativas y sugerencias; periódico de Empresa; boletines, circulares y cartas; cuestionarios-encuestas; entrevistas y consultas; reuniones; coloquios, conferencias o charlas.

La Empresa subvencionará un periódico de información a los trabajadores. La representación legal de los trabajadores será la encargada de nombrar el consejo de redacción de dicho periódico, consejo que estará compuesto al menos por tres personas de la Empresa, siendo necesario que cualquier miembro del consejo, sea personal de la Empresa. El importe de la subvención será de hasta mil veintisiete euros (1.027 euros) año, en materiales para su confección, propiedad de la Empresa.

Artículo 68. Representante de los trabajadores en el consejo de administración de la empresa.

La representación legal de los trabajadores elegirá de entre sus miembros al Representante de los Trabajadores en el Consejo de Administración, que asistirá a sus reuniones con voz, pero sin voto.

La duración de su mandato será, como máximo, la de la representación legal de los trabajadores, cesando en el mismo por renuncia, dimisión, cese o revocación de dicho cargo o del cargo electivo como representante legal.

El nombramiento de dicho Representante será comunicado al Consejo de Administración de la Empresa, tomando posesión provisional de su cargo en la primera reunión que del mismo se celebre, hasta su ratificación por la Junta General de la Sociedad.

Capítulo XVII

Procedimientos de solución de conflictos.

Artículo 72. Procedimiento de solución de conflictos.

Las partes consideran conveniente establecer cauces de solución de sus discrepancias que eviten una litigiosidad judicial o una conflictividad innecesaria.

A tal fin acuerdan que en los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses, que se puedan originar en el seno o al margen de la negociación colectiva, se convocará -de no estar abierto otro cauce de diálogo- la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, en cuyo seno, y bajo el compromiso de negociar de buena fe, se tratará de resolver el problema.

De no lograrse, los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Una vez agotada esta vía sin que se logre la solución del conflicto individual y/o colectivo, y no antes, podrán iniciarse los trámites legales ante la jurisdicción laboral en caso de conflictos individuales, y utilizarse, en su caso, el procedimiento de conflictos colectivos o la huelga.

Son partes, a estos efectos, la representación legal de los trabajadores y la representación legal de la Empresa.

Disposición final

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables a MERCASEVILLA S.A.

Anexo IV. Premio Extraordinario y a la Constancia



Las cantidades reconocidas en el Anexo IV del XII Convenio en concepto de Premio Extraordinario y a la Constancia se adaptarán a la clasificación profesional por grupos resultante de la negociación del sistema de clasificación profesional y tendrán en cuenta, a efectos de su actualización, lo establecido en el artículo 29.

Anexo V. Comisión de vestuario.

Se mantiene el cuadro de relación de prendas de trabajo de los distintos servicios que constan en el XII Convenio Colectivo, en su tipología de prendas, periodicidad de reposición, mes de entrega y último año actualizado, con las adaptaciones correspondientes que sufran los distintos servicios de personal como consecuencia del sistema de clasificación profesional resultante de la negociación colectiva.”

Sexta.- Se declara, igualmente, que será recomendable que las partes procedan a la reenumeración del articulado del XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A., una vez acuerden lo dispuesto en la Disposición Arbitral Tercera de este Laudo, a efectos de su mejora técnica, y a la vista de las siguientes supresiones y adiciones:

Se incluye un artículo 11.bis, sobre Sistema de Clasificación Profesional.

Se suprime el artículo 42, sobre Jubilación, por aplicación de la Disposición Adicional 10ª ET, de conformidad con la Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sin perjuicio de los compromisos pendientes de cumplimiento en relación con el fondo de pensiones.

Se suprime el artículo 43, sobre Servicio militar y prestación social sustitutoria.

El artículo 47 se denominará, Ayudas sociales.

Se suprime el artículo 54. Servicio médico de empresa, en los términos del XII Convenio Colectivo, al haber sido suprimido dicho servicio por la empresa.

Se mantiene el artículo 58.bis.

Se suprimen las Disposiciones Transitorias en los términos del XII Convenio Colectivo.

Séptima.- Se incorporarán al XIII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A. las siguientes estipulaciones, procedentes, en idéntica expresión literal, del XII Convenio Colectivo de la empresa MERCASEVILLA S.A. publicado en el BOP de Sevilla nº 56, de 10 de marzo de 2011:



“Capítulo IV

Titulaciones y vacantes

Artículo 9. *Titulaciones.*

A los trabajadores actualmente en plantilla, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su actual categoría profesional, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

En los casos de nuevo ingreso, se exigirá la titulación adecuada al puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con las condiciones de la convocatoria y programa de las pruebas a realizar para la plaza a cubrir.

Artículo 14. *Mejora de la productividad.*

Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación de las labores de todos los empleados de la Empresa, éstos deberán presentarse en el lugar de trabajo con la suficiente antelación para estar preparados a fin de iniciarlo a la hora exacta de su comienzo.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, los trabajadores interrumpirán su labor, salvo en los casos de disponibilidad horaria que exige las características especiales de determinados puestos de trabajo por especial dedicación, cuando proceda; igualmente, en los casos excepcionales en que por exigirlo el trabajo del momento, deban permanecer en el mismo, si bien satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de descanso compensatorio o trabajo extraordinario.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá establecer los controles de entradas y salidas que estime pertinente, mediante relojes marcadores y otros procedimientos adecuados.

La Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores y el personal en general, se obligan a colaborar para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Asimismo colaborarán en la mejora continua de la calidad del servicio prestado, y de la imagen pública de la Empresa, eliminando las actuaciones que la menoscaben, suprimiendo los defectos o las deficiencias que en la prestación del mismo se puedan producir, y aportando cuantas sugerencias contribuyan a ello.

Artículo 24. *Descanso semanal.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de lo estipulado en el Artículo 22 de este Convenio.

Para los trabajadores a turnos, se atemperará el descanso semanal a las exigencias del Servicio, con obligatoriedad de la rotación del mismo, salvo acuerdo de las partes interesadas.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, podrán regularse «guardias» en los servicios en que fuere necesario, sin que la suma de la jornada laboral ordinaria más la correspondiente a dichas guardias supere la jornada anual.

Artículo 26. *Vacaciones anuales.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período anual de treinta días de vacaciones, con percepción de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base fijado para la categoría laboral en el presente Convenio.
- Complemento por antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.
- Plus de no absentismo, en la cuantía o porcentaje percibido por el trabajador en el trimestre anterior a aquel en que disfrute vacaciones.
- Complemento Artículo 33.
- Plus de nocturnidad.

✓



2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. No obstante, el trabajador podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del período señalado, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten. En cualquier caso, el disfrute de las vacaciones en el citado período viene condicionado a las necesidades de la Empresa, por lo que en el supuesto de que por dicha circunstancia el trabajador hubiere de realizar tal disfrute en período distinto al fijado, tendrá derecho a cuatro días más por todo el período, o los días que proporcionalmente correspondan caso de que las vacaciones a disfrutar "extemporáneamente" sean inferiores; de la fijación de vacaciones fuera del período mencionado, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Se entenderá a todos los efectos disfrute "extemporáneo", el cambio por necesidades del servicio de la Empresa del período de vacaciones ya acordado con el trabajador.

3. En los Servicios en que haya que establecer turnos para el disfrute de las vacaciones se tendrá en cuenta la rotación de los mismos.

4. El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la Empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de incorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año, excepto en la reincorporación debida a I.T., maternidad del progenitor que haya suspendido el contrato por esta causa, paternidad y a huelga legal, que tendrá derecho al período completo de vacaciones anuales.

5. El disfrute de las vacaciones no podrá comenzar ni en festivo, ni en domingo, ni en día de descanso, y se interrumpirá en los supuestos en el que el trabajador sea dado de baja por enfermedad, siempre que acredite tal extremo ante la Empresa mediante documento oficial de la Seguridad Social; una vez cause alta, continuará el disfrute de las vacaciones hasta la terminación de la fecha fijada, y el disfrute de las que quedaren pendientes será fijado teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, sin que ello suponga derecho alguno para el trabajador de compensación de mayor número de días.

6. A partir del uno de diciembre de cada año los trabajadores informarán a la Empresa de las fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones en el año siguiente, en cuyo mes de enero, y previo conocimiento del Comité de Empresa, se expondrá en los Servicios respectivos el cuadro de vacaciones anuales, con indicación de la fecha de inicio y terminación, siempre teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo y garantizándose que los servicios queden debidamente atendidos. El trabajador dispondrá de ocho días a partir de la publicación, para poder reclamar. De los cuadros definitivos de vacaciones de los distintos servicios se entregará copia al Comité de Empresa.

7. Todos los empleados fijos de la Empresa podrán fraccionar sus vacaciones, sustituyéndolas por períodos en cuyo cómputo total el trabajador permanezca de vacaciones veintidós días efectivos de trabajo, entendiéndose como tales todos los días del período vacacional en los que el trabajador hubiera tenido que acudir a su puesto de trabajo de no estar de vacaciones, siempre en fecha en que las necesidades del servicio lo permitan, y encajen en todo momento en el calendario de vacaciones.

8. La Empresa abonará anualmente a cada trabajador una cantidad ascendente a 1.039,55 euros. en concepto de bolsa de vacaciones. El abono de esta cantidad se efectuará el día 15 de abril de cada año, con independencia de cualquier modificación que pudiese experimentar el Calendario Laboral.

Artículo 27. *Licencias.*

1. *Retribuidas:*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veintidós días, por razón de matrimonio.
- b) Tres días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad; por alumbramiento de la esposa o persona con quien conviva maritalmente, adopción de un hijo e interrupción voluntaria del embarazo.



- c) Cuatro días, por muerte de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente o familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- d) Dos días por muerte de familiares en segundo grado de afinidad y consanguinidad, según Anexo VI.
- e) Dos días, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de hermanos, abuelos y nietos.
- f) Un día, el de la celebración de matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- g) Dos días, por traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) 1 día, por intervención quirúrgica de carácter ambulatoria que no necesite pernoctación, de cónyuge o hijo/a.
- j) Por el tiempo indispensable, como máximo de doce horas al año, por consulta a Médico de cabecera.
- k) Por el tiempo indispensable, con un máximo de cuarenta horas al año, por consulta a Especialistas de la Seguridad Social, por prescripción del Médico de Medicina General.
- l) Muy excepcionalmente, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, por un plazo no superior a quince días. Durante dicho período la retribución consistirá en Salario Base más antigüedad.

En los supuestos previstos en los apartados b) a h), ambos inclusive, el permiso se podrá ampliar a un día más cuando hubiera de realizarse un desplazamiento superior a los 200 kilómetros de distancia y de dos días, si la distancia supera los 400 kilómetros.

Los días de permisos anteriormente señalados, se deberán disfrutar en los días de producirse el hecho causante. Excepcionalmente se podrá de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, desplazar el disfrute de los mismos a otros días, si por motivos organizativos de los servicios o necesidades de cuidado familiar, así lo aconsejarán.

En el supuesto de que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral diaria del trabajador, la empresa compensará dicho día al trabajador como descanso retribuido dentro de los 5 días laborables siguientes al hecho, siempre que el trabajador acredite documentalmente mediante el parte de urgencias correspondiente que el motivo que genera el permiso retribuido ha sido conocido por el mismo una vez finalizada ya su jornada diaria de trabajo.

La concreción del disfrute de dicha jornada a compensar será potestad de la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

2. Por alumbramiento o adopción:

La mujer trabajadora en estado de embarazo, en el supuesto de parto, abandonará el trabajo durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, período de suspensión del contrato que se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, en cuyas fechas inmediatas al mismo entenderá el Servicio Médico de Empresa. Durante dicho período percibirá las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social, complementándosele por la Empresa hasta el salario base más antigüedad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La duración de la suspensión será también de dieciséis semanas en caso de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando éstos sean discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes

3. Licencias no retribuidas:

La Dirección de la Empresa podrá conceder discrecionalmente a los empleados, licencias sin percibo de haberes, cuando éstos lo soliciten. En cualquier caso, dichas licencias no podrán superar el período máximo de tres meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que haya transcurrido un año desde la anterior concesión. Esta licencia se computará como período trabajado a los efectos de antigüedad en la Empresa, suspendiéndose el contrato de trabajo durante dicho período.





La Empresa concederá permiso para concurrir a exámenes, previo aviso y justificación y por el tiempo necesario para la realización de dicho examen.

Artículo 28. Excedencias.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades: voluntaria, forzosa, para el cuidado de familiares, por enfermedad y por suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Excedencia voluntaria:

- a) Es la que se concede a petición del trabajador por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto.
- b) Podrá pasar a situación de excedencia voluntaria todo trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y siempre que la Dirección otorgara la misma.
- c) La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir, mientras dure, retribución alguna de la Empresa.
- d) Las solicitudes se elevarán, al menos, con veinte días de antelación al momento en que se desee iniciarla, figurando en las mismas la fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitado.
- e) Si el trabajador no solicita el reingreso, al menos un mes antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá todo derecho al puesto de trabajo.
- f) Al terminar la excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional, si no hubiese trabajadores en situación de excedencia forzosa y el excedente no hubiere cumplido la edad de 64 años. Asimismo, a opción del trabajador, podrá ocupar plaza de inferior categoría si la hubiera, hasta que haya vacante en su categoría. En tal caso cobrará las retribuciones atribuidas a dicha categoría.

2. Excedencia forzosa:

- a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.
- b) Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurran algunas de las siguientes circunstancias:
 - Por designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - Por ostentar cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, previa certificación del Sindicato o Confederación al que pertenezca, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c) El reingreso al trabajo deberá ser solicitado en el término de un mes, desde el cese en el cargo. Dicho reingreso no procederá si el excedente hubiere cumplido la edad de 64 años, o hubiere solicitado el mismo fuera del plazo fijado en el párrafo anterior.

3. Por cuidado de familiares:

La mujer trabajadora que, terminado su período legal de descanso por maternidad, solicite la excedencia durante un período no superior a tres años, sin solución de continuidad, para atender al cuidado de su hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo o similar al término de dicha excedencia, siempre que la reincorporación se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Esta excedencia podrá ser solicitada indistintamente por el padre o por la madre. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador también tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de



edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante ese año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre que solicite la reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la finalización de aquélla. Si no solicitare el reingreso con la antelación relacionada, perderá todo derecho al puesto de trabajo.

Todo ello de conformidad con el artículo 46 del E.T.

4. Por enfermedad:

Serán considerados en situación de excedencia forzosa, los enfermos desde la terminación de la Incapacidad Temporal y hasta tanto no sea dados de alta por la Seguridad Social o Mutua. En el supuesto de que no declarasen inválido, el trabajador se reintegrará al trabajo en el plazo de tres días desde que tuviere conocimiento de tal declaración. No procederá el reingreso si el excedente hubiere cumplido la edad de 64 años, o no solicitare el mismo en el plazo fijado en el párrafo anterior.

5. Por suspensión con reserva de puesto de trabajo:

La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto.

La reincorporación al puesto de trabajo se realizará en el plazo de tres días desde el momento en que quede en libertad. No procederá tal reincorporación en el supuesto de que el trabajador hubiere cumplido la edad de 64 años, o no solicitare la misma en el plazo fijado en el párrafo anterior.

Artículo 31. Complementos de antigüedad.

1. Los trabajadores que vienen percibiendo un Complemento de Antigüedad lo mantienen y se actualizará cada año en la cuantía resultante de lo dispuesto en el Artículo 29.

No obstante, se considera como un complemento de carácter personal la cantidad que en la actualidad vienen percibiendo los trabajadores conforme a lo establecido en Convenios anteriores en concepto de complemento de antigüedad. Dicho complemento «ad personam» se extinguirá al finalizar la relación laboral del trabajador en cuestión.

Los trabajadores que se incorporen a la plantilla fija a partir de la entrada en vigor del VII Convenio no devengarán Complemento de antigüedad.

2. Los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad a la vigencia del Estatuto de los Trabajadores y por el concepto de "derechos adquiridos", tendrán derecho a percibir:

a) Un aumento gradual denominado "Premio Extraordinario", a los veinte años de servicios ininterrumpidos.

b) Un «Premio a la Constancia», al cumplir los cuarenta años de servicios ininterrumpidos.

El valor de los anteriores premios se recoge en el Anexo IV del mismo.

Para la concesión de tales premios será necesario que el trabajador carezca de nota desfavorable en su expediente personal y, en caso de cancelación de la misma, su percepción será desde la cancelación.

Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.

Es aquel que se percibe en razón a determinadas funciones de un concreto puesto de trabajo. El mismo tiene carácter fijo y mensual y aparecía en nómina bajo el epígrafe Trabajos Especiales 1, perdiéndose por cambio del puesto de trabajo que lo devengue.

Se incrementa según se establece en el Artículo 29.

Artículo 34. Complemento de trabajos especiales.

Es aquel que se devenga por circunstancias y funciones especiales, sin que el mismo signifique valoración de puesto de trabajo, y que aparecía en nómina bajo el epígrafe Trabajos Especiales 2. Se incrementa según se establece en el Artículo 29.



Artículo 35. *Complemento de nocturnidad.*

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno cuya cuantía es el 25% del Salario Base fijado en este Convenio, en función del número de horas trabajadas en dicho período nocturno.

El valor hora a efectos de este Plus resulta de la siguiente fórmula:

Valor hora = Salario base mensual/30/7,2.

Y el Plus/hora será: valor hora por 0,25.

Artículo 36. *Plus de productividad.*

Los/as trabajadores/as que durante el año natural no falten al trabajo ningún día, percibirán un Plus de Productividad, en la cuantía de 110,79 euros anuales, que se abonará el 15 de mayo del año siguiente.

A los efectos de no asistencia al trabajo, no se tendrán en cuenta las ausencias producidas por: Huelga Legal, Permiso Sindical, Vacaciones, Licencias del artículo 27 desde el apartado a) hasta el i) ambos inclusive y Baja Maternal.

Artículo 37. *Garantía personal.*

Los trabajadores que vienen percibiendo en nómina el llamado "Complemento artículo 33", lo seguirán percibiendo en la cuantía resultante de lo dispuesto en el art. 29, este complemento tendrá la consideración de "ad personam", no pudiéndose mezclar ni confundir con otros complementos que algunos trabajadores pudieran percibir con la misma consideración de "ad personam".

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, tendrán derecho a la percepción de cuatro pagas extraordinarias, que habrán de abonarse los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre; cada una de ellas por la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, premio extraordinario y premio a la constancia.

Se abonarán en proporción al tiempo trabajado durante su período de devengo y mediante nóminas extraordinarias.

Capítulo IX

Otras condiciones de trabajo

Artículo 40. *Incapacidad temporal.*

1. Por enfermedad o accidente no laboral:

a) Todo trabajador de la Empresa que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, con cargo a la Empresa, desde el primer día de producirse tal situación, un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que sumado a la misma, complete hasta el 100 por ciento del Salario Base, antigüedad, Premio Extraordinario y Premio a la constancia.

b) El incremento especificado en el apartado anterior, se abonará por la Empresa durante el plazo de seis meses, dentro de un período de 12 meses, a contar desde la fecha de la baja por enfermedad o accidente no laboral. Finalizado el plazo afluído, si la situación continúa, el trabajador sólo percibirá las retribuciones básicas concedidas por la legislación común.

2. Por accidente laboral o enfermedad profesional:

En el supuesto de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá un complemento en cuantía tal que, sumado a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, le garantice el 100 por ciento de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos dichos haberes por el Salario Base, Antigüedad, Premio a la constancia, Plus nocturno y Complementos personales fijos, vigentes en cada momento. El trabajador que en base al artículo 14 de este Convenio 14



estuviese realizando trabajo de categoría superior, en caso de accidente laboral, percibirá el aludido incremento en función de la categoría que ejerciese en el momento mismo del accidente y en proporción al tiempo que hubiese desarrollado dicha categoría en los doce meses anteriores.

En cuanto a la determinación de la naturaleza de enfermedad profesional, habrá de estarse al informe que sobre este extremo formule el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todos los supuestos de enfermedad o accidente, a propuesta del Servicio Médico de Empresa, el Jefe del Departamento o Servicio a que pertenezca el empleado, o el Director de Personal en cualquier caso, y por Resolución de la Dirección General, podrá suspenderse el abono del complemento que se regula, dando conocimiento al Comité de Empresa, en los siguientes casos:

— Por no presentar dentro de los plazos legales los partes de baja, confirmación semanal y alta de la Seguridad Social, (partes de baja y alta, dos días; y partes de confirmación, tres días; contados a partir del siguiente al de la expedición de los mismos). Los partes de baja, alta y confirmación se entregarán personalmente por parte del trabajador/a enfermo/a en los plazos establecidos, salvo dispensa médica expresa.

— Cuando se compruebe la existencia de enfermedad fingida o prolongación de la situación de baja por incumplimiento de las prescripciones médicas e, igualmente, si el trabajador incapacitado no acudiera al Servicio Médico de Empresa, o se negase a recibir las visitas de este Servicio en su domicilio, o al visitarle no se encontrase en el mismo, todo ello sin causa justificada.

Artículo 41. *Capacidad disminuida.*

Los trabajadores que debido al desempeño de su trabajo habitual contrajesen algún tipo de incapacidad para continuar desarrollando adecuadamente ese trabajo, serán destinados a puestos más acordes a sus condiciones.

Los trabajadores en estas circunstancias tendrán derecho a conservar su categoría profesional, así como el salario base y antigüedad de la misma, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto de trabajo.

Será preceptiva la presentación de certificación médica acreditativa de las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

El trabajador destinado a un nuevo puesto por estos motivos deberá someterse a un proceso de capacitación y adaptación al nuevo puesto de trabajo acorde a las nuevas funciones a desarrollar.

La alternativa ofrecida por la empresa será incompatible con la percepción por el trabajador de prestación de incapacidad permanente de la Seguridad Social.

Artículo 45. *Nóminas complementarias.*

Para los trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad a la fecha de cierre de datos de nóminas, enviados al Servicio de Informática, e igualmente para el abono de cualquier complemento o regularización que existiese, se confeccionará dentro de la primera decena del mes una nómina complementaria para abonar o reajustar los devengos, prestaciones o retenciones de la nómina ordinaria del mes anterior, consignándose en la siguiente nómina ordinaria.

Capítulo XI

Atenciones socio-laborales

Artículo 46. *Anticipos.*

Los trabajadores fijos en la Empresa podrán solicitar anticipos, y la Empresa, previa justificación de la necesidad aludida, los concederá conforme a las siguientes normas:

1. La Empresa mantendrá para este fin un fondo de cuantía ascendente a 42.490,70 euros. Cubierto este saldo, las nuevas solicitudes de anticipos que se produzcan se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los anticipos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en el Registro del Departamento de Personal.



2. En casos inaplazables, por demostrada emergencia e imposibilidad del solicitante para solventar su necesidad en plazo inmediato por otros conductos ajenos a la Empresa, ésta podrá dar trato preferente en la concesión del anticipo, previo informe razonado al Comité de Empresa, y si el saldo del fondo para este fin lo permite.
3. La cuantía de dichos anticipos, no podrá exceder de mil doscientos euros (1.200 euros) por solicitante, y el reintegro, sin interés de ninguna clase y cualquiera que sea su cuantía, se efectuará mediante retenciones en las nóminas mensuales y las cuatro extraordinarias, en el plazo máximo de dieciséis pagas, pudiendo reducirse a voluntad del interesado.
4. Será preciso para poder solicitar el anticipo, además de la justificación preceptiva de la necesidad, que hayan transcurrido, como mínimo, seis meses desde la amortización del anterior.
5. El cese, por cualquier causa, del trabajador en la Empresa, determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación que le corresponda.

Artículo 47.

a) Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.

Tendrán derecho a una ayuda mensual ascendente como máximo a 93,56 euros, los trabajadores por cada hijo disminuido psíquico o «gran inválido» que tengan. En el supuesto de que el hijo o hijos estuvieran internados o asistan a algún centro especializado, la Empresa estudiará las peticiones de ayuda económica que se le formulen para hacer frente a estos gastos extraordinarios, pudiendo conceder subvenciones permanentes o por una sola vez, en la medida de lo posible.

En todo caso, para tener derecho a estas prestaciones el empleado tendrá que acreditar la situación del hijo o hijos afectados, mediante las certificaciones expedidas por los organismos competentes, así como los gastos extraordinarios a los que, por esta causa, tenga que hacer frente.

La ayuda mensual referida se mantendrá en tanto persistan las condiciones establecidas en este artículo, y, en caso de que el trabajador se jubile, mientras ostente la condición de pensionista. En este último caso la cuantía de la ayuda será la existente en el momento de la jubilación, que permanecerá inalterable.

La cuantía máxima anual que la Empresa destinará a estas ayudas no podrá superar la cantidad de ocho mil doscientas setenta y ocho con noventa y nueve (8278,99 euros).

b) Ayuda para medicinas y aparatos especiales.

Los trabajadores que tengan hijos y/o cónyuge con enfermedades crónicas que requieran un gasto económico continuado en medicinas y aparatos especiales al mismo tiempo, tienen derecho a percibir de la Empresa una única ayuda de has 40,99 euros., mensuales como máximo, siempre que dichos gastos sean debidamente justificados cada mes.

Esta cantidad se abonará con cargo al fondo previsto en el apartado a), se abonará mientras se den los requisitos antes expuestos y el trabajador permanezca en activo en la Empresa, y será incompatible con la percepción de la ayuda a disminuidos psíquicos y físicos, por lo que la Empresa sólo abonará a cada trabajador afectado una ayuda.

c) Complemento de invalidez permanente y fallecimiento

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, tendrán derecho a que la Empresa suscriba una póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de fallecimiento, la de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, de todo el personal en alta o situación asimilada y que sea legalmente asegurable. Para dichos supuestos, la cobertura prevista será de 18.000 euros para cada caso.

d) Servicio de atención socio-jurídico



Ante cualquier problema jurídico-social, los/as trabajadores/as podrán, dentro del horario de trabajo, acudir al Departamento de Recursos Humanos, para recibir una primera orientación y asesoramiento inicial sobre cualquier consulta que el/la trabajador/a necesite, obligándose la Empresa, en estos casos, guardar el preceptivo sigilo profesional y confidencialidad.

Artículo 48. *Actividades socio-culturales.*

La Empresa acogerá y fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales, recreativas, deportivas y de relaciones con otros Mercas, prestando en todos los casos la colaboración técnica, económica y jurídica para conseguir estos objetivos.

Artículo 49. *Perfeccionamiento profesional.*

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por la Empresa o en concierto con centros oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión Social y de Formación fueran de interés para los trabajadores. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia regular a los cursos, así como para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de su celebración.
2. Cursos de reconversión y capacitación profesional que la Empresa organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional del Servicio.
3. La Comisión Social y de Formación entenderá, conocerá y planificará sobre todo lo relacionado en los puntos anteriores.
4. Los trabajadores que recibieren una especialización o reciclaje profesional con cargo a la Empresa para realizar un trabajo específico en la misma, estarán obligados a permanecer a su servicio durante el plazo de dos años a partir del comienzo de su actividad en dicho trabajo específico. Si la relación laboral cesara antes del plazo fijado, por causa imputable al trabajador, la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios equivalente al coste total de la formación impartida.

Capítulo XIII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Clasificación de faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas clasificadas en: leves, graves y muy graves.

Artículo 56. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
2. Faltar un día al trabajo sin justificación, durante un período de un mes.
3. Despilfarro de material y descuido en la conservación de los útiles o prendas de trabajo, que produzcan deterioro leve de éstos.
4. No atender a los usuarios de los servicios públicos con la debida diligencia y corrección, siempre que no se perjudique gravemente la imagen de la empresa. Si incurriera en insultos se considerará como falta grave o muy grave.



5. Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del servicio. Si tales discusiones produjeran alteración grave o escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave, en función de las circunstancias concurrentes.
6. Descuidos, demoras y errores, por negligencia, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perjuicio o perturbación grave en el servicio.
7. Falta de aseo personal, arrojar desperdicios fuera de los lugares destinados a tal fin. Acudir al trabajo, de forma ocasional, en condiciones inadecuadas para su correcta prestación, tales como el consumo excesivo de alcohol, drogas o circunstancias análogas.
8. No presentar, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el parte médico de baja, o, cuando no haya baja, el parte médico oficial que acredite la incapacidad para el trabajo, o en setenta y dos horas los partes de confirmación de la misma, cuando falte al trabajo por motivo de enfermedad o accidente.
9. No comunicar con la debida puntualidad los cambios de domicilio y demás experimentados en la familia, así como no comunicar con antelación suficiente la inasistencia al trabajo por causa justificada o la reincorporación tras una ausencia, salvo que se acredite la imposibilidad de la comunicación. No comunicar de forma inmediata al superior el accidente de trabajo y sus circunstancias.
10. No cumplimentar cada día los controles de entrada y/o salidas del trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve periodo de tiempo, siempre que no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

Artículo 57. *Faltas graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve, en el plazo de tres meses, siempre que haya habido amonestación escrita.
2. Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación.
3. Faltar de 2 a 4 días al trabajo, sin justificación, durante el periodo de un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo o la falta de atención debida al trabajo encomendado, y la desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio.
5. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa, o su falseamiento que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión, salario o cualquier complemento salarial, a la investigación de las causas de los accidentes de trabajo o de los desperfectos o pérdidas observados en enseres o dependencias de la Unidad.
6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, quedando incluida la complicidad en el hecho.
7. Participar en riñas o juegos en lugares de trabajo.
8. Inutilización, deterioro o pérdida de material, herramientas, enseres, mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
9. La realización de trabajos por cuenta ajena a la Empresa, durante la jornada laboral establecida.
10. Escribir o fijar letreros, carteles, o "pintadas" en el mobiliario, cristales, paredes o dependencias, interiores o exteriores, de la Empresa. Si los mismos fueran ofensivos para Instituciones, Empresas y usuarios, o cualquiera de sus trabajadores, la falta será calificada como muy grave.
11. La desobediencia a superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cause un perjuicio notorio al servicio, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, o comportase riesgo de accidentes para las personas, en cuyos casos será considerada como falta muy grave.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia y/o reiteración en falta grave, en el periodo de un año.

2. Diez o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, sin la debida justificación
3. Más de cuatro días alternos, o tres días consecutivos, de falta de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el período de un mes.
4. Fraude, abuso de confianza o deslealtad, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona o entidad, dentro de la Unidad Alimentaria o durante el servicio, quedando incluida la complicidad en la comisión del hecho.
5. Destrozar o causar desperfectos, intencionadamente, en productos, útiles, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como de los compañeros de trabajo o de usuarios de la Unidad Alimentaria.
6. Efectuar competencia a la Empresa o a los usuarios de la misma, sin previa autorización, así como falsear datos en los documentos de control de trabajo y la violación del sigilo profesional.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados y usuarios, así como a los familiares respectivos.
9. La desobediencia a las órdenes de los superiores, o a las normas e instrucciones dictadas por la empresa o sus responsables, con arreglo a las leyes y normas vigentes, así como la inducción a la misma.
10. El abandono o desentendimiento del trabajo, así como la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
11. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
12. Los casos de condena firme por delitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con compañeros de trabajo o usuarios de la Unidad Alimentaria.
14. El acoso sexual y las coacciones.
15. La inobservancia reiterada de las normas de seguridad en el trabajo, o la no utilización reiterada de los medios y medidas de prevención y protección establecidos; la inobservancia de los servicios mínimos acordados con el Comité de Empresa o dictados por la Autoridad competente en caso de huelga.

Artículo 58. *Bis*.

MERCASEVILLA S.A. en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, hace constar que existe un Fichero de Recursos Humanos al que figuran incorporados los datos de los trabajadores de la misma necesarios para la gestión y mantenimiento de las relaciones laborales existentes.

Esta información podrá ser tratada con las siguientes finalidades: gestionar la relación empresa-trabajador en todas sus facetas, incorporación a bolsas de trabajo futuras en la empresa, participación en procesos de selección o promoción, pago de nóminas, gestión de cotizaciones a la seguridad social y cualquier fin propio de la relación laboral existente. Los trabajadores podrán ejercitar gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición a través del Departamento de Recursos Humanos de MERCASEVILLA S.A., sito en sus oficinas centrales en la autovía Sevilla-Málaga Km. 1 (41020 Sevilla).

Los trabajadores de MERCASEVILLA, S.A. se obligan a guardar sigilo profesional y absoluta discreción respecto de la información y datos que puedan conocer directa o indirectamente por su integración en la empresa, absteniéndose de realiza acciones, derivar o transmitir cualquier información que pueda perjudicar los intereses de la misma o de terceros, tanto materiales como morales o de imagen, o de los datos de que la misma disponga o pueda suponer, incumplimiento de la normativa de protección de datos. Los trabajadores vendrán obligados a cumplir con los protocolos y procedimientos que en materia de acceso y uso de datos, y de autorizaciones para ello, se contemplan en el Manual de Uso (Data Use Policy) existente a tal efecto en el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa. El incumplimiento de estas



obligaciones supone la transgresión de la buena fe contractual, sancionable con despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o de otra índole que pudieran derivarse de tales incumplimientos, y del resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados a la empresa. Esta obligación de guardar secreto perdurará aún concluida la relación laboral.

Artículo 59. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal o escrita.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años.
3. Faltas muy graves.
 - a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis días a seis meses.
 - b) Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a seis años.
 - c) Traslado forzoso de Servicio, con pérdidas de los derechos del puesto de trabajo.
 - d) Despido.

Artículo 61. Prescripción de faltas.

De conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente al efecto y respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. Cancelación.

1. El Personal acogido a este Convenio, a efectos de constancia en expediente personal, obtendrá de la Empresa la cancelación de las sanciones impuestas con motivo de faltas cometidas con anterioridad, siempre que hubiesen observado buena conducta, cumplido la sanción impuesta y haya transcurrido desde la imposición de aquella dos meses, si fuera leve; cuatro meses, si fuera grave, y ocho meses, para las muy graves. Para la cancelación de faltas de distinta conceptualización, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Procederá en el caso de que se hayan cometido dos faltas graves y tres leves, respetándose los plazos indicados.
- b) No procederá cuando se hayan cometido tres faltas graves y una o más leves.
- c) Tampoco procederá cuando cometida una falta muy grave, se haya incurrido en la comisión de otra, u otras, de distinta o igual categoría.

2. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación de las faltas, se iniciará por escrito formulado por el empleado sancionado a la Empresa, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio, por concurrir en el mismo alguna de las causas o supuestos en los que proceden la cancelación de faltas.

Artículo 65. Aparcamiento para vehículos.

La Empresa delimitará aparcamientos protegidos, destinados a vehículos particulares del personal de la misma, anexas a sus lugares o dependencias de trabajo, mediante señalizaciones o acotamientos que aseguren la exclusividad de su uso, arbitrando los medios, dentro de lo factible, que permitan llevar a la práctica la finalidad propuesta.

Capítulo XVI

Otras materias

Artículo 69. Economato.



La Empresa, facilitará el acceso de los trabajadores a un economato. El trabajador podrá comprar ciento ochenta y uno con ochenta euros (181,80 euros.) por mes, en dicho economato, descontándose a fin de mes de su nómina y abonándose al economato. Dicha cantidad en el mes de diciembre será de ciento ochenta y uno con ochenta euros (181,80 euros.) del mes y ciento ochenta y uno con ochenta euros (181,80 euros.) de la paga extra.

Artículo 70. Salario mínimo.

Ningún trabajador independientemente del tipo de contrato que tenga, cobrará cantidad global inferior al salario mínimo establecido en este Convenio en las tablas anexas.

Quedan exceptuados de lo anterior los contratados a tiempo parcial que percibirán el salario en proporción al tiempo trabajado, y los contratados en prácticas y aprendizaje que percibirán los salarios establecidos en el artículo. 20.

Artículo 71. Despido disciplinario improcedente.

En caso de despido disciplinario declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, la indemnización será de 60 días por año de servicio, con el tope máximo establecido en la Ley.

Anexo VI. Cuadro de parentescos

Se mantiene el cuadro de parentesco establecido en el texto del XII Convenio Colectivo

Anexo VII. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral y/o sexual en Mercasevilla, S.A.

El procedimiento, se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas, se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la Empresa o al Comité de Seguridad y Salud, por parte de cualquier/a trabajador/a de MERCASEVILLA, S.A., que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas en el encabezamiento de este documento. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada.

La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora, estará integrada por dos miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa.

Todos ellos habrán de ser ajenos al servicio al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados el/la trabajador/ a que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar SÍgilo Profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

En su primera reunión la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, la persona denunciante podrá se acompañada de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas más personas que la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

Una vez concluidas dichas actuaciones finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral y/o sexual, se dará traslado del mismo igualmente a la Dirección de Empresa a fin de que adopte las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas.

La Empresa garantiza que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros/as trabajadores/as en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual.

Este procedimiento, funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o Judicial.

El presente Acuerdo se registrará en el SERCLA con objeto de dotarlo de carácter normativo.”

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Ley de Jurisdicción Social

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a tenor de lo establecido en los artículos 163 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 14 de febrero de 2014

Fdo.: José Manuel Gómez Muñoz

