

## ANEXO 2

## Convenio Selecciones para 1983

## Salarios brutos anuales, sin antigüedad

Categorías	Doce pagas mensuales	Dos pagas extras	Una paga de beneficios (I)	Total bruto (*)	Bonus anual Wallace (II)
3,90 Técnico Superior ... ..	1.039.460	173.242	97.015	1.309.717	(Ver apartado II.)
3,10 Jefe 1.º Analista ... ..	824.770	137.480	76.979	1.039.209	
3,00 Técnico Medio ... ..	818.953	136.156	76.249	1.029.358	
3,00 Jefe Equipo Esp. Tec. ... ..	818.953	136.156	76.249	1.029.358	
2,80 Dibujante Proyectista ... ..	775.658	129.274	72.396	977.328	
2,80 Programador-Redactor ... ..	775.658	129.274	72.396	977.328	
2,60 Corrector Estilo-Jefe 2.º ... ..	761.892	126.337	71.112	959.341	
2,40 Oficial 1.º Administrativo ... ..	752.961	125.491	70.278	948.729	
2,40 Dibujante Reproductor ... ..	752.961	125.491	70.278	948.729	
2,40 Operador de 1.º ... ..	752.961	125.491	70.278	948.729	
2,10 Oficial 1.º Máq. Offset 1-color ... ..	721.030	120.170	67.296	908.496	
1,90 Oficial 2.º Administrativo ... ..	699.744	116.623	65.310	881.676	
1,90 Operador de 2.º ... ..	699.744	116.623	65.310	881.676	
1,90 Corrector Tip Editor. ... ..	699.744	116.623	65.310	881.676	
1,80 Perforista-Verificador ... ..	689.395	114.897	64.343	868.635	
1,70 Almacenero Oficial 1.º Taller ... ..	679.048	113.172	63.377	855.594	
1,70 Conductor 1.º ... ..	679.048	113.172	63.377	855.594	
1,55 Conductor 2.º ... ..	665.496	110.914	62.091	838.501	
1,55 Oficial 2.º Taller ... ..	665.496	110.914	62.091	838.501	
1,47 Auxiliar Administrativo ... ..	665.496	110.914	62.091	838.501	
1,47 Cobrador ... ..	665.496	110.914	62.091	838.501	
1,34 Oficial 3.º Taller ... ..	645.664	107.609	60.262	813.535	
1,28 Auxiliar de Taller ... ..	640.044	106.194	59.739	805.978	
1,28 Mozc de Almacén ... ..	640.044	106.194	59.739	805.978	
1,22 Guarda ... ..	631.120	105.185	58.905	795.210	
1,22 Ordenanza ... ..	631.120	105.185	58.905	795.210	

(\*) Salario bruto anual convenio: Será la suma del total bruto, más el importe bruto del bonus anual «Wallace».

(I) 8 por 100 sobre 14 pagas salario bruto Convenio Selecciones.

(II) 16 por 100 sobre salario neto anual percibido (14 pagas) y beneficios excluyendo prima de puntualidad, asistencia, protección familiar y horas extras. En todo caso, el importe bruto de esta paga, no será inferior a la de año 1982, más la subida del convenio de este año.

## ANEXO 3

## Módulo bruto antigüedad desde 1 de enero de 1983 (Convenio Selecciones)

Categoría	1 trienio (3 años)	2 trienios (6 años)	2 trienios y 1 quinquenio (11 años)	2 trienios y 2 quinquenios (16 años)	2 trienios y 3 quinquenios (21 años)	2 trienios y 4 quinquenios (26 años)	2 trienios y 5 quinquenios (31 años)
3,90	1.938	3.876	5.814	7.752	9.690	11.628	13.566
3,10	1.539	3.078	4.617	6.156	7.695	9.234	10.773
3,00	1.491	2.982	4.473	5.964	7.455	8.946	10.437
2,80	1.391	2.782	4.173	5.564	6.955	8.346	9.737
2,60	1.291	2.582	3.873	5.164	6.455	7.746	9.037
2,40	1.193	2.386	3.579	4.772	5.965	7.158	8.351
2,10	1.044	2.088	3.132	4.176	5.220	6.264	7.308
1,90	944	1.888	2.832	3.776	4.720	5.664	6.608
1,80	893	1.786	2.679	3.572	4.465	5.358	6.251
1,70	844	1.688	2.532	3.378	4.220	5.064	5.908
1,55	769	1.538	2.307	3.076	3.845	4.614	5.383
1,47	769	1.538	2.307	3.076	3.845	4.614	5.383
1,34	666	1.332	1.998	2.664	3.330	3.996	4.662
1,28	635	1.270	1.905	2.540	3.175	3.810	4.445
1,22	606	1.212	1.818	2.424	3.030	3.636	4.242

10888

RESOLUCION de 10 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial de la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General el 4 de marzo de 1983 y suscrito el 23 de febrero de dicho año por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Cuanto se establece en este Con-

venio será de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», tiene en todo el territorio nacional, almacenes de Madrid-Barajas, Madrid-Leganés, Barcelona, Valencia y Oficina Central, así como aquellos centros que pudieran abrirse durante la vigencia de este Convenio.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afectará a todos los trabajadores de «Makro» que, estando en situación de alta en la plantilla, presten sus servicios en cualesquiera de los distintos centros de trabajo de la Empresa en el momento de firmarse este Convenio. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

3.1 Este Convenio no se aplicará a todas aquellas personas que, de acuerdo con las leyes laborales vigentes o de las que puedan promulgarse, se excluyan de su ámbito, y en todo caso, a los Directores, Gerentes y Jefe de Servicios Técnicos.

3.2 Este Convenio no recoge los derechos de los trabajadores eventuales, interinos y complementarios, pero sus condiciones de trabajo, económicas y sociales, no podrán ser inferiores a las pactadas en el presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal y denuncia.*—Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1983.

4.1 De no ser denunciado el Convenio en el penúltimo mes de vigencia, se considerará automáticamente prorrogado por el período de un año.

4.2 Denunciado el Convenio, las negociaciones del que le sustituya no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1984.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones económicas pactadas, estimadas anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas que rigieran anteriormente.

Solo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal o Convenio Colectivo si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio, excepto las que explícitamente dispongan lo contrario.

Las condiciones personales actualmente existentes que en cómputo anual excedan a las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Acción sindical

Art. 7.º *Centrales y Secciones Sindicales.*—«Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», reconoce las Centrales sindicales legalmente establecidas y con la implantación en el seno de la Empresa que más adelante se determina, como interlocutores válidos en las materias propias de su competencia.

7.1 Dichas Centrales tendrán derecho a constituir en cada centro de trabajo una Sección Sindical, siempre y cuando el número de afiliados de dicha Central llegue al 10 por 100 de la plantilla en dicho centro de trabajo.

Art. 8.º *Representante de la Sección Sindical.*—Estas Secciones nombrarán de entre sus miembros un representante en su centro de trabajo.

El representante tendrá derecho a utilizar hasta un máximo de veinte horas mensuales, dentro de la jornada laboral, para poder ejercer las actividades propias de su cargo, que no serán acumulables a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa, si lo fuera.

Gozará de todas las demás garantías de los miembros de los Comités de Empresa y previamente a su nombramiento deberá contar con la condición de fijo en la plantilla.

Art. 9.º *Cese del representante.*—En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, las garantías del cesado permanecerán por un tiempo igual al que haya desempeñado su cargo con un máximo de dos años.

En caso de baja por enfermedad, vacaciones u otros motivos, el representante de la Sección Sindical podrá ser sustituido durante su ausencia, con los mismos derechos y garantías para dicho representante, durante el tiempo que ésta dure.

La designación y cese del representante sólo surtirá efecto desde el momento en que la Empresa tenga conocimiento efectivo de tal designación o cese, en cuyo caso deberá efectuarse inexcusablemente por comunicado oficial del sindicato respectivo a la Empresa.

Art. 10. *Actividades de la Sección Sindical.*—Las Secciones Sindicales tendrán derecho a realizar las actividades que a continuación se señalan, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de las operaciones de la Empresa:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa.

b) Fijar cualquier comunicado, anuncio de carácter sindical

en los tablones que a tal efecto están establecidos dentro de los centros de trabajo y en los lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por los trabajadores.

c) Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

d) Celebrar reuniones en los locales destinados a los Comités de Empresa fuera de las horas de trabajo (siempre que no coincidan con las del Comité), y dentro de la jornada de apertura del Centro.

e) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir las vacantes del Comité de Empresa.

f) El representante de cada Sección Sindical podrá asistir como observador, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité del centro de trabajo, siempre que éste apruebe su presencia por mayoría simple.

Art. 11. *Comité Coordinador Estatal.*—«Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», reconoce la existencia de un Comité Coordinador Estatal, que estará compuesto por dos de los miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Art. 12. *Elección de los miembros del Comité Coordinador Estatal.*—La elección de los representantes, antes citados, de cada centro de trabajo, se efectuará por el Comité de Empresa correspondiente, siendo suficiente la mayoría simple, y por el mismo procedimiento podrán ser sustituidos. Tanto los nombramientos como los ceses serán comunicados por escrito a la Empresa por los Comités del centro de trabajo.

12.1. En los casos de disconformidad con esta elección por parte de un tercio de los miembros de los Comités podrá ser sometida a la consideración de una Asamblea general, la que, en última instancia, siempre tendrá poderes decisivos por la mitad más uno de los asistentes.

Art. 13. *Funciones del Comité Coordinador Estatal.*—Las funciones del Comité Coordinador Estatal serán las siguientes:

a) Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa en el tratamiento de todos aquellos asuntos de naturaleza laboral que, afectando directamente al interés de los trabajadores, trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

b) Representar a los trabajadores en la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.

c) Recibir trimestralmente información de la Empresa sobre la marcha de la misma, especialmente en lo que se refiere a la situación económica.

d) Reunirse con la Dirección de la Empresa, al menos una vez trimestralmente, cubriendo ésta con los gastos que se deriven de dicha reunión.

También asumirá la Empresa los gastos de cualquier otra reunión que se celebre por iniciativa conjunta de la Dirección y el Comité Coordinador Estatal.

De estas reuniones se levantará acta, que se trasladará a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva.

No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta durante la reunión, de lo acordado sobre un punto concreto, a fin de proceder a su aprobación definitiva en ese acta.

Art. 14. *Comité de Empresa:*

a) La Dirección facilitará a los Comités de Empresa información escrita sobre aquellas cuestiones de tipo económico y laboral que sea necesaria a éstos para conocer la marcha de la Empresa y el cumplimiento de las obligaciones sociales.

b) Los Comités de Empresa podrán convocar Asamblea general cuando lo consideren necesario, fuera de las horas de trabajo.

Excepcionalmente, podrán convocar Asamblea en horas de jornada laboral, previa autorización de la Empresa. Esta cederá sus locales disponibles para la celebración de las mismas.

c) Los Comités de Empresa dispondrán de un local lo suficientemente espacioso para celebrar sus reuniones. En este local se dispondrá de una mesa, sillas en número suficiente, teléfono, armario-archivo para uso del mismo, máquina de escribir y material de escritorio.

Art. 15. *Atribuciones y derechos del Comité de Empresa.* Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

15.1 Deberá ser informado por la Empresa por escrito:

a) Trimestralmente, al menos, sobre la evolución comercial del centro de trabajo a que pertenece el Comité, sobre la evolución de los negocios y la situación comercial de la Entidad; sobre el programa de inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa y en las que de ella dependan; sobre la situación contable y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales; definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En las reuniones que se celebren en el local del Comité de Empresa para el tratamiento de las situaciones excepcionales a que se refiere este apartado, el Comité de Empresa podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité al que se facilitará libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad de dicho Comité.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección de la misma, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

15.2 Se solicitará informe del Comité de Empresa sobre la implantación o revisión de sistemas de primas o incentivos.

La Dirección informará al Comité sobre el sistema de valoración de puestos de trabajo.

15.3 Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

a) Intervenir frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las leyes vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

b) Ser informado sobre los puestos de trabajo que se hayan de cubrir en la Empresa.

c) En el supuesto de que el trabajador expresamente lo autorice, se someterá su contrato de trabajo al Comité y/o el documento acreditativo de la rescisión del mismo para su visado por éste.

Los finiquitos serán sometidos al visado previo de, al menos, dos de los miembros del Comité del centro de trabajo, salvo renuncia escrita del trabajador.

d) Informar a la Dirección de la Empresa de la calidad y efectividad de las actividades de formación y capacitación, cuando lo considere necesario.

e) En caso de sanción por falta grave, muy grave y, en especial, en el supuesto de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído antes del cumplimiento de la misma, salvo en los casos de renuncia escrita del propio interesado.

f) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la Empresa.

15.4 Corresponde, asimismo, a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

a) La representación legal de los trabajadores prestará la colaboración necesaria, sin que ello suponga renuncia alguna de derechos, a aquellas iniciativas de la Dirección que se encaminen al mejoramiento de la gestión para el cumplimiento de los compromisos que ésta asume.

15.5. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de hasta cuarenta horas mensuales para las gestiones propias de su competencia, disponiendo de identificación como miembro del Comité, facilitada por la Empresa.

### CAPITULO III

#### Acción social

##### Art. 16. Seguro de accidente.

16.1 La Empresa tiene contratado para todo el personal fijo en plantilla un Seguro de accidentes corporales de cualquier tipo, que garantiza un capital equivalente a dos anualidades de salario, con un mínimo de dos millones (2.000.000) de pesetas para los casos de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo. En todo caso se estará a lo previsto en la póliza concertada, de la cual obrará una copia en poder de cada uno de los Comités de centro de la Empresa.

16.2 Para la percepción del importe del seguro, el trabajador podrá designar, si lo desea, la persona beneficiaria del mismo.

Art. 17. Seguro de vida.—En el supuesto de muerte natural de un trabajador fijo en plantilla, la Empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado el importe de una anualidad de salarios brutos con un mínimo de un millón (1.000.000) de pesetas.

Art. 18. Servicio militar.—Durante el servicio militar obligatorio la Empresa abonará al trabajador, con un año de antigüedad en la misma, desde su ingreso en filas y hasta su licenciamiento, el 40 por 100 del salario real si carece de responsabilidades familiares, y el 80 por 100, si está casado, o bien, sin estarlo, acreditado fehacientemente que dependen de él ascendientes o descendientes en línea directa.

##### Art. 19. Fondo social.

19.1 Constituido el fondo social, su gestión exclusiva corresponderá a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades que a la Dirección reconoce el Reglamento del Fondo

19.2 La Dirección aportará al fondo, antes del 31 de marzo,

el importe equivalente al montante de las salidas no reintegrables concedidas el año anterior.

19.3 Los Comités de Empresa recibirán información inmediata de todos los movimientos de fondos que se realicen en estas cuentas. Al menos una vez cada trimestre recibirán detalle de la situación de sus fondos respectivos.

##### Art. 20. Anticipos

20.1 Los trabajadores fijos de la Empresa con seis meses de antigüedad tendrán derecho a que se les conceda el 100 por 100 de su mensualidad del mes en curso, en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas desde que lo soliciten.

20.2 Los trabajadores fijos de la Empresa con más de un año de antigüedad en ella tendrán derecho a un anticipo equivalente al importe de las cuatro pagas extraordinarias siguientes a la fecha de concesión del mismo, todo ello por una sola vez y cuando se acredite fehacientemente que el importe solicitado se destinará al pago de la adquisición de la vivienda habitual.

Solicitado este anticipo y acreditado lo anterior, la Empresa lo concederá en el término de cinco días hábiles, y su amortización se realizará con cargo a las cuatro pagas extraordinarias siguientes.

Art. 21. Preferencia para cambio de jornada.—Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, y en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, los siguientes:

21.1 El personal fijo en jornada completa en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes que se produzcan en turno rotativo de su categoría.

21.2 El personal en jornada reducida en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes que se produzcan en turno rotativo dentro de su categoría.

21.3 El personal de jornada reducida respecto de las vacantes que se produzcan en jornada completa de su categoría.

En todos los casos se informará al Comité de Empresa con anterioridad la cobertura de la vacante.

##### Art. 22. Ayuda familiar.

22.1 El personal con hijos en edad escolar, comprendidos entre cuatro y dieciséis años, y por los que se perciba el plus familiar a través de «Makro», percibirá una ayuda escolar mensual, en los meses de octubre a junio, ambos inclusive, de 1.718 pesetas por el primer hijo, 1.287 pesetas por el segundo y 858 pesetas por el tercero.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 3.861 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

22.2 Asimismo, las trabajadoras en todo caso y los trabajadores a los que corresponda la custodia legal de los hijos hasta cuatro años de un matrimonio anterior disuelto, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 18.876 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.718 pesetas por mes y por hijo, excepto del mes de agosto que no se percibirá esta ayuda.

22.3 Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos, percibirán la cantidad de 10.008 pesetas/mes por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.

22.4 Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 5.000 pesetas de octubre a junio, ambos inclusive, por cada hijo que necesite ser escolarizado en un Centro especial, previa presentación del dictamen de un Centro oficial competente.

No se incluirán dentro de este apartado todos aquellos tratamientos de apoyo que se realicen como complemento de una escolaridad normal.

22.5 Sólo se percibirá una de las ayudas previstas en este artículo, respecto de cada beneficiario.

22.6 Los importes que anteriormente se señalan son de aplicación desde el 1 de enero de 1983.

Art. 23. Ayuda de estudios.—La Empresa otorgará una ayuda económica total para todos los trabajadores en aquellos estudios que acuerden la Empresa y el Comité Coordinador Estatal y se cursen en un Centro oficial.

Esta Ayuda se prestará desde un principio con carácter de anticipo, hasta que se acredite un aprovechamiento normal al final de cada curso. Se entiende por aprovechamiento normal superar los cursos en un máximo de tres convocatorias en dos años.

Si no se acreditara así, deberá reintegrarse el anticipo, sin que las deducciones mensuales puedan ser superiores al 10 por 100 del salario mensual.

Si resultara imposible para el trabajador asistir a un Centro oficial, y así se acreditase, el trabajador percibirá la ayuda económica a que hacen referencia los párrafos anteriores en el importe equivalente al que resultara de cursarse los estudios en un Centro oficial y en iguales condiciones a las indicadas.

En todo caso se estará al Reglamento de Ayuda de Estudios elaborado por la Dirección de Personal y que obra en poder de los Comités.

## CAPITULO IV

## Régimen de trabajo

Art. 24. *Faltas al trabajo por privación de libertad.*—La privación de libertad del trabajador, en tanto no exista sentencia condenatoria, sólo producirá la suspensión del contrato.

En caso de que se produzca sentencia condenatoria, si ésta implica privación de libertad efectiva por tiempo inferior a un año, el trabajador tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 25. *Transporte.*—La Empresa abonará a sus empleados, con las deducciones que en cada caso corresponda, el importe del billete de los medios públicos colectivos de transporte, desde su domicilio al centro de trabajo.

El personal del centro de trabajo de Valencia, como quiera que no existe transporte público colectivo adecuado en el área donde dicho centro está ubicado, percibirá, con las deducciones que en cada caso corresponda, la cantidad de 15,38 pesetas por kilómetro, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

Art. 26. *Comidas.*—El Comité de cada almacén formulará al Gerente del mismo las sugerencias que considere oportunas para alcanzar una mejor calidad de los minutos de la cantina.

Cuando el Comité lo solicite formalmente, participará, junto con el responsable del restaurante, en la elaboración de la minuta.

El Comité de Seguridad e Higiene de cada centro efectuará controles periódicos sobre la preparación de platos, elementos y condimentos que se utilicen.

26.1 El personal en turno de tarde podrá, si lo desea, cambiar su horario de cena por el de la comida.

26.2 El personal fijo en plantilla con jornada reducida podrá utilizar los servicios de comedor antes de su incorporación al trabajo o después de terminado el mismo y, excepcionalmente, partiendo su jornada de trabajo si es que con ello no se perjudica el servicio y siempre que cuente con la oportuna autorización del Gerente del centro.

26.3. El personal de oficina central percibirá una ayuda económica de 340 pesetas por día trabajado en jornada partida. Esta ayuda será revisada los meses de marzo y septiembre, comprobándose la evolución de precios en varios restaurantes de la zona a efectos de dicha revisión.

Art. 27. *Jornada y horarios de trabajo.*

27.1 La jornada semanal de trabajo en los almacenes se distribuirá en cinco días, de forma que el personal disfrute de un día libre a la semana, además del domingo, siendo éste rotativo en los departamentos de venta y el sábado en R. de Mercancías y Servicios Comunes. Este día libre puede permutarse por razones justificadas con el correspondiente a otro compañero de la sección de igual categoría y debe efectivamente disfrutarse, salvo circunstancias excepcionales.

27.1.1 No obstante lo previsto en el párrafo anterior, se respetarán los horarios especiales y los convenidos entre Empresa y trabajador individualmente.

27.2 La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, excepto en la Oficina Central que en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será de treinta y cinco horas.

27.3 Se reducirá en treinta minutos el tiempo de permanencia en la Empresa, al final de la jornada en turno de mañana y al principio en el de tarde, de aquellos trabajadores que por escrito confirmen a la Gerencia de su centro de trabajo la no utilización del servicio de cantina.

La no utilización citada deberá notificarse al menos con una semana de preaviso y por un período mínimo de seis meses; el mismo preaviso y período mínimo deberán respetarse por el trabajador que desee utilizar de nuevo el servicio de cantina.

Art. 28. *Excepciones a la jornada.*—En los casos de inventario mensual y anual, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán, cada una de ellas, con el 100 por 100 de incremento sobre la hora normal. En todo caso, el tiempo de trabajo de inventario se dedicará específicamente a las labores propias del mismo y a las correspondientes a la categoría profesional del trabajador.

El inventario anual y los mensuales se efectuarán en día laborable en tanto en cuanto no se permita por la autoridad laboral llevarlos a cabo en otros días.

Art. 29. *Horarios más beneficiosos.*—A los trabajadores que tengan condiciones u horarios más beneficiosos les serán respetados. En ningún caso, el respeto de horarios más beneficiosos, perjudicará a otros trabajadores.

Art. 30. *Jornadas especiales.*—Por su significación popular y familiar, se respetarán como festivos pagados los siguientes días:

- Nochebuena (turnos de tarde y noche).
- Nochevieja (turnos de tarde y noche).

30.1 En los días antes indicados, el cierre al público en los almacenes se efectuará a las catorce horas, si bien el personal

permanecerá en su puesto de trabajo hasta que terminen las operaciones de cierre relativo al mismo.

30.2 El personal de los almacenes que habitualmente trabaja en turno de mañana librará uno de los días indicados, siendo informado al respecto con, al menos, siete días de antelación, quedando en todo caso cubiertas las necesidades del servicio.

30.3 En la Oficina Central el personal tendrá libre uno de los días de Nochebuena o Nochevieja, en forma que, en todo caso, queden perfectamente atendidos los servicios. En estos días la jornada de trabajo terminará a las doce treinta horas.

30.4 Se procurará en los almacenes que el mayor número posible de trabajadores disfrute el Sábado Santo como día libre de esa semana, a cuyos efectos se determinará, al menos con quince días de antelación, la plantilla que debe permanecer de servicio dicho día. Durante la vigencia de este Convenio se intentará aplicar criterios de rotatividad para aquellas personas que no lo hayan podido disfrutar el año anterior. Al objeto de facilitar la rotatividad antes indicada, no podrá aplicarse el día libre anual al Sábado Santo.

30.5 La Empresa gestionará, de acuerdo con el Comité de Centro, ante las autoridades competentes, el cambio de las fiestas de la localidad donde esté ubicado el centro, por las de la capital de la provincia, si los trabajadores lo solicitan.

## CAPITULO V

## Organización del trabajo

Art. 31. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se entenderá por tiempo indefinido, salvo las excepciones admitidas por la Ley, y estará basado en el principio de garantía de la estabilidad en el trabajo.

31.1 Los contratos eventuales que se lleven a cabo se atenderán a la legislación vigente.

31.2 Antes de la contratación de personal eventual, será preceptivo estudiar con los respectivos Comités de cada centro la ampliación de jornada, de forma temporal al personal fijo en jornada reducida.

31.3 Antes de contratar personal, eventual en jornada de mañana o rotativa en un departamento, se dará preferencia al personal fijo en jornada de tarde de dicho departamento para prestar sus servicios en tal jornada por el tiempo y duración del contrato eventual previsto.

31.4 La Dirección, en atención a la presente situación de empleo, evitará, en las contrataciones que se realicen, situaciones de pluriempleo.

Art. 32. *Ingreso y período de prueba.*—La contratación se realizará por medio del Departamento de Personal, quien, con la mayor antelación posible, informará de las vacantes en los tablones de anuncios.

32.1 La Dirección de Personal someterá a los aspirantes a todas aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional requerida.

De la realización y resultado de las pruebas informará al Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días, una vez finalizadas las mismas.

32.2 El período de prueba se regulará conforme a la legislación vigente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el trabajador fijo en plantilla de su misma categoría profesional.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, anotándose a todos los efectos de antigüedad el tiempo transcurrido en el período de prueba.

Art. 33. *Trabajos de superior categoría.*

33.1 La Empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de categoría superior si se prevé para los mismos una duración superior a un mes.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado asignado.

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador pasar a la categoría superior si se superase el período antes citado, a excepción del personal técnico titulado, para el que el plazo será de seis meses.

Se exceptúan los trabajos motivados por enfermedad de un compañero, en cuyo caso se aplicará lo que indica la Ordenanza de Comercio.

33.2 La Empresa mantendrá informado al Comité de Empresa de las sustituciones y de los ascensos a que se aluden en los párrafos precedentes.

33.3 El personal eventual no desempeñará los trabajos de superior categoría a los de sus contratos.

Art. 34. *Cambio de centro de trabajo.*—En las aperturas de nuevos centros de trabajo, o cuando haya vacante en los centros en funcionamiento, tendrán preferencia para ocupar plaza los trabajadores que en este momento no tengan suspendido el contrato de trabajo con la Empresa, manteniendo la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender todas las solicitudes, se discutirán las mismas con el Comité

de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de los trabajadores de centros ubicados en una misma provincia que tengan mayor antigüedad.

Previo acuerdo entre trabajadores, dentro de la misma categoría y función, éstos podrán permutar su puesto de trabajo. Los trabajadores notificarán por escrito su acuerdo de permuta a la Empresa, quien también por escrito podrá oponerse al mismo razonadamente en el plazo no inferior a quince días. En todos los casos de traslado, previstos en los dos párrafos anteriores, los gastos de aquél serán por cuenta del trabajador.

En caso de traslado de algún trabajador por interés de la Empresa será ésta la que corra con los gastos de traslado del trabajador, su familia y enseres.

Art. 35. *Cambios de sección.*—El cambio de sección sin previo acuerdo con el interesado, deberá ser comunicado al Comité de Empresa razonando con éste los motivos que han obligado a adoptar tal decisión.

Art. 36. *Ascensos.*—La Dirección de Personal someterá a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo público, con quince días de antelación, los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso. Se facilitará a los candidatos que lo soliciten información sobre características y contenido de las pruebas a realizar.

36.1 La temática de las pruebas, así como sus evaluaciones, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa de cada centro, con anterioridad al nombramiento efectivo, pudiendo formular dicho Comité al Gerente del centro y al Director de Personal en Oficina Central, las sugerencias que estime oportunas.

36.2 A la primera convocatoria de examen, para la cobertura de un puesto de mayor categoría, podrá concurrir el personal fijo en plantilla exclusivamente.

36.3 Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los casos siguientes:

1. El trabajador más antiguo.
2. El personal de la misma sección.
3. El personal fijo en jornada completa.
4. El personal del mismo departamento.
5. El personal del mismo centro.

Art. 37. *Despido improcedente.*—Declarado improcedente por la Magistratura de Trabajo el despido de un trabajador, será éste el que opte entre readmisión o indemnización, excepto en los casos en que el despido se efectúe a consecuencia de ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la Empresa y/o familiares que con ellos convivan; en deslealtad, abuso de confianza o fraude, en las funciones desempeñadas; embriaguez o uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales; en faltas de aseo, sobre las que se le hubiese llamado la atención repetidamente al trabajador o hubiera producido quejas justificadas de sus compañeros; en originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo y en bajo rendimiento voluntario y continuado.

Art. 38. *Prendas de trabajo.*

38.1 La Empresa abonará al personal de los almacenes, de acuerdo con una valoración razonable, los desperfectos que se produzcan en la ropa de su propiedad durante el trabajo, debido a incidencias de carácter fortuito, no siendo comprendidos en ningún caso los desperfectos que se produzcan por negligencia o culpa del trabajador.

38.2 Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal de Oficina Central, que habitualmente trabaja en archivo y confección del periódico de ofertas, dado que el material que manejan por razón de estos trabajos puede ocasionar deterioro accidental del vestido.

38.3 Se facilitará por la Empresa medias antivariéticas al personal que las necesite, según prescripción facultativa de los servicios médicos de la Empresa.

38.4 El personal que habitualmente utiliza bata en su trabajo dispondrá de dos al año, que serán identificadas individualmente con el fin de que sean usadas siempre por la misma persona.

38.5 El personal que habitualmente realiza la recogida de carros o trabajo habitualmente en el muelle de recepción de mercancías, dispondrá de la vestimenta adecuada para desarrollar su trabajo a la intemperie.

## CAPITULO VI

### Vacaciones, licencias, excedencias

Art. 39. *Vacaciones anuales.*—El periodo anual de vacaciones es de treinta días naturales para todos los trabajadores, sin distinción de categoría, iniciándose en día laborable.

La Empresa comunicará a los trabajadores, antes del 1 de abril, el calendario anual de vacaciones.

Si por necesidades de la misma algún trabajador se le cambiara el turno de vacaciones, recibirá una compensación económica de 15.000 pesetas, salvo casos de fuerza mayor.

39.1 Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, entre los meses de junio y septiembre, salvo acuerdo entre Empresa y trabajadores para su disfrute en otras fechas.

El criterio general para la elección de turno de vacaciones

será la rotatividad entre todos los trabajadores, siguiéndose el criterio de antigüedad, teniendo prioridad para las de 1983 quienes no eligieron en 1982, salvo las siguientes excepciones:

a) Los departamentos de «Makro», que cierran en período fijo, que será cuando se produzca éste.

b) Casados con hijos en edad escolar, que las deberán disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

c) Casados cuyo cónyuge deba disfrutar las vacaciones en fecha fija de forma ineludible, que las disfrutará en el mismo período que éste.

Las reclamaciones motivadas por este tema serán tratadas con carácter previo entre la Dirección del centro y el Comité.

39.2 Se dispondrá de un día libre al año a disfrutar según las necesidades del servicio, a cuyos efectos los trabajadores propondrán a la Empresa, antes del 31 de marzo, cuatro fechas de su interés. La Empresa fijará el día libre a disfrutar antes del 30 de abril, pudiéndose oponer a las fechas propuestas sólo por motivos plenamente justificados que expondrá al interesado y al Comité de Empresa.

39.3 Aquellos trabajadores que por iniciativa de la Empresa lleguen al acuerdo con la misma de disfrutar sus vacaciones en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y octubre, percibirán una bolsa (proayuda de vacaciones) estimada en 7.000 pesetas.

Art. 40. *Licencias retribuidas.*—Todos los afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias en las formas y condiciones siguientes:

40.1 Por razón de matrimonio, quince días, que podrán ser acumulables a vacaciones si no se perjudica a terceros.

40.2 En caso de nacimiento de hijos, defunción, enfermedad grave de parientes en primer grado, propios o del cónyuge, cinco días.

40.3 Para asuntos propios que no admitan demora y tenga que resolver personalmente el interesado, el tiempo necesario con la justificación correspondiente.

40.4 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

40.5 Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

40.6 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y media y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, a disfrutar al principio o al final de su turno de trabajo.

Art. 41. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, por asuntos personales. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en categoría inferior, siempre que tenga aptitud para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su categoría de origen.

41.1 En ningún caso, el trabajador podrá acogerse a una nueva excedencia de no haber cubierto un periodo de trabajo del doble del periodo no trabajado, con un mínimo de dos años y un máximo de cuatro años.

41.2 La Empresa prorrogará la excedencia por maternidad por un periodo de hasta seis meses si así se solicita por la trabajadora, reincorporándose a su puesto de trabajo automáticamente una vez finalizada ésta.

41.3 En caso de excepción, debidamente acreditada, se podrán conceder licencias no retribuidas por un periodo de hasta tres meses.

41.4 La Dirección informará al Comité del Centro de las solicitudes de excedencia que se produzcan en el mismo.

## CAPITULO VII

### Retribuciones e incrementos salariales

Art. 42. *Salarios.*—La tabla salarial anexa a este Convenio específica para cada función los salarios brutos mínimos por jornada normal de trabajo para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1983.

Art. 43. *Pagas extraordinarias.*—Las cuatro pagas extraordinarias se abonarán conforme a las siguientes fechas:

43.1 Paga de beneficios.—Se abonará entre el 15 y el 20 de marzo, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y su abono será proporcional al tiempo trabajado en este periodo.

43.2 Paga de vacaciones.—Se abonará entre el 15 y el 20 de junio, devengándose por sextas partes del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajadas.

43.3 Paga voluntaria.—Se abonará entre el 15 y el 20 de septiembre, devengándose por dozavas partes del 1 de enero

al 31 de diciembre del año en curso, y su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajados en ese período.

43.4 Paga de Navidad.—Se abonará entre el 15 y el 20 de diciembre, devengándose por sextas partes, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajados en ese período.

#### Art. 44. Pluses y complementos salariales,

44.1 Plus de antigüedad.—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los trienios que se cumplan se ajustarán a las siguientes normas:

1. Para el personal en jornada completa el valor unitario por trienio será de 1.613 pesetas.

2. El personal en jornada parcial percibirá la parte proporcional del valor unitario indicado en relación con el número de horas de su jornada.

3. El valor unitario correspondiente al primer trienio de permanencia en la Empresa se percibirá precisamente al cumplimiento del mismo, no efectuándose pagos parciales anuales.

4. Todo lo anterior se aplicará sin perjuicio de las cantidades devengadas según el sistema anterior a este Convenio y sin perjuicio de las situaciones en curso.

44.2 Plus de nocturnidad.—El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 100 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

44.3 Plus de puesto de trabajo.—Estos complementos se abonarán doce veces al año. Son de índole funcional y su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada, no teniendo el carácter de consolidable ni siquiera «ad personam».

44.3.1 Plus de cajas.—Se asigna a las personas que manejan terminales de facturación y estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo.

Se aplicará del siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 995 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 1.989 pesetas brutas, y de ciento una horas en adelante, 2.978 pesetas brutas.

Este plus de cajas se percibirá por las personas que manejan cajas registradoras en la cuantía y condiciones específicamente acordadas en cada caso.

44.3 Plus de cámara.—Se establece en un 40 por 100 sobre el salario base para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

Los pluses de nocturnidad y el de cámara se abonarán sobre las mismas bases utilizadas para 1982 con un incremento de dichas bases para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1983 del 12 por 100.

Art. 45. Vigilantes.—La Empresa garantiza a los Vigilantes el salario funcional del anexo, con independencia del número de horas trabajadas por los mismos. En el supuesto de que la jornada de los vigilantes superase la jornada ordinaria pactada en cómputo mensual, el exceso se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria.

#### CLAUSULA ADICIONAL

Primero.—Durante 1983 y no obstante la redacción del segundo párrafo del artículo 25, transpórtase, la cantidad de 15,50 pesetas por kilómetro satisfecha al personal del centro de Valencia no se incrementará en ningún caso.

Segundo.—De conformidad con el espíritu informador del Acuerdo Interconfederal y el deseo de colaborar en lo posible en la generación de empleo, se acuerda que en 1983 no se realizarán otras horas extraordinarias que no sean las estructurales.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entienden como horas extraordinarias estructurales las que hayan de efectuarse por razón de la cobertura de funcionamiento del ordenador, del mantenimiento de las instalaciones y de los periodos punta de actividad en la Empresa.

Mensualmente la Dirección y el Comité de cada centro comunicarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales realizadas.

Tercero.—De acuerdo con lo determinado en el artículo 4.º del Acuerdo Interconfederal, se inserta a continuación la cláusula de revisión salarial contenida en el mismo, que se aplicará en sus propios términos.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tabla utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre) de 1983).

#### ANEXO

Tablas de salarios funcionales mínimos brutos

Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual	
1	Aspirantes hasta 18 años ... ..	54.615	873.840	
2	Auxiliar de Almacén ... ..	60.644	970.304	
	Auxiliar de Cajas ... ..	60.644	970.304	
	Telefonista de télex ... ..	60.644	970.304	
	Confección de etiquetas ... ..	60.644	970.304	
	Auxiliar administrativo (Almacén) ... ..	60.644	970.304	
	Auxiliar de Archivo ... ..	60.644	970.304	
	Auxiliar administrativo (O. C.) ... ..	60.644	970.304	
	Mecanógrafa (sin experiencia) ... ..	60.644	970.304	
	Mozo ... ..	60.644	970.304	
	Marmitón ... ..	60.644	970.304	
	Vigilante ... ..	60.644	970.304	
	Etiquetador ... ..	60.644	970.304	
	Transportista ... ..	60.644	970.304	
Auxiliar Contabilidad Proveed. ... ..	60.644	970.304		
Auxiliar Servicios Administración ... ..	60.644	970.304		
Mecanógrafa ... ..	60.644	970.304		
3	Control Final Recep. Mercancía ... ..	63.249	1.011.984	
	Control Final Facturación ... ..	63.249	1.011.984	
	Carretilero ... ..	63.249	1.011.984	
	Ayudante Cocina (Pinche) ... ..	63.249	1.011.984	
	Control pedidos ... ..	63.249	1.011.984	
	Control final documentos ... ..	63.249	1.011.984	
	Oficina muelle ... ..	63.249	1.011.984	
	Ayudante mantenimiento ... ..	63.249	1.011.984	
	Perforista ... ..	63.249	1.011.984	
	Dependiente de barra ... ..	63.249	1.011.984	
4	Administrador Departamento ... ..	64.713	1.035.408	
	Operador H. P. ... ..	64.713	1.035.408	
	Interventor etiquetas ... ..	64.713	1.035.408	
	Oficial 2.ª Contabilidad Proveed. ... ..	64.713	1.035.408	
	Secretaría ... ..	64.713	1.035.408	
5	Oficial Carnes ... ..	72.615	1.161.840	
	Oficial Mantenimiento ... ..	72.615	1.161.840	
	Cocinero ... ..	72.615	1.161.840	
	Oficial 1.º Contabilidad General ... ..	72.615	1.161.840	
	Oficial 1.º Admón. Salarios ... ..	72.615	1.161.840	
	Operador IBM periférico ... ..	72.615	1.161.840	
	Secretaría Dirección ... ..	72.615	1.161.840	
	6	Subjefe Sección Ventas ... ..	80.666	1.290.656
		Subjefe Restaurante ... ..	80.666	1.290.656
		Subjefe Sección Servicios ... ..	80.666	1.290.656
Decorador ... ..		80.666	1.290.656	
Ayudante Compras ... ..		80.666	1.290.656	
Jefe Grupo Contabilidad Proveed. ... ..		80.666	1.290.656	
Cajero Contabilidad General ... ..		80.666	1.290.656	
Calculador ... ..		80.666	1.290.656	
Operador principal ... ..		80.666	1.290.656	
7		Jefe Sección Ventas ... ..	90.968	1.455.488
	Jefe Administración Almacén ... ..	90.968	1.455.488	
	Promotor ... ..	90.968	1.455.488	
	Adjunto Jefe R. M. Combinada ... ..	90.968	1.455.488	
	Jefe de Explotación ... ..	90.968	1.455.488	
	Subjefe de Carnes ... ..	90.968	1.455.488	
	Jefe Mantenimiento ... ..	90.968	1.455.488	
	Secretaría Director general ... ..	90.968	1.455.488	
	Jefe Servicios Administrativos ... ..	90.968	1.455.488	
	Jefe Sección Arte ... ..	90.968	1.455.488	
8	Jefe de Carnes ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe de Clientes ... ..	99.381	1.590.096	
	Contable ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe Administración Salarios ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe Servicios Personal ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe Reclutamiento y Selección ... ..	99.381	1.590.096	
	Adjunto Jefe Proceso Datos ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe Promoción ... ..	99.381	1.590.096	
	Jefe Promoción Ventas ... ..	99.381	1.590.096	
	9	Adjunto Jefe Departamento ... ..	107.796	1.724.736
Comprador «Junior» ... ..		107.796	1.724.736	
10	Jefe Contabilidad ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe Departamento ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe de Personal ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe Recepción Mercancías ... ..	116.966	1.871.456	
	Comprador ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe Control ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe Entrenamiento ... ..	116.966	1.871.456	
	Adjunto Operaciones ... ..	116.966	1.871.456	
	Auditor Interno ... ..	116.966	1.871.456	
	Jefe Organización ... ..	116.966	1.871.456	
11	Jefe División Económica ... ..	127.259	2.036.144	
	Jefe División Administrativa ... ..	127.259	2.036.144	
	Jefe Proceso Datos ... ..	127.259	2.036.144	
	Jefe de Compras ... ..	127.259	2.036.144	



## NOTAS

Primero.—Se garantiza a todo el personal un incremento del 12 por 100.

Segundo.—La escala corresponde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrán requerir cambios en la escala.

Tercero.—Durante los tres primeros meses, en el puesto de ingreso o por promoción, los salarios pueden fijarse en un 15 por 100 debajo de la escala.

Cuarto.—Durante el primer año de funcionamiento de un centro de trabajo, los salarios podrán estar hasta un 20 por 100 por debajo de la escala de mínimos.

10889

**RESOLUCION de 10 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12 de febrero de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 1 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda.

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

«Filtrona Española, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO  
DE LA EMPRESA «FILTRONA ESPAÑOLA, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa «Filtrona Española, S. A.», tiene establecido o pueda establecer en el futuro en territorio nacional.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Afectará este Convenio a los trabajadores o empleados que en la actualidad prestan sus servicios a «Filtrona Española, S. A.», así como a aquellos que puedan ingresar en el futuro, excepción hecha del personal que desempeña funciones de alta dirección.

No obstante todo lo anterior, para el personal que ingrese desde el 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983, se seguirán los siguientes criterios:

a) Personal contratado con contrato de duración indefinida.—Se le aplicará el Convenio actual en todos sus términos.

b) Personal contratado con contrato temporal.—En cuanto a las condiciones económicas (tabla salarial) no se aplicarán las de este Convenio hasta tanto no le venza el contrato y pase a la situación de fijo en la Empresa. Por lo tanto para este personal se aplicarán las condiciones económicas pactadas en cada contrato.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio que entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1983, tendrá una duración de un año.

Art. 4.º **Denuncia y prórroga.**—Finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración, o de cualquiera de las prórrogas.

Art. 5.º **Absorción y compensación.**—Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio, se produzca algún tipo de revisión salarial a nivel nacional y de obligatorio cumplimiento para «Filtrona Española, S. A.», basada en el incremento del índice del costo de la vida, se aplicará la revisión oportuna a las tablas del Convenio, de acuerdo con las normas que se publiquen.

Art. 6.º **Garantías personales.**—Se mantendrán, con carácter estrictamente ad personam, las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Art. 7.º **Organización del trabajo.**—En cuanto a la organización del trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general observancia.

**CAPITULO III**

**Categorías profesionales**

Art. 8.º **Categorías.**—Todos los trabajadores estarán encuadrados en alguna o algunas de las categorías profesionales que a continuación se relacionan:

Nivel 0: Alta Dirección.

Nivel 1: Directores

Nivel 2: Jefes de Fábrica o división, Director Sucursal.

Nivel 3: Jefes de Producción, Taller, Mantenimiento, Administración 1.ª, Perito Industrial.

Nivel 4: Contramaestres de Producción, Control de Calidad, Mantenimiento y Jefes Administración 2.ª

Nivel 5: Supervisores/as de Producción y Control de Calidad, Oficiales Administrativos de 1.ª, Secretaria de Dirección General y Maestro Industrial.

Nivel 6: Operadores/as de Grado I, Mecánicos Oficiales 1.ª, Electricistas Oficiales 1.ª, Encargado de Almacén, Conductores carretillas elevadoras, Soldador Oficial 1.ª y Oficiales Administrativos de 2.ª

Nivel 7: Inspectores/as de Grado I, Mecánicos Oficiales 2.ª, Electricistas Oficiales 2.ª, Auxiliares Administrativos, Empaquetadores, Conserjes y Cocineras.

Nivel 8: Operadores/as de Grado II.

Nivel 9: Inspectores/as de Grado II, Recogedores/as de Grado I, Preparador de Colas y Engrudos.

Nivel 10: Recogedores/as de Grado II, Cargadores/Flejadores, Corretornos, Preparadores/as de Cajas, Vigilantes, Peones, Limpiadoras y Aprendices de tercer año.

**Art. 9.º Definiciones.**

**Descripción de puestos de trabajo-Profesionales de Industria**

Preparadoras de Cajas.—Personal cuya única misión es el plegado de bandejas a partir de las planchas debidamente troqueladas, teniendo que asegurarse de su perfecto doblado y utilidad. Se nutrirá o del grupo de Limpadoras o del exterior.

Corretornos.—Personal cuya misión es el abastecimiento de bandejas o cajas dobladas a las máquinas, retirada de las llenas, colocación de ellas en el palet y sustitución de la recogedora en ausencias cortas de éstas. Este grupo se nutrirá del grupo de Preparadoras de Cajas y en su defecto del de Limpadoras o directamente del exterior.

Recogedoras.—Personal cuya misión es la recogida de productos terminados y colocación en bandejas o cajas, rellenándolas total y adecuadamente, colocando sus tapas, vigilando además, de forma intermitente, que el producto acabado es correcto en cuanto a forma, pegado, contenido de aditivos, impresión, etc. Auxiliarán al Operador/a y/o Contramaestre en la puesta en marcha de la máquina tras las paradas que puedan producirse, p. e., cambios de bala, bobina, etc. Este grupo se nutrirá preferentemente del de Corretornos, de acuerdo con la soltura o perfección en la ejecución de su trabajo, existirán los siguientes grados:

Grado II: Acceden de corretornos y requieren dos años de experiencia como tales.

Grado I. Acceden del grado II automáticamente una vez alcanzados dos años de experiencia como Recogedora grado II.

Inspectoras.—Personal cuya misión es la toma de muestras a intervalos regulares de las máquinas de producción y proceder a la medida de los distintos parámetros del producto acabado, verificando que coinciden con las especificaciones de fabricación marcadas. Debe interpretar los resultados y advertir a los Contramaestres y/u Operadores/as de las correcciones necesarias para asegurar la calidad de la producción. Las atribuciones de este personal llegan hasta la parada de la máquina cuando las correcciones necesarias no pueden o no se llevan a efecto con carácter inmediato. Dentro de su misión se incluye el registro de todos los valores obtenidos así como de todas las anomalías surgidas en la marcha de las máquinas de producción. Este puesto de trabajo requiere unos estudios mínimos de Bachiller Elemental o Graduado Escolar, por lo que normalmente se