

APENDICE 7

Seguro de vida colectivo (art. 26)

Grupo	Capital asegurado	Prima mensual a cargo del personal
1.º	40.000 pesetas	—
2.º	500.000 pesetas	167 pesetas

a) Corresponderá el capital del grupo primero a los trabajadores comprendidos en las categorías de Aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º y 4.º año, y Aspirantes Administrativos de 14, 15, 16 y 17 años de edad. Las restantes categorías profesionales quedan incluidas en el grupo segundo.

b) Los nuevos capitales pactados, según aparecen en el presente apéndice, entrarán en vigor y serán firmes a partir de la fecha en que la Compañía aseguradora haya extendido y firmado la correspondiente póliza.

c) La prima a cargo del trabajador le será deducida mensualmente de su recibo salarial.

3786

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Makro».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Makro», de ámbito nacional, y

Resultando que el citado Convenio, que fue acordado en 20 de octubre de 1978 y tuvo entrada en este Ministerio en 6 del siguiente mes de noviembre;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1.º, apartado segundo, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, por tratarse de Empresa comprendida en dicho apartado, esta Dirección suspendió el plazo de homologación, elevando el Convenio, con informe al respecto, a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual formuló la advertencia del artículo 2.º, número 3, del Real Decreto antes mencionado, que, por estimar se superaban los topes salariales, habría de prevenirse, a los efectos de los artículos 5.º, 6.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, a la Empresa para que, en un plazo de diez días, se ratificara o modificara los datos aportados, o se demostrara haberse incurrido en error, por la Administración, en el análisis de éstos. Que, a este respecto, por esta Dirección General, se dio traslado, con fecha 5 de diciembre de 1978, a la Comisión Deliberadora del Convenio, de la referida advertencia, y cuya contestación, con entrada en este Ministerio en 15 del corriente mes de enero, se emite en el sentido de ratificarse sobre el texto del repetido Convenio presentado para su homologación;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el Convenio mencionado se ajusta a los preceptos contenidos en la Ley y Orden anteriormente indicadas, en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos dio su conformidad, con la advertencia que ha quedado consignada en el primer resultando de la presente, se estima procedente su homologación;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Makro», de ámbito nacional, suscrito por la Comisión Deliberadora en 20 de octubre de 1978, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en relación con lo dispuesto en el propio artículo 5.º, 2, y en el 7.º

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Tercero.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora del Convenio haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 22 de enero de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL EMPRESA «MAKRO»

CAPITULO PRIMERO

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 Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», tiene en todo el territorio nacional, almacenes 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 *Ámbito personal*.—Afectará a todos los trabajadores que, estando en situación de alta en plantilla de «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo en el momento de firmarse este Convenio.

3.1. También afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

3.2. 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.

3.3. Este Convenio no recoge los derechos de los trabajadores eventuales, pero sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las del Convenio.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que se prevén en el articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1979.

4.1. Caso de no ser denunciado por alguna de las partes, en el último mes de vigencia, se considerará automáticamente prorrogado por un periodo de un año.

4.2. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio se efectuará mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo, con traslado de dicha comunicación a la otra parte.

4.3. En caso de denuncia, las negociaciones del nuevo Convenio no se iniciarán en ningún caso antes de la primera semana de febrero de 1980.

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

Para el caso de que la Dirección General de Trabajo, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los artículos de este Convenio, éste quedará sin efecto, volviéndose a reconsiderar su contenido global.

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.

Sólo 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 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 a las Centrales Sindicales legalmente establecidas, y con la implantación en el seno de la Empresa que más adelante se determina, como interlocutoras válidas 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 responsable 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 e igualmente deberá contar con la condición de fijo en 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 du-

rante 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 y cese, en su 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 y anuncio de carácter sindical en los tablones que, a tal efecto, deberán establecerse dentro de los centros de trabajo y en los lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para 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 candidatas 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 creación 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 de 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 decisorios por la mitad más uno de sus 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) Representación de los trabajadores en la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.

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

d) El Comité Coordinador Estatal se reunirá con la Dirección de la Empresa, al menos, una vez trimestralmente, corriendo 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 de la Dirección de la misma.

Art. 14. Comité de Empresa:

a) La Empresa facilitará a los Comités de Empresa información 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 y armario-archivo para uso del mismo.

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 Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, 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 de la Empresa y en las que de ella dependan; sobre la situación contable y, en general, sobre todo proyecto o ac-

ción 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 con el Comité de Empresa para el tratamiento de las situaciones excepcionales, a que se refiere este apartado, el Comité podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité; si bien, la Empresa se reserva el vetar razonadamente a dicho experto, pudiéndose designar otro en sustitución del vetado.

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 normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de 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, salvo que dicha información previa pueda implicar perjuicios graves a ésta; en cuyo caso, se informará posteriormente.

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 un miembro del Comité, 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 en 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.

15.5. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para las gestiones propias de su competencia.

CAPITULO III

Acción social

Art. 16. Representación en el Consejo de Administración.—Los trabajadores de «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», deberán estar representados en el Consejo de Administración de la forma en que marque la Ley.

(El) o (los) representante(s) de los trabajadores en el Consejo de Administración asistirá(n) a las reuniones del Comité Coordinador Estatal, siempre y cuando sea requerido por éste.

Art. 17. Seguros de accidentes.—La Empresa contratará para todo su personal un Seguro de accidentes corporales de cualquier tipo que garantice un capital equivalente a dos anualidades de salario, para caso de muerte o invalidez total y permanente.

Art. 18. Servicio militar.—Durante el servicio militar obligatorio, la Empresa abonará a los trabajadores, con un año de antigüedad en la misma, desde el ingreso en filas, el 40 por 100 del salario real al soltero y el 80 por 100 al casado, hasta su licenciamiento.

Art. 19. Fondo social.

19.1. Se constituye un Fondo social, cuya gestión exclusiva corresponderá a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo.

Los Comités, en el plazo de tres meses, elaborarán un Reglamento de funcionamiento del Fondo social.

19.2. Los incrementos de este Fondo social estarán a cargo del Comité de cada centro de trabajo, en los puntos que ellos determinen.

19.3. La Empresa se comprometerá a incrementar este Fondo social con una cuota fija anual, siempre que esté de acuerdo con el Reglamento que se elabore.

19.4. Las dietas aplicadas al cargo de Consejero laboral, en el Consejo de Administración, servirán para incrementar los Fondos sociales.

Art. 20. *Anticipos.*— 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, previa comunicación de cuarenta y ocho horas.

Art. 21. *Preferencia en el empleo.*— Las viudas o viudos de los trabajadores de «Makro, Autoserivicio Mayorista, S. A.», tendrán derecho preferente a ocupar vacante de trabajo, de acuerdo con sus características personales y profesionales.

La Dirección informará al Comité de Empresa de aquellas solicitudes de empleo presentadas por las personas a que se refiere este artículo.

Art. 22. *Ayuda familiar.*

22.1. El personal con hijos de 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 1.000 pesetas por el primer hijo, 750 pesetas por el segundo y 500 pesetas por el tercero.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 2.250 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

22.2. Asimismo, las trabajadoras de «Makro» con hijos en edad preescolar, hasta cuatro años, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 11.000 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.000 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se percibirá esta ayuda.

22.3. Los empleados con hijos calificados por la Seguridad Social como subnormales y/o minusválidos percibirán la cantidad de 5.000 pesetas por hijo y mes, siempre y cuando estén a cargo del trabajador y no ejerzan ninguna ocupación remunerada.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

Art. 23. *Faltas al trabajo por privación de libertad.*— No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención gubernativa.

En caso de condena por delito, que suponga una privación de libertad efectiva inferior a un año, se dará preferencia al trabajador para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría (siempre que ésta sea su primera condena) y atendiendo a todas las circunstancias personales, en discusión con el Comité de Empresa.

Art. 24. *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.

Esta ayuda se prestará, desde un principio, con carácter de anticipo hasta que se acredite un aprovechamiento normal a final de cada curso.

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

Art. 25. *Transporte y comida.*

25.1. Transporte: La Empresa y el Comité Coordinador Estatal estudiarán la implantación de un sistema de compensación por transporte, atendiendo a las circunstancias reales de localización de cada centro de trabajo y tratando de financiar el costo real del mismo. Este sistema será de aplicación a partir de la aprobación por ambas partes, pero tendrá carácter retroactivo a la fecha de la firma del Convenio.

25.2. Comida: El personal de Oficina Central percibirá una ayuda económica, a partir de la firma del Convenio, de 225 pesetas por día trabajado en jornada partida. Esta cantidad será revisada en septiembre de cada año.

Art. 26. *Amnistía laboral.*— La Empresa concedió, con fecha 28 de junio de 1978, amnistía laboral para todas las sanciones pendientes de cumplir en aquella fecha, dejando los expedientes de los trabajadores limpios de todo tipo de sanciones.

Art. 27. *Jornada y horarios de trabajo en los almacenes.*— La Dirección estudiará, a la mayor brevedad, un régimen de horario y jornada de forma que, sin disminución de las horas efectivas de trabajo, todos los trabajadores de los almacenes disfruten en forma rotativa de un día libre a la semana, además del domingo correspondiente.

Los anteproyectos se presentarán por la Empresa y los Comités antes del 15 de marzo de 1979 y a continuación se discutirá entre aquella y éstos, a fin de llegar a un acuerdo a tal respecto.

Si el 20 de abril de 1979 no se hubiese llegado a tal acuerdo, se aplicará, con carácter provisional, el proyecto de la Empresa, a partir del 1 de mayo de 1979, sin perjuicio de seguir discutiendo los anteproyectos hasta su aplicación definitiva.

Art. 28. *Excepciones a la jornada.*— En los casos de inventario anual, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán en la siguiente forma:

Las dos primeras, cada una de ellas con el 50 por 100 de incremento sobre la hora normal, y cada una de las siguientes a éstas, asimismo, con el 100 por 100 sobre la hora normal.

28.1. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se realizarán con las limitaciones establecidas, de acuerdo con la legislación vigente, y serán repartidas entre todos los trabaja-

dores que lo soliciten, con preferencia de los sueldos inferiores de cada categoría y función.

28.2. El personal que estuviera en jornada reducida por más de seis meses tendrá preferencia a ocupar la primera vacante que se produzca en jornada completa en su categoría.

28.3. El personal con seis meses de antigüedad en la Empresa, que esté de turno fijo de tarde y con jornada completa, tendrá preferencia a ocupar la primera vacante que se produzca en turno rotativo en su categoría; teniendo, en todo caso, derecho preferencial sobre los del apartado anterior.

Art. 29. *Horario más beneficioso.*— A los trabajadores que tengan condiciones más beneficiosas les serán respetadas.

Art. 30. *Jornadas especiales.*— Por su significado popular y familiar se respetarán como festivo pagado los siguientes días:

- Nochebuena, por la tarde.
- Nochevieja, por la tarde.

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

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

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

31.1. En los contratos eventuales que se lleven a cabo en vacaciones y Navidad, la duración de éstos no podrá exceder de ciento cinco días en cada caso, debiendo tener previo conocimiento el Comité de Empresa.

31.2. El trabajador actualmente en plantilla podrá solicitar la especificación de su categoría, función y sueldo, debiendo contestar la Empresa, igualmente por escrito, en un plazo no superior a cuarenta y cinco días.

Art. 32. *Ingreso y periodo de prueba.*— La contratación se realizará por medio del Departamento de Personal.

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.

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

Durante el periodo 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 periodo de prueba, el contrato tendrá plena validez, anotándose, a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido en el periodo de prueba.

Art. 33. *Clasificación profesional.*— La Empresa elaborará una tabla de categorías, funciones y salarios mínimos, la cual se confeccionará antes del 30 de noviembre de 1978.

Art. 34. *Trabajos de superior categoría.*— 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 adscrito.

34.1. Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, pasar a la categoría superior, excepto para 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.

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

Art. 35. *Cambio de Centro de trabajo.*— En las aperturas de nuevos centros de trabajo, o cuando haya vacantes en los centros en funcionamiento, tendrán prioridad para ocupar plaza los trabajadores que en ese momento estén trabajando en la Empresa, manteniendo la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender a todas las solicitudes se discutirán las mismas con el Comité de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de trabajadores de centros ubicados en una misma provincia.

En todos los casos de traslado previstos en este artículo, los gastos de aquél serán por cuenta del trabajador.

Previo acuerdo de trabajadores, dentro de la misma categoría y función, éstos tendrán preferencia a poder cambiarse de centro de trabajo.

Art. 36. *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. 37. *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 suficiente antelación, los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso.

37.1. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones tendrán preferencia:

- 1.º El personal de la misma Sección.
- 2.º El trabajador más antiguo.
- 3.º El personal del mismo Departamento.
- 4.º El personal del mismo Centro.

37.2. Estas pruebas y sus evaluaciones deberán ser conocidas y discutidas con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 38. *Vacaciones anuales*.—La Empresa comunicará a los trabajadores, antes del 1 de mayo de cada año, el calendario de vacaciones.

Si por necesidades de la misma, a algún trabajador se le cambiara el turno de disfrute de sus vacaciones, recibirá una compensación económica de 10.000 pesetas, salvo en casos de fuerza mayor.

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

El criterio general para la elección del turno de vacaciones será la rotatividad entre todos los trabajadores, siguiéndose el criterio de antigüedad, teniendo prioridad para las de 1979 quienes no eligieron en 1978, salvo las siguientes excepciones:

- a) Los departamentos de «Makro» que cierren un 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 coger 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 de la Empresa y el Comité.

38.2. Se dispondrá de un día libre al año, a disfrutar según las necesidades del servicio.

Art. 39. *Licencias retribuidas*.—Todos los afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias en las formas y condiciones siguientes:

- 39.1. Por razón de matrimonio, quince días.
- 39.2. En caso de defunción, enfermedad grave de parientes (en primer grado, propios o del cónyuge), cinco días.
- 39.3. Para asuntos propios que no admitan demora y tenga que resolver personalmente el interesado, el tiempo necesario, con la justificación correspondiente.

Art. 40. *Excedencias*.—Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida, por un período 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 aptitudes para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su categoría de origen.

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones e incrementos salariales

Art. 41. *Salarios*.—Los salarios base del personal sujeto a este Convenio serán aquellos fijados por la Ordenanza de Comercio. A éstos se sumarán el plus de Convenio y el plus de cantidad y calidad correspondiente en cada caso.

41.1. Con efectividad desde 1 de julio de 1978, el plus de Convenio se incrementará, por paga, en 5.500 pesetas brutas.

41.2. En 1 de julio de 1979 se revisarán los salarios según el incremento del índice del coste de la vida para los seis primeros meses de 1979, aplicado porcentualmente.

En el caso de que el Índice del Coste de Vida de 1979 alcanzase un incremento del 6 por 100 antes del 30 de junio de 1979, se efectuaría una revisión provisional equivalente a dicho porcentaje. Posteriormente y con fecha 1 de julio de 1979, se incrementarían los salarios con la diferencia hasta el índice definitivo, de forma que el incremento total de los salarios equivalga al del citado índice.

Art. 42. *Equiparación salarial*.—Los niveles salariales de aplicación en el almacén de Valencia serán equiparados a los de los demás almacenes de la Empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- 70 por 100 de la diferencia con efecto de 1 de julio de 1978.
30 por 100 con efecto en 1 de enero de 1979.

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

43.1. *Paga beneficios*: Se abonará en el primer trimestre de cada año, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y su abono será proporcional al tiempo trabajado en ese período.

43.2. *Paga de vacaciones*: Se abonará el día 16 de julio o el día hábil anterior, 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 en ese período.

43.3. *Paga voluntaria*: Se abonará en el mes de septiembre, devengándose por doceavas 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 el 20 de diciembre o el día hábil anterior, 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.

CAPÍTULO VIII

Pluses y complementos salariales

Art. 44. *Plus de antigüedad*.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá un complemento personal de antigüedad consistente en abono de trienios del 5 por 100 sobre salario base. Este complemento se abonará en todas las pagas.

44.1. *Plus de nocturnidad*: El Plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 60 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

44.2. *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».

Plus de cajas: Se asigna, en principio, 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, 600 pesetas brutas.

De cincuenta y una a cien horas mensuales, 1.200 pesetas brutas.

De ciento una horas en adelante, 1.800 pesetas brutas.

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.

CAPÍTULO IX

Formación profesional

Art. 45. *Valoraciones del personal*.—En la Empresa se realizarán, anualmente, valoraciones a todo el personal fijo, salvo renuncia escrita del trabajador a someterse a las mismas.

Estas valoraciones no pretenden ser una censura sino un análisis de los puntos fuertes y puntos débiles del valorado, con el fin de lograr un mejor desarrollo profesional del mismo, sin que puedan tenerse en cuenta ideologías políticas, creencias religiosas o significaciones sindicales.

En estas valoraciones participarán:

El interesado.

Un representante del Departamento de Personal.

El Jefe inmediato, funcional o jerárquico.

El Director de Departamento o el Gerente, según los casos.

Art. 46. *Formación profesional*.—La Dirección informará al Comité de Empresa de los planes de formación que vayan a llevarse a cabo en la Empresa, tomando nota de las sugerencias de aquél, tanto en cuanto a los planes en proyecto como a resultados de los años anteriores.

Art. 47. *Comisión Paritaria*.—Para la interpretación y vigilancia de la aplicación del Convenio, la Comisión Paritaria estará compuesta por parte de los trabajadores por el Comité Coordinador Estatal, y por parte de la Empresa por el Director general, Director de personal, Director de operaciones, Director de administración, Director de compras, Director de marketing y Gerentes de almacén.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3787

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en