

Segundo.—Cada Ocular de protección de dichos modelo, marca y clase, llevará marcada de forma permanente y en sitio visible, que no interfiera la visión, la letra D, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización, estará cerrada por un sello-prencito adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 766 de 9-III-1981-Ocular de protección contra impactos de clase D-Repuesto para gafa de montura tipo universal de protección contra impactos OA/S, homologada con el número 439».

L. que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-17 «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 9 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

11264

RESOLUCION de 27 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 8 de marzo de 1981 suscrito el 25 de febrero del presente año por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Con fecha 22 de abril en curso ha tenido entrada en este Ministerio acta suscrita por las partes negociadoras en que, dando cumplimiento a lo interesado por esta Dirección General el día 10 de marzo último, se incluye un anexo que contiene forma de la denuncia del Convenio, representación de la Empresa en la Comisión Mixta de vigilancia e interpretación y número de horas anuales de trabajo a los efectos del artículo 26.5 de dicho Estatuto, para que se inserte en el texto del Convenio, cuya publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se ordena.

Por lo expuesto,

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 Meditación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 27 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º *Ambito 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 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 cualquiera 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 periodo 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 los Directores, Gerentes y Jefes 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 1981.

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

4.2. En caso de denuncia, las negociaciones del nuevo Convenio no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1982.

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 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 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 Comités de Empresa y previamente a su nombramiento 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 durante su ausencia, con los mismos derechos y garantías para dicho representante, durante el tiempo que ésta dure.

La designación y cese del representante solo 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 y 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, trascienden 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, 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 conjunta de la Dirección y el Comité Coordinador Estatal.

De estas reuniones, se levantará acta que se trasladará a los asistentes a las mismas.

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, y máquina de escribir.

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 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 con el 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.

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 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 los miembros del Comité presentes en ese momento en el 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 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, disponiendo de identificación como miembro del Comité, facilitada por la Empresa.

CAPITULO III

Acción social

Art. 16. Seguro de accidentes.

16.1. La Empresa tiene contratado para todo su personal un seguro de accidentes corporales de cualquier tipo, que garantiza un capital equivalente a dos anualidades de salario 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 sujeto a este Convenio, la Empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado, el importe de una anualidad de salarios brutos.

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, sin perjuicio de las facultades que a la Dirección reconoce el Reglamento del Fondo, cuyo proyecto se redactará, inexcusablemente por la Dirección de Personal, en el plazo máximo de veinte días; en caso de que resulte imposible alcanzar acuerdo sobre el texto final, se someterá el mismo al Presidente de las deliberaciones de este Convenio, quien resolverá.

19.2. La aportación de la Dirección al Fondo se fija en un millón de pesetas (incluidas las dietas que pudieran corresponder a un Consejero laboral) cantidad a la que se añadirá el saldo que el Fondo tenga a la fecha de la firma del Convenio.

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, en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas desde que lo soliciten.

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

a) El personal fijo en turno de mañana o tarde a jornada completa, respecto de las vacantes en turno rotativo de su categoría.

b) El personal en jornada reducida por más de seis meses respecto de la vacante en jornada completa en su categoría.

En todos los casos se informará al Comité de Empresa con anterioridad a 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 1.380 pesetas por el primer hijo, 1.035 pesetas por el segundo y 690 pesetas por el tercero.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 3.105 pesetas mensuales, cualesquiera 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 de hasta cuatro años de su matrimonio anterior disuelto, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 15.180 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.380 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 8.050 pesetas por hijo y mes, siempre y cuando estén a cargo del trabajador y no ejerzan ninguna ocupación remunerada.

Los importes que anteriormente se señalan, son de aplicación el 1 de enero de 1981.

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 a final de cada curso. Se emitirá por aprovechamiento normal su-

perar 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 resultará 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 correspondan, 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 correspondan, la cantidad de 11 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 menús de la cantina.

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

El personal de Oficina Central, percibirá una ayuda económica de 200 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.

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 este rotativo en los departamentos de Venta y el sábado en Recepción 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.

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

2. La jornada de trabajo en los almacenes será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 28. Excepciones a la jornada.

28.1. Inventario.—En los casos de inventario mensual y anual, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo se abonará, 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.

28.2. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se realizarán con las limitaciones establecidas, de acuerdo con la legislación vigente, y serán repartidas entre todos los trabajadores que lo soliciten, con preferencia de los sueldos inferiores de cada categoría y función.

Art. 29. Horarios más beneficiosos.—A los trabajadores que tengan condiciones o horarios más beneficiosos, les serán respetados.

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. 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 dos 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. Para años sucesivos se intentará aplicar criterios de rotatividad para aquellas personas que no lo hayan podido disfrutar en este año.

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 no podrán exceder en ningún caso de 105 días.

31.2. Antes de la contratación de personal eventual se estudiará 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 de duración del contrato eventual previsto.

31.4. La Dirección, en atención a la presente situación del empleo tratará de evitar, 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.

La Empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de categoría superior si 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.

33.1. 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.

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 trabajadores de centros ubicados en una misma provincia.

Previo acuerdo entre trabajadores, dentro de la misma categoría y función, estos 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 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 suficiente antelación, los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso.

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.

36.2. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones tendrán derecho preferencial los casos siguientes:

- 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.

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 supuestos 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 comprendidas en ningún caso los desperfectos que se produzcan por negligencia o culpa del trabajador.

38.2. Se facilitará por la Empresa medias antivariéticas al personal que las necesite según prescripción facultativa de los Servicios Médicos de la Empresa.

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, a 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 trabajador 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 1981 quienes no eligieron en 1980, salvo las siguientes excepciones:

- a) Los Departamentos de Makro que cierran en periodo 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 con fecha fija de forma ineludible, que las disfrutará en el mismo periodo que éste.

Las reclamaciones motivadas por este tema serán tratadas con carácter previo entre la Dirección de la Empresa 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 pondrán 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 expondría 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 (pro-ayuda 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 máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

40.5. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la 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 la jornada.

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 aptitudes 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.

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

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 1981.

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

43.1. Paga de 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 este periodo.

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 periodo.

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 trabajadas en ese periodo.

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 periodo.

Art. 44. *Pluses y complementos salariales.*

44.1. Plus de antigüedad.—Se fija el valor unitario de 1.296 pesetas por trienio, precisándose que durante el primer trienio este plus se hará efectivo a razón de 432 pesetas por año.

44.2. Plus de nocturnidad.—El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 80 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

44.3. Pluses 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, 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, 800 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 1.600 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 2.395 pesetas brutas.

44.3.2. 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 cámaras se abonarán sobre las mismas bases utilizadas para 1980 con un incremento de dichas bases para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1981 del 15 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.

ANEXO

Tabla de salarios funcionales mínimos brutos

| Grupo | Función | Salario mensual | Salario anual |
|-------|---|-----------------|---------------|
| 1 | Aspirante hasta dieciocho años | 42.700 | 683.200 |
| 2 | Auxiliar de Almacén | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar de Cajas | 47.414 | 758.624 |
| | Telefonista de télex | 47.414 | 758.624 |
| | Confeción de etiquetas | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar Administrativo (almacén) | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar de Archivo | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar Administrativo (O. C.) | 47.414 | 758.624 |
| | Mecanógrafa (sin experiencia) | 47.414 | 758.624 |
| | Mozo | 47.414 | 758.624 |
| | Marmitón | 47.414 | 758.624 |
| | Vigilante | 47.414 | 758.624 |
| | Etiquetador | 47.414 | 758.624 |
| | Transportista | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar de Contabilidad de Proveedores | 47.414 | 758.624 |
| | Auxiliar de Servicios Administrativos | 47.414 | 758.624 |
| | Mecanógrafa | 47.414 | 758.624 |
| 3 | Control Final de Recepción de Mercancías | 49.450 | 791.200 |
| | Control Final de Facturación | 49.450 | 791.200 |
| | Carretillero | 49.450 | 791.200 |
| | Ayudante de Cocina (Pinche) | 49.450 | 791.200 |
| | Control de Pedidos | 49.450 | 791.200 |
| | Control Final de Documentos | 49.450 | 791.200 |
| | Oficial de Muelle | 49.450 | 791.200 |
| | Ayudante de Mantenimiento | 49.450 | 791.200 |
| | Perforista | 49.450 | 791.200 |
| | Dependiente de barra | 49.450 | 791.200 |
| 4 | Administrativo de departamento | 50.595 | 809.520 |
| | Operador de H. P. | 50.595 | 809.520 |
| | Interventor de etiquetas | 50.595 | 809.520 |
| | Oficial de segunda de Contabilidad de Proveedores | 50.595 | 809.520 |
| | Secretaria | 50.595 | 809.520 |
| 5 | Oficial de Carnes | 56.773 | 908.371 |
| | Oficial de Mantenimiento | 56.773 | 908.371 |
| | Cocinero | 56.773 | 908.371 |
| | Oficial de primera de Contabilidad General | 56.773 | 908.371 |
| | Oficial de primera de Administración de Salarios | 56.773 | 908.371 |
| | Operador IBM periférico | 56.773 | 908.371 |
| | Secretaria de Dirección | 56.773 | 908.371 |
| 6 | Subjefe de Sección de Ventas | 63.068 | 1.009.093 |
| | Subjefe de Restaurante | 63.068 | 1.009.093 |
| | Subjefe de Sección de Servicios | 63.068 | 1.009.093 |
| | Decorador | 63.068 | 1.009.093 |
| | Ayudante de Compras | 63.068 | 1.009.093 |
| | Jefe de Grupo de Contabilidad de Proveedores | 63.068 | 1.009.093 |
| | Cajero de Contabilidad General | 63.068 | 1.009.093 |
| | Calculador | 63.068 | 1.009.093 |
| | Operador principal | 63.068 | 1.009.093 |
| 7 | Jefe de Sección de Ventas | 71.122 | 1.137.952 |
| | Jefe de Administración de Almacén | 71.122 | 1.137.952 |
| | Promotor | 71.122 | 1.137.952 |
| | Adjunto Jefe R. M. Combinada | 71.122 | 1.137.952 |
| | Jefe de Explotación | 71.122 | 1.137.952 |
| | Subjefe de Carnes | 71.122 | 1.137.952 |
| | Jefe de Mantenimiento | 71.122 | 1.137.952 |
| | Secretaria de Director general | 71.122 | 1.137.952 |
| | Jefe de Servicios Administrativos | 71.122 | 1.137.952 |
| | Jefe de Sección de Arte | 71.122 | 1.137.952 |
| 8 | Jefe de Carnes | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Clientes | 77.700 | 1.243.200 |
| | Contable | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Administración de Salarios | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Servicios de Personal | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Reclutamiento y Selección | 77.700 | 1.243.200 |
| | Adjunto Jefe de Proceso de Datos | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Promoción | 77.700 | 1.243.200 |
| | Jefe de Promoción de Ventas | 77.700 | 1.243.200 |
| 9 | Adjunto Jefe de Departamento | 84.279 | 1.348.464 |
| | Comprador junior | 84.279 | 1.348.464 |
| 10 | Jefe de Departamento | 91.448 | 1.463.168 |
| | Jefe de Personal | 91.448 | 1.463.168 |
| | Jefe de Recepción de Mercancías | 91.448 | 1.463.168 |
| | Comprador | 91.448 | 1.463.168 |
| | Jefe de Central | 91.448 | 1.463.168 |
| | Jefe de Entrenamiento | 91.448 | 1.463.168 |
| | Adjunto de Operaciones | 91.448 | 1.463.168 |
| | Auditor interno | 91.448 | 1.463.168 |
| | Jefe de Organización | 91.448 | 1.463.168 |
| 11 | Jefe de Contabilidad General | 99.496 | 1.591.936 |
| | Jefe de Proceso de Datos | 99.496 | 1.591.936 |
| | Jefe de Contabilidad de Proveedores | 99.496 | 1.591.936 |
| | Jefe de Compras | 99.496 | 1.591.936 |

Notas a la escala salarial

1.º Se garantiza a todo el personal un incremento del 15 por 100.

2.º La escala responde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrían requerir cambios en la escala.

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

4.º 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.

Anexo al Convenio Colectivo de «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», firmado el día 25 de febrero de 1981

A los efectos de cumplir el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se señalan los siguientes extremos:

La denuncia del Convenio, prevista en el artículo 4.º del mismo, se realizará por escrito ante la Autoridad Laboral, dándose traslado de una copia a la Dirección de la Empresa.

La representación de los trabajadores en la vigilancia e interpretación del Convenio, se encomienda en el artículo 13 del mismo al Comité Coordinador Estatal. La representación de la Empresa a estos efectos, se encomienda a:

Don Joham Pieter Fokker, Director General.

Don José Luis Utasá, Director Financiero.

Don Rafael Alcácer, Director de Personal.

De otra parte, en relación con el artículo 25.5. del Estatuto de los Trabajadores, se expresa que la jornada máxima anual correspondiente a la tabla de salarios funcionales es de 1.833 horas efectivas, si bien a efectos prácticos, prevalece la jornada semanal establecida en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

11265 RESOLUCION de 27 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Damel, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Damel, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 23 de abril de 1981, suscrito por la Comisión Deliberadora afectada el día 14 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

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 (IMAC).

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

Madrid, 27 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Damel, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DAMEL, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.* El Convenio regula las relaciones de trabajo de la Empresa «Damel, S. A.», dedicada a la fabricación y comercialización de productos alimenticios, y será aplicable a los centros de trabajo sitos en la ciudad de Elche, y a los constituidos por sus Delegaciones Comerciales en las localidades de Bilbao, Córdoba, Elche (Alicante), Espugues de Llobregat (Barcelona), Granada, La Coruña, Madrid, Málaga, Mérida (Badajoz), Oviedo (Asturias), Palma de Mallorca, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo (Pontevedra), Villaobispo (León), Zaragoza, Zarandona (Murcia), San Sebastián y en aquellos otros Centros que en el futuro puedan crearse.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidos de su ámbito únicamente las personas no comprendidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El Conjunto de derechos y obligaciones que se pacten en Convenio, constituyen un todo indivisible y por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones que se pacten, suponen la de la totalidad.

Art. 4.º *Exclusión de otros Convenios.*—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente

entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de «Damel, S. A.». Durante la vigencia no será aplicable en «Damel, S. A.», ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito y que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los centros o por personal de «Damel, Sociedad Anónima».

La Ordenanza Laboral de Alimentación se aplicará únicamente para aquellos supuestos no regulados por este Convenio.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 1981 y tendrá una duración de un año. Será prorrogable tácitamente por años naturales mientras no sea denunciado por ninguna de las partes contratantes.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión de este Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de su vigencia, es decir, antes del 1 de noviembre de 1981.

CAPITULO II

Legislación aplicable y condiciones más beneficiosas

Art. 6.º *Legislación aplicable.*—Tal como ha quedado indicado en los artículos precedentes, la Ordenanza Laboral de Alimentación y demás normas de carácter general, se aplicarán con carácter supletorio a lo establecido en este Convenio.

Art. 7.º *Categorías profesionales.*—A todo el personal titular que desempeñe su trabajo dentro de las especificaciones correspondientes al mismo, la Empresa lo encuadrará en la categoría adecuada a su título.

La Empresa con el Comité, estudiará la posibilidad de establecer un sistema para determinar las categorías profesionales de talleres.

Las categorías del personal de Delegaciones, se adecuarán a la tabla comprendida en el anexo número 1.

Art. 8.º *Actualización del salario al personal que se incorpora del servicio militar.*—Todo el personal que se reincorpore del servicio militar, recibirá el salario que tenían cuando causó baja, incrementado por los aumentos habidos durante el período del servicio.

Al personal que se incorpore al servicio militar obligatorio ordinario, le serán abonadas mientras dure éste, las pagas extraordinarias de julio y Navidad completas, siempre que antes de incorporarse a filas haya contraído matrimonio canónico o civil.

Art. 9.º *Nocturnidad.*—Al igual que el Convenio anterior, todas las horas consideradas nocturnas por la legislación vigente serán abonadas con el complemento del 40 por 100 sobre los salarios que resultan del presente Convenio.

Art. 10. *Vacaciones.*—Para todo el personal de plantilla de la Empresa, las vacaciones comprenderán treinta días naturales a disfrutar de la siguiente forma:

Veintiún días naturales consecutivos entre los meses de julio a septiembre inclusivos.

El resto para compensar posibles puentes y los que excedan a convenir.

En cualquier caso se elaborará a principio de año el calendario correspondiente.

De acuerdo con las necesidades de la Empresa, el personal de mantenimiento disfrutará las vacaciones de común acuerdo durante los meses de junio a septiembre.

Debido a los cambios comerciales, el calendario de vacaciones para Delegaciones se hará con el tiempo suficiente y siempre con dos meses de antelación. De los veintiún días naturales consecutivos, quince se disfrutarán en el mismo mes.

Las vacaciones serán abonadas a valor puesto de trabajo medio del mes anterior, incrementado por la prima o incentivo promedio alcanzado durante los tres meses anteriores a la fecha de comienzo del disfrute de vacaciones.

Los días no laborables comprendidos en los períodos de vacaciones, que serán sábados y festivos, se abonarán sólo a salario puesto de trabajo.

La presente modalidad de pago, libremente pactada, sustituirá a cualquier otra forma retributiva de las mismas, bien haya sido fijada por acuerdo, costumbre o sentencia jurisdiccional.

Habiendo sido declarada nula por el Tribunal Central de Trabajo la sentencia dictada por la Magistratura de Alicante, en el conflicto planteado sobre el cómputo de las vacaciones, dicho cómputo seguirá realizándose como en años anteriores, salvo que se plantee nuevo conflicto sobre este tema, en cuyo caso se aplicará el fallo que sobre el mismo recaiga.

Art. 11. *Ayuda de Economato.*—Todo empleado que preste sus servicios en esta mercantil, tendrá una ayuda de economato de 1.451,30 pesetas mensuales; además en atención a las circunstancias familiares y con el condicionamiento actualmente existente, se fija el nuevo baremo que a continuación se especifica:

| | |
|-------------------------------------|-------------------|
| Para salarios hasta 39.823 pesetas: | 1.234,49 pesetas. |
| Para salarios hasta 46.984 pesetas: | 1.161,50 pesetas. |
| Para salarios hasta 54.270 pesetas: | 1.089,00 pesetas. |
| Para salarios hasta 61.431 pesetas: | 1.016,00 pesetas. |