

	Pesetas
Personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Sección Mercantil	106.890
Viajante	103.950
Trabajador de 16 años	40.260
Trabajador de 17 años	58.890
Personal técnico titulado:	
Ingeniero, Técnico, Biólogo, Médico, Abogado y Economista	118.890
ATS	106.890
Personal técnico no titulado:	
Director	163.260
Jefe de División	127.050
Jefe de Administración	118.890
Personal administrativo:	
Contable-cajero	100.560
Jefe de Sección administrativa e informática	106.890
Oficial Administrativo, Programador	103.950
Auxiliar Administrativo y caja de 1. ^a	100.560
Auxiliar Administrativo y caja de 2. ^a	91.590
Auxiliar Administrativo y caja de 3. ^a	67.980
Oficial segundo o perforista	100.560
Personal de servicios auxiliares:	
Profesional de oficio de 1. ^a	103.950
Profesional de oficio de 2. ^a	97.380
Profesional de oficio de 3. ^a	91.590
Capataz	106.890
Mozo especializado	91.590
Visitador	91.590
Mozo	89.730
Ayudante preparador y dependiente	66.600
Telefonista	89.730
Empaquetadora	91.590
Preparador y dependiente de 1. ^a	103.950
Preparador y dependiente de 2. ^a	97.380
Preparador y dependiente de 3. ^a	67.980
Personal subalterno:	
Conserje	89.730
Cobrador	89.730
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	89.730
Personal de limpieza	66.600

Art. 16. *Dietas y desplazamientos.*—Quedan establecidas en 1.458 pesetas por comida y 3.067 pesetas por comida y cena. En caso de tener que pernoctar fuera del domicilio, la Empresa abonará los gastos debidamente justificados por los trabajadores.

Segundo.—De conformidad con los artículos 7, 12 y 14 de este Convenio, la remuneración anual para las distintas categorías profesionales serán las que a continuación se detallan:

	Pesetas
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	2.476.164
Jefe de División	1.926.779
Jefe de Compras, Ventas, Personal y Encargado general	1.802.947
Jefe de Almacén	1.787.713
Personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Sección mercantil	1.621.129
Viajante	1.576.411
Trabajador de 16 años	610.810
Trabajador de 17 años	893.365
Personal técnico titulado:	
Ingeniero, Técnico, Biólogo, Médico, Abogado y Economista	1.802.947
ATS	1.621.129
Personal técnico no titulado:	
Director	2.476.165
Jefe de división	1.926.779
Jefe de Administración	1.802.947

	Pesetas
Personal administrativo:	
Contable-Cajero	1.525.306
Jefe de Sección administrativa o informática	1.621.129
Oficial Administrativo, Programador	1.576.411
Auxiliar administrativo y Operador de 1. ^a	1.525.306
Auxiliar administrativo y Operador de 2. ^a	1.389.188
Auxiliar administrativo y Operador de 3. ^a	1.030.957
Oficial segundo o Perforista	1.525.306
Personal de servicios auxiliares:	
Personal de oficio de 1. ^a	1.576.411
Personal de oficio de 2. ^a	1.477.148
Personal de oficio de 3. ^a	1.389.188
Capataz	1.621.129
Mozo especializado	1.389.188
Mozo	1.360.686
Visitador	1.389.188
Ayudante, preparador y dependiente	1.010.318
Telefonista	1.360.686
Empaquetadora	1.389.188
Preparador y dependiente de 1. ^a	1.576.411
Preparador y dependiente de 2. ^a	1.477.148
Preparador y dependiente de 3. ^a	1.030.957
Conserje	1.360.687
Cobrador	1.360.687
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	1.360.687
Personal de limpieza	1.010.318

21453 RESOLUCION de 12 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE «NEORESTAUACION, SOCIEDAD ANONIMA» (CENESA)

TITULO PRIMERO

Derechos individuales

CAPITULO PRIMERO

Ambito y revisión

SECCIÓN 1.^a AMBITO

Artículo 1.^o *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Centros de Neorestauración» (CENESA) y sus trabajadores en los centros actuales y en los que se puedan establecer en el futuro.

Art. 2.^o *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para todos los afectados por el ámbito funcional.

Art. 3.^o *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 1994. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1992, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio para los trabajadores al servicio de la Empresa en el momento de su entrada en vigor.

SECCIÓN 2.^a DENUNCIA Y REVISIÓN

Art. 4.^o 1. La denuncia del Convenio Colectivo afectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la primera semana del mes de enero de 1995, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha del inicio de las negociaciones antes del fin de la cuarta semana del mismo mes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.^o La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general, vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, notificándose a los representantes legales de los trabajadores todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPITULO III

Vinculación a la totalidad, compensación y absorción

Art. 6.^o *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicaran con exclusión absoluta de todos los conceptos pactados en el presente Convenio.

Art. 7.^o *Compensación y absorción.*—Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la Empresa.

Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en su cómputo anual.

CAPITULO IV

Contratación y empleo

SECCIÓN 1.^a INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

Art. 8.^o *Ingresos.*—En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la Empresa o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figurarán en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Al trabajador contratado se le hará entrega de una copia sellada de su contrato.

Art. 9.^o *Períodos de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el presente Convenio:

- Grupos A y B: Hasta un mes.
- Grupo C: Hasta tres meses.
- Grupo D: Hasta seis meses.
- Personal no cualificado: Hasta quince días.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, el período de incapacidad laboral transitoria en que incurra el trabajador, cualquiera que sea el motivo de la misma.

El período de prueba para los contratos a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la presentación efectiva del trabajador en proporción al general establecido en este artículo.

SECCIÓN 2.^a MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Art. 10. *Límite temporal.*—Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo sean empleados por la misma Empresa, en una o varias de las modalidades temporales de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tal medida los contratos de interinaje.

Se compensará con siete días de salario base por año de servicio o parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo a aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados y que no tengan derecho a compensación económica alguna.

Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo en tiempo parcial podrán hacerlo de acuerdo con la Dirección, con la que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

Art. 11. *Contratos en prácticas.*—La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad laboral transitoria o cumplimiento del Servicio Militar interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario consignado en el contrato, o pérdida de bonificaciones por parte de la Empresa.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, no podrá ser inferior a la establecida para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las correspondientes en dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato respectivo.

La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, no podrá ser superior en ningún caso a las jornadas pactadas en este Convenio.

Las vacaciones, libranza semanal, licencias y cualquiera otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la Empresa contratante se aplicaran a los trabajadores en prácticas de acuerdo con la naturaleza del contrato.

Art. 12. *Contrato de trabajo para la formación.*—El salario de contratación de los trabajadores en formación o Aprendices en jornada completa de más de dieciocho años será el salario base correspondiente a su grupo y estará en proporción con las horas de trabajo efectivo realizadas, tomando como base de cálculo el salario base antedicho y el resto de percepciones salariales que existieran en la Empresa.

El salario de los trabajadores en formación o Aprendices de menos de dieciocho años, en jornada completa, será el establecido en el artículo 33 de este Convenio Colectivo, estando en lo demás a lo dispuesto en el apartado anterior.

Las vacaciones, libranza semanal, licencias o cualquier otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la Empresa contratante se aplicarán a los trabajadores para la formación, de acuerdo con la naturaleza del contrato.

Art. 13. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*—En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana o al mes para los que se contrata al trabajador.

Igualmente se hará mención en el contrato de trabajo al período de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador.

El salario se fijará y abonará mensualmente, en su caso, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual grupo.

Los trabajadores a tiempo parcial, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán, como mínimo, de iguales percepciones económicas y opción a cursos de formación que los contratados a tiempo completo, beneficiándose asimismo de todos los derechos que sean imputables con la naturaleza del contrato; si bien, en función de la jornada que realicen y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Los permisos o licencias pactados en el presente Convenio, o que vengan establecidos por otra norma legal, se concederán en las mismas condiciones que a los trabajadores a tiempo pleno, si las necesidades que promueven las solicitudes de permiso o licencias coinciden con las horas de realización del trabajo efectivo.

Tendrán derecho a un período vacacional anual de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que le correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

Art. 14. *Contrato de relevo*.—La Empresa facilitará la jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

SECCIÓN 3.ª PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA

Art. 15. *Trabajadores con capacidad disminuida*.—La Empresa ocupará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual en trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 16. *Trabajos de la mujer embarazada*.—Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

SECCIÓN 4.ª PROHIBICIÓN DE CONTRATACIONES

Art. 17. *Prohibición de contrataciones*.—Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, la Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición, y por igual periodo, existirá para contratar trabajadores que tuvieran un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras Empresas, salvo que las características y especialidades del trabajo a efectuar exijan el empleo de un determinado trabajador.

SECCIÓN 5.ª PREAVISOS POR CESE

Art. 18. *Preaviso por cese*.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Jefes de Departamento y Sección: Un mes.
- Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento de esta obligación imputable al trabajador dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación de la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal. Ascensos

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 19. *Grupos profesionales*.—En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cuatro siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo D.—Titulación a nivel Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de su profesión. La función principal es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanentemente o por delegación, con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Quedan englobados dentro de este grupo Jefes de Departamento y Jefes de Sección.

Grupo C.—Conocimiento a nivel Bachillerato Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Quedan englobados en este grupo:

Cocinero de primera, Dependiente de primera y Administrativo de primera.

Grupo B.—Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Quedan englobados dentro de este grupo:

Cocinero, Dependiente y Administrativo.

Grupo A.—Comprende a los trabajadores con una experiencia en la Empresa inferior a un año y que, como consecuencia, no tienen todavía los conocimientos ni la práctica necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

Quedan englobados dentro de este grupo:

Ayudante Cocinero, Ayudante Dependiente y Auxiliar Administrativo.

Art. 20. *Movilidad funcional*.—En base al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá asignar al trabajador cualquier puesto de trabajo o función que resulte conveniente por necesidades de organización o producción, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional y respeto a la titularidad reconocida por la Empresa.

Art. 21. *Definición de categorías:*

Ayudante Cocinero.—Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la preparación de platos y limpieza de utensilios e instalaciones.

Ayudante Dependiente.—Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la atención al cliente en barras, autoservicio y mesas. Asimismo realizarán el lavado y montaje de equipos e instalaciones.

Auxiliar Administrativo.—Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con las labores administrativas propias del centro de trabajo.

Dependiente.—Tendrá la misión de servir al cliente, atendiéndole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etc.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas, asimismo se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Se encargará del lavado y fregado de batería, equipos e instalaciones.

Cocinero.—Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados.

Se encargará del lavado y fregado de utensilios e instalaciones.

Administrativo.—Es la persona que, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes, desarrolla las funciones de administración bajo la supervisión de sus superiores.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Dependiente de primera.—Tendrá la misión de servir al cliente, atendiéndole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etc.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas, asimismo se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Igualmente colaborará en las tareas de limpieza de equipos e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Cocinero de primera.—Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados y colaborará en la confección de menús.

Asimismo colaborará en las tareas de limpieza de utensilios e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Administrativo de primera.—Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desarrolla las funciones de administración mediante la aplicación razonada de las mismas con iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Art. 22. La clasificación de categorías descritas en el artículo 21 no obliga a la Empresa a cubrir todas y cada una de ellas. La ocupación efectiva de los puestos de trabajo estará en función de las necesidades que existan en cada momento.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a estudiar en la Comisión Mixta una recalificación profesional en cada centro para ajustar las categorías a las funciones que realicen los trabajadores.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Art. 23. *Tipología*.—Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que habrán de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la Empresa: Se regirá por el presente sistema todos los puestos que tengan un alto grado de autonomía y actuación sobre uno o más sectores de la Empresa, o aquellos otros que puedan supervisar un conjunto de funciones que

comparten una actividad técnica especializada y aquellas que exijan iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión.

2. Por concurso-oposición: La Empresa establecerá una normativa de valoración y cómputo de méritos de carácter objetivo, del que será informado el Comité Intercentro tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad, experiencia profesional, formación, historial y valoración de los mandos, conocimiento del puesto de trabajo y pruebas a efectuar para todos aquellos puestos que se ejecuten bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total y tengan poco grado de iniciativa en su trabajo.

En su caso la Empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Art. 24. *Régimen especial.*—Todos los Ayudantes englobados en el grupo A, con una experiencia en la Empresa de un año, pasarán al grupo inmediatamente superior. Este derecho se extenderá a todos los trabajadores con efectos retroactivos.

CAPÍTULO VI

Salario

SECCIÓN I.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 25. *Retribuciones.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán divididas entre el salario base y los complementos del mismo.

En su estructura salarial la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

Art. 26. *Salario Base.*—Se entiende por salario base las percepciones económicas básicas que deben percibir todos los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales establecidos.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, y servirá para módulo de cálculo de los distintos complementos salariales.

El importe del salario base que figura en el artículo 33 se entenderá distribuido en catorce pagas iguales en el transcurso del año.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo, y su cuantía será del 100 por 100 del salario garantizado establecido en el artículo 33.

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio viniera percibiendo plus de transporte consolidará dicho complemento extrasalarial como salario base o como complemento personal, de acuerdo con los párrafos anteriores, desapareciendo dicho concepto retributivo.

Art. 27. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, puedan adicionarse al salario base garantizado por cualquier causa distinta a la de la prestación de la jornada anual por el trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que debe percibir el trabajador por razones de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que perciba el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Art. 28. *Complemento personal de antigüedad.*—Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en cuatrienios, cuya cuantía será del 6 por 100 del salario base establecido en las tablas salariales de cada grupo profesional.

Art. 29. *Complemento de puesto de trabajo.*—Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá el carácter de consolidable y se dejará de percibir en el momento en que se deje de prestar.

Se considerará complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo y nocturnidad.

El importe de los complementos de puesto de trabajo así establecido se fijará en cómputo anual, percibiéndose exclusivamente prorrateado en doce mensualidades.

Si por imperio de la Ley, o por decisión de tercero, el complemento de puesto de trabajo así establecido hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mensual, no se

modificará la cuantía global del mismo en cómputo anual, sino exclusivamente su importe mes a mes.

SECCIÓN 2.ª CUANTIAS SALARIALES

Art. 30. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo.*—Se establece un sistema de incentivación económica que permite a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo aumentar sus ingresos en relación directa con el incremento de productividad por ellos generada. El reglamento que regula dicho sistema se recoge en el anexo 1.

Art. 31. *Manutención.*—Los trabajadores afectos a restaurantes tendrán derecho a recibir con cargo a la Empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención, ésa, estará compuesta por los menús de personal que fije la Empresa en cada momento.

El trabajador no podrá exigir compensación económica alguna si no hiciere uso de tales derechos.

Art. 32. *Procedimiento de cálculo.*—Dado el esquema retributivo en el presente Convenio Colectivo, la Empresa, a efectos de su implantación, procederá a su adecuación mediante la aplicación de los siguientes criterios por trabajador:

1. Se aplicará el incremento pactado sobre todos los conceptos salariales excepto el complemento personal de antigüedad.

2. Se establecerá el salario base individual para cada trabajador de acuerdo al salario garantizado de su grupo profesional.

3. Si el salario del trabajador, una vez efectuado el incremento salarial y absorbidos los complementos, excepción hecha de la antigüedad, fuera superior al establecido para el grupo profesional, figurará como complemento personal.

4. Se establecerá la antigüedad correspondiente según lo pactado en el propio Convenio.

Art. 33. Los salarios base durante el año 1992 serán los siguientes:

Grupo A: 1.230.000.

Grupo B: 1.300.000.

Grupo C: 1.400.000.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, el salario base/hora que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1992 será el siguiente:

Grupo A: 682,57 pesetas.

Grupo B: 721,42 pesetas.

Grupo C: 776,91 pesetas.

Para el año 1992 el salario de los Aprendices y contratos de formación para menores de dieciocho años en jornada completa se establece en 1.064.808 pesetas.

Art. 34. *Precio hora tiempos parciales.*—La determinación del salario hora global para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada por el número de horas anuales previsto en el artículo 37.

Del resultado podrán deducirse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye en su momento el periodo de vacaciones.

Art. 35. *Incrementos salariales.*—1. Incremento salarial 1992: Los salarios reales se incrementarán en un 7 por 100 sobre todas las retribuciones que cada trabajador percibía el 31 de diciembre de 1991, con excepción de la antigüedad.

2. Incremento salarial 1993: Para el año 1993 el aumento salarial se fija en el porcentaje de aumento del IPC previsto por el Gobierno para el conjunto nacional en los Presupuestos Generales del Estado, incrementándose en un 30 por 100.

3. Incremento salarial 1994: Para el año 1994 el incremento de los salarios se pactará entre las partes a partir de la cuarta semana del mes de enero de 1994.

Art. 36. *Revisión salarial.*—1. Revisión salarial 1992: En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC computado por el INE registrase al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 6 por 100 se efectuaría la revisión salarial tan pronto se constata oficialmente tal circunstancia en la diferencia desde dicho porcentaje hasta la antes indicada cifra. Dicho incremento se calculará con efectos del 1 de enero de 1992, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1992.

La cantidad resultante se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1993.

2. Revisión salarial 1993: En el supuesto de que el IPC real registrado a 31 de diciembre de 1993 excediese en más de un 20 por 100 el IPC que sirvió como referencia para calcular los aumentos aplicados en ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata dicha circunstancia en la diferencia entre ambas cifras.

CAPITULO VII

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN

Art. 37. *Jornada máxima.*—La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientas dos horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Art. 38. *Distribución de la jornada.*—A todos aquellos trabajadores que, en función de la jornada que realizan, tengan establecido un descanso diario, se les computará dentro del mismo quince minutos como tiempo efectivo de trabajo.

En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983 en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día y medio de descanso a la semana. Se entenderá en turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con alguno de los 14 festivos anuales dará lugar a su compensación con otro día laborable.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará con carácter individual, de forma anual y la recuperación de los posibles excesos, de acuerdo entre el trabajador y la Empresa, se llevará a cabo antes de finalizar el año.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 39. A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

B) Se realizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Se mantendrán siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la Empresa incluidas en el ámbito funcional que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta no tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos punta de producción que puedan considerarse como previsibles.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su carácter, se abonarán de acuerdo con la Ley.

Art. 40. Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la Empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de centro o delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La Empresa y los Comités o delegados de personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias de conformidad con el Real Decreto 1/1985 y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Art. 41. *Vacaciones anuales:*

1.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o delegados de centro, en su caso.

2.º De manera inmediata a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», confeccionarán los correspondientes turnos de vacaciones para el personal que todavía no las haya disfrutado.

3.º La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en la Empresa.

Art. 42. *Períodos de disfrute:*

1.º Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintidós días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional.

2.º Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3.º La bolsa vacacional durante la vigencia del presente convenio se fija en 40.000 pesetas o parte proporcional y se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

4.º Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de una unidad de trabajo.

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Art. 43. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base del grupo más los complementos personales por los motivos y el tiempo, siguiente:

A) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.

F) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Art. 44. *Licencias no retribuidas.*—Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones. Puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las Empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPITULO VIII

Suspensión de contrato de trabajo y cambio de empresario

Art. 45. *Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio.*—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio tiene derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el período que dure el mismo.

Terminado éste, sólo podrán reincorporarse a la Empresa si solicitan su ingreso y lo hacen dentro del mes siguiente, contando a partir de la fecha de licenciamiento que figure en la cartilla militar o cualquier otro documento análogo que acredite la finalización del Servicio Social sustitutorio. La Empresa dispondrá, a su vez, de un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de solicitud, para reincorporar al trabajador, con objeto de que pueda realizar sus oportunos ajustes y distribución del personal.

Las Empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso para este puesto, garantizarán al trabajador fijo que esté cumpliendo el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio el poder trabajar en cualquier Centro de la propia Empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere. El trabajador fijo que se encuentre en Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio tendrá derecho al percibo de una de las dos pagas extraordinarias anuales.

Art. 46. *Excedencias.*—Eos trabajadores con un año de servicio ininterrumpido en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a veinticuatro meses y no mayor de cinco años; no se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación.

Los trabajadores que soliciten excedencia por razón de maternidad, de acuerdo con el artículo 46.3 del ET, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reingreso con dos

meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitada.

Art. 47. *Cesión o traspaso de Empresa.*—El traspaso o venta de la Empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité de Centro o Delegados de Personal.

CAPITULO IX

Disposiciones varias y seguridad

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES VARIAS

Art. 48. *Diets.*—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta, que se fija en 3.300 pesetas, o a una media dieta de 1.650 pesetas, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Art. 49. *Jubilaciones voluntarias anticipadas.*—Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada, se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades, para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, 16 pagas; a los sesenta y un años, 13 pagas; a los sesenta y dos años, 10 pagas, a los sesenta y tres años, siete pagas, y a los sesenta y cuatro años, cuatro pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Los trabajadores que vengan disfrutando de condiciones más beneficiosas las seguirán manteniendo, sin que les sea de aplicación este sistema.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, las Empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 50. *Seguro de vida.*—La Empresa vendrá obligada, en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 2.500.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la Empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Art. 51. *Uniformidad y prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles e instrumentos de trabajo sean necesarios para la ejecución de sus funciones, siendo obligación de los empleados conservar en buen estado los elementos de trabajo que se les confían, así como conservar ordenado y limpio el puesto de trabajo.

La Empresa facilitará:

1. Personal de laboratorios:

- Dos pantalones.
- Cuatro chaquetillas.
- Dos gorros.
- Dos delantales.

2. Resto de personal:

- Dos pantalones o faldas.
- Cuatro camisas o blusas.
- Dos pajaritas o lazos.
- Dos chalecos o rebecas.
- Dos prendas de cabeza, en los puestos en que la legislación o el buen hacer comercial así lo aconsejen.
- Dos delantales, en los puestos que sea necesario.

Estos uniformes se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente; todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador.

Art. 52. *Descuento en compras.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descuento en compras efectuadas en los establecimientos «Continente» que designe la Empresa, consistente en el 6 por 100 de cada compra, con un importe límite máximo de 180.000 pesetas por cuatrimestre. En este periodo, el límite será acumulable.

Art. 53. *Descuento Bazar Pesado.*—Los empleados de «Cenesa» tendrán derecho a efectuar compras a crédito en los departamentos de Bazar Pesado de los Centros «Continente» en las mismas condiciones que actualmente están vigentes para los empleados de «Contisa».

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 54. *Faltas y sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto, sancionar a los trabajadores en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 55. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—La Empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobadas por Orden de 9 de marzo de 1971.

Art. 56. *Reconocimiento médico.*—A todos los trabajadores que se incorporen a la Empresa se les realizará previamente a su incorporación un reconocimiento médico general. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos: Análisis de sangre y orina y auscultación general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador posteriormente de forma anual.

El resultado de dichos análisis deberá ser facilitado a los interesados.

Art. 57. *ILT.*—En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el Régimen de Asistencia de la misma, la Empresa completará hasta el 100 por 100 del Salario Base más los complementos personales, hasta el límite de dieciocho meses.

TITULO II

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPITULO PRIMERO

Derechos sindicales

Art. 58. La Empresa afectada por el presente Convenio respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

CAPITULO II

Representación a nivel de Empresa

Art. 59. Dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente Convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de Centro de trabajo deberán entenderse asumidas por el Comité Intercentro. Para facilitar tal cometido, los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentro podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 64, a nivel de toda la Empresa.

Art. 60. *Delegados sindicales.*—En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 61. *Comité Intercentro.*—Representación colectiva:

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63, 3, del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentro como órgano de representación colegiado para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios Centros de la misma Empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentro le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentro será de seis; sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales en la Empresa.

Para la distribución de puestos entre los Sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71, 2, b), del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de Sindicato, y el de voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación del miembro de Comité Intercentro se realizará por los Sindicatos mediante comunicación dirigida a la Empresa.

La composición del Comité Intercentro se comunicará al SMAC publicándose en los tabloneros de anuncios.

C) El Comité Intercentro asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un Centro de trabajo, y entre sus atribuciones estará la de negociar el Convenio Colectivo de Empresa.

D) El Comité Intercentro se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

CAPITULO III

Derechos y garantías

Art. 62. *Derechos.*—Las Empresas darán a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC-1 y TC-2.

Art. 63. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos reconocidos en el artículo 58, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato o que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Art. 64. *Información.*—Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a todos aquellos Centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos Sindicatos, a través del representante de la sección sindical, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Art. 65. *Garantías.*—Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Si rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de formación u otras Entidades.

Art. 66. *Sistemas de acumulación de horas.*—A nivel de Empresa, los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente o del cesionario, número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 67. Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

TITULO III

Interpretación del Convenio

Art. 68. *Comisión Mixta.*—A fin de servir de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la interpretación del presente Convenio, ambas partes asumen, con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta y mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida.

Lo establecido en el párrafo anterior debe entenderse sin perjuicio del ejercicio de aquellas acciones que pudieran caducar de no plantearse directamente ante la instancia competente.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto, a iniciativa de la parte que lo promueva.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la Empresa y tres por el Comité Intercentro.

DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda.—Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio; por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Tercera.—La Comisión Mixta del Convenio Colectivo se compromete a estudiar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, sistemas de turnos diarios que permitan la libranza de dos días a la semana para todos los trabajadores.

Si se llegara a algún acuerdo sobre el particular, se incorporaría al texto normativo del próximo Convenio Colectivo.

Cuarta.—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todas cuantas materias aparezcan reguladas en el mismo sustituyen a la regularización que de las mismas hiciera la Ordenanza Laboral para las Actividades de Hostelería.

ANEXO I

REGLAMENTO PRIMA POR OBJETIVOS

I. Ambito de aplicación

1. El incentivo será de aplicación a partir de enero de 1992 en aquellos Centros que tengan consolidada la gestión de un año natural (abierto al público durante los doce meses completos del año anterior).

2. A los Centros cuya apertura haya tenido lugar durante 1991 no les será de aplicación el incentivo hasta enero de 1993.

3. A los Centros de nueva creación de 1992 en adelante les será de aplicación el incentivo una vez consoliden un ejercicio que complete un año natural.

(Ejemplo: Apertura centro en 4/1991. Inicio devengo prima 1/1993.)

(Ejemplo: Apertura centro en 6/1992. Inicio devengo prima 1/1994.)

4. El presente sistema de incentivos permanecerá en vigor exclusivamente para 1992; periodo en que se considera en prueba. Una vez finalizado el periodo de prueba, el sistema podrá ser modificado en función de la experiencia obtenida en su funcionamiento.

II. Elementos de composición del incentivo

El incentivo estará compuesto por los siguientes elementos de cuantificación:

1. Resultado sobre objetivo:

a) Se entenderá como tal el resultado obtenido de comparar el incremento de ventas real obtenido al final del periodo y el incremento esperado (objetivo):

$$\frac{\text{Ventas real}}{\text{Ventas esperado}} \times 100$$

En ambos conceptos se consideran las ventas sin impuestos y no se tendrán en cuenta en ninguno de los dos casos el efecto de la inflación. El resultado se precisará hasta un decimal.

b) Su incidencia sobre el total de la prima será del 60 por 100.

c) El cálculo se realizará a nivel de Centro de trabajo.

2. Satisfacción de los clientes:

a) Su incidencia sobre el total de la prima será del 40 por 100.

b) El índice de comprobación será determinado utilizando un soporte técnico diseñado por una Empresa externa especializada y se medirá mediante encuestas a clientes que permitirán determinar el grado o índice de satisfacción de los mismos con el servicio o la atención recibida.

c) Para el cálculo de la satisfacción de los clientes sólo consideraremos el porcentaje de clientes que hayan recibido, a su juicio, un trato cortés o de valor añadido.

III. Colectivos de empleados afectados

1. El incentivo será de aplicación a todas las categorías de empleados de restaurantes, con excepción de los mandos.

2. El incentivo sólo se aplicará a los empleados definidos en el punto anterior que hubieran consolidado una antigüedad reconocida o superior a seis meses.

IV. Condiciones de aplicación

1. Se generará el derecho a percibir incentivo cuando el resultado sobre el objetivo alcance un nivel determinado dentro de las tablas de cálculo del presente Reglamento.

2. La prima o incentivo alcanzado será la que se define en el apartado de tablas de incentivos que determinan la correspondencia entre el índice de evolución de las ventas frente a la evolución prevista y la imagen del restaurante, con los importes de prima que pueden devengarse en el año natural.

A efectos de su abono, se contemplan dos momentos dentro del año: Uno correspondiente al primer semestre natural (1 de enero al 30 de junio) y otro al conjunto del año (1 de enero al 31 de diciembre).

El posible pago que se realice en virtud del resultado sobre objetivo del primer semestre del año se entenderá siempre como un pago a cuenta, de forma que, una vez finalizado el año y conocido el resultado sobre el objetivo del conjunto del mismo, se regularizará por diferencia del pago total.

En el caso de que el resultado sobre objetivo correspondiente al primer semestre fuera positivo, y el del conjunto del año fuera nulo o negativo, dicha circunstancia no penalizará periodos posteriores.

3. Cada restaurante será una unidad de negocio independiente, de forma que el resultado de cada Centro no influirá en el resto. Nunca se considerarán los resultados de forma conjunta.

4. La evolución del resultado sobre objetivo se considerará por semestre natural acumulado y éste, a su vez, acumulado en los doce meses del año natural.

5. De acuerdo con el sistema de cálculo establecido en el presente Reglamento, cuando el resultado sobre el objetivo supere el límite inferior de 96 por 100 y el índice de satisfacción de los clientes no supere el 40 por 100, procederá hacer las correcciones oportunas especificadas en las tablas de incentivos establecidos.

6. Cuando el resultado sobre el objetivo sea nulo o negativo no procederá abonar importe alguno en concepto de prima por objetivos aunque los resultados de las encuestas realizadas reflejen un índice de satisfacción de los clientes superior al 50 por 100.

V. Organización del trabajo y aspectos funcionales

1. *Organización del trabajo.*—La utilización de nuevos métodos o sistemas de trabajo tales como:

- Implantaciones comerciales.
- Incrementos de plantilla.
- Disminuciones de plantilla.
- Traslados de personal a otros Centros.
- Aplicación de nuevos métodos comerciales.
- Introducción de nuevos utensilios, herramientas o máquinas de trabajo.
- Determinación días de inventario.
- Fijación objetivos de ventas.
- Cualesquiera otros encaminados a la organización del trabajo.

serán siempre potestad de la Dirección de cada Centro y no implicarán en ningún caso una revisión o modificación de los resultados o imagen obtenidos.

2. *Periodos de aplicación: Altas y bajas.*

a) Los empleados afectados por el sistema de prima de objetivos para tener derecho a cobro de la misma deberán permanecer en alta el semestre completo que se esté contemplando en cada ocasión, con excepción de lo fijado en el punto b) siguiente.

b) A los empleados que causen baja y en el momento de la misma tengan perfeccionados al menos seis meses de antigüedad reconocida, se les abonará en la liquidación correspondiente la parte de prima proporcional al tiempo trabajado durante el semestre en que se produce la baja. En este caso se tomará como base el porcentaje de resultado sobre objetivo e índice de satisfacción de clientes del semestre anterior a efectos del cálculo del importe de la prima. Las fracciones iguales o superiores a quince días se computan como mes completo, y las inferiores no generarán derecho a la percepción de prima.

c) Los empleados que causen alta en la Empresa durante el transcurso de un determinado semestre, y posteriormente causen baja durante el semestre siguiente, siempre que tengan perfeccionados al menos seis meses de antigüedad, percibirán en la liquidación al causar baja el importe correspondiente a seis meses de prima, calculado de acuerdo con el posible resultado sobre objetivos que se haya producido en el semestre de incorporación.

d) El abono del importe correspondiente al semestre de que se trate, siempre que proceda, se hará efectivo durante el segundo o tercer mes siguiente a la finalización del mencionado semestre, exceptuando los empleados que cesen en la Empresa, a los que se les abonará en el momento de realizar el finiquito correspondiente, de acuerdo con lo establecido en los puntos a), b) y c) anteriores.

e) Una vez realizado el cálculo de la prima correspondiente al período que se esté contemplando, si fuera positivo, se abonará calculando individualmente el importe que corresponda a cada empleado en proporción a las horas realmente trabajadas, entendiendo por éstas las teóricas menos las horas no trabajadas. A estos efectos no se computarán las horas extraordinarias.

f) Tanto las ventas como la horas teóricas y las horas no trabajadas se tomarán acumuladas al último mes de período de cálculo.

Primer semestre:

- Ventas acumuladas hasta 30 de junio.
- Horas teóricas acumuladas hasta 30 de junio.
- Horas no trabajadas acumuladas hasta el 30 de junio.

Segundo semestre:

- Ventas acumuladas a 31 de diciembre.
- Horas teóricas acumuladas a 31 de diciembre.
- Horas no trabajadas a 31 de diciembre.

Las situaciones de baja por ILT derivada de accidente laboral no se verán afectadas por este sistema de cálculo, no descontándose las horas dejadas de trabajar.

Cualquier otro tipo de ausencia incidirá directamente en el cálculo del incentivo de acuerdo con el sistema especificado en este apartado.

Los empleados que mantengan relación con la Empresa a través de un contrato de tiempo parcial, si procede, percibirán el incentivo calculado proporcionalmente en función de la jornada que realicen.

3. *Promociones.*—El personal con derecho a incentivos (III.1) que promocione a un puesto de superior categoría, en que ya no quede afectado por el mismo, continuará percibiendo el incentivo correspondiente a la unidad a la que pertenecía hasta que asuma definitivamente la titularidad del nuevo puesto para el que estuviera propuesto.

Si la situación de titularidad de este nuevo puesto se produce durante el transcurso de un semestre natural, el incentivo se le devengará completo referido a ese semestre.

4. *Traslados.*

a) En caso de traslados temporales de empleados sujetos al presente sistema de incentivos, tales como ayudas a otros Centros, aperturas, etc., el trabajador no se verá afectado en su incentivo en forma alguna, percibiendo el mismo normalmente en su Centro de origen en las fechas previstas.

b) En los traslados definitivos de un Centro a otro, a petición propia del empleado, y aceptado éste por la Empresa, se distinguirán dos situaciones:

1. Cuando en ambos Centros esté consolidado el derecho a incentivo, el trabajador percibirá el incentivo correspondiente al Centro donde hubiera prestado más días de servicio dentro del semestre correspondiente.

5. *Periodos vacacionales.*—Teniendo en cuenta que la actividad de «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», es continua durante todo el año los periodos vacacionales individuales para cada empleado, no afectarán en modo alguno el cálculo del incentivo, percibiendo el mismo en la forma habitual en el semestre natural que hubiera coincidido en el periodo vacacional.

VI. Alcance del incentivo

1. Las cantidades distribuidas mediante el incentivo no sustituyen a ningún elemento del salario por lo que no son consolidables ni pueden considerarse en consecuencia de carácter obligatorio. Igualmente no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas por Convenio Colectivo. Por otra parte no se tendrán en cuenta, como base, para ningún otro concepto distinto como indemnizaciones por extinción de contrato, etc. Si por decisión judicial o administrativa se ordenase lo contrario, todas las cantidades abonadas en concepto de incentivo durante la permanencia de los empleados en esta Compañía, servirían para compensar o absorber, hasta donde alcance, la cantidad a que fuese obligada la Empresa a abonar.

2. Las cantidades percibidas por el incentivo no forman parte de un derecho adquirido, ni pueden ser consideradas como un salario garantizado, ya que el resultado del cálculo del incentivo puede ser negativo o nulo.

3. De acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores, el incentivo no generará en ningún caso, el derecho a solicitar sobre el mismo ningún tipo de anticipo.

4. El incentivo sólo será de aplicación en aquellos Centros que generen beneficios en el ejercicio de que se trate. Asimismo «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», podrá suspender definitivamente la aplicación del presente sistema de incentivos, cuando las condiciones económicas generales del grupo afectaran de forma negativa a la normal explotación de su actividad.

5. En caso de cierre temporal o definitivo del Centro, debido a condiciones catastróficas, no se abonaría cantidad alguna en concepto de incentivo, en tanto persistieran las situaciones de inactividad.

6. En el supuesto de crearse legalmente otro sistema de incentivos por algún conducto de manifiesta obligatoriedad, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», dejaría definitivamente extinguido el expuesto en la presente normativa.

VII. Retenciones

1. Las cantidades abonadas en concepto de incentivo, generadas en virtud de la presente normativa, estarán sujetas a las retenciones que la legislación vigente establece por cotización a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. Dado que el abono del importe correspondiente al incentivo depende de que se produzca un determinado nivel de Resultado sobre

Objetivo no se conocerá si procede, en tanto no haya transcurrido el período de que se trate y se hayan realizado los cálculos pertinentes. En este sentido, ante la imposibilidad de realizar ninguna previsión de percepción del incentivo, se operará del siguiente modo:

a) Durante el año 1992 se aplicarán las retenciones de IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1991 en concepto de prima de eficacia.

b) Durante el año 1993 se aplicarán las retenciones de IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1992 en concepto de prima por objetivo.

c) En años sucesivos se operará de igual modo que en 1993, es decir, al salario fijo bruto anual determinado para el año corriente se le adicionarán las cantidades percibidas durante el año anterior en concepto de Prima por Objetivo.

d) Por lo que se refiere a la cotización de la Seguridad Social, las cantidades que se perciban en concepto de prima por objetivo se prorratearán durante los doce meses siguientes a partir del que se produce el abono.

X. Implantación, desarrollo y mantenimiento del sistema

El presente sistema será presentado por la Empresa, que utilizará los medios de comunicación e información pertinentes para dar a conocer el contenido del mismo entre los empleados y sus órganos de representación legal.

Una vez realizado el cálculo semestral correspondiente, los mandos analizarán las causas de evolución positiva o negativa que hayan podido experimentarse, comunicando seguidamente a sus plantillas la situación de las valoraciones.

Asimismo la Dirección de cada Centro suministrará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la información correspondiente al cálculo de la Prima por Objetivo del período que se esté contemplando.

Asimismo se informará periódicamente a los trabajadores de la evolución del grado de cumplimiento del objetivo de cada Centro con el fin de que conozcan dicha situación.

Todas las cuestiones que se planteen respecto a la aplicación, desarrollo, adecuación o actualización del sistema de incentivo, se resolverán exclusivamente en las reuniones que la Dirección de la Empresa realiza con el Comité Intercentro durante el año.

Tablas de incentivos

(Importes anuales)

Resultado sobre objetivos

Ponderación 60 por 100:

R/O	Porcentaje prima	Pesetas	Pesetas obj.
Menos de 96	0	0	0
De 96 a 98,9	50	25.500	42.500
De 99 a 101,9	80	40.800	68.000
Más de 102	100	51.000	85.000

Satisfacción de los clientes

Ponderación 40 por 100:

Grado satisf.	Base calcul.	Porcentaje prima
De 0 a 20 por 100	Pesetas R/O	-50
De 20,1 a 30 por 100	Pesetas R/O	-30
De 30,1 a 40 por 100	Pesetas R/O	-15
De 40,1 a 50 por 100	Pesetas R/O	0
De 50,1 a 60 por 100	Pesetas R/O	10
De 60,1 a 70 por 100	Pesetas R/O	20
De 70,1 a 80 por 100	Pesetas R/O	30
Más de 80,1 por 100	Pesetas R/O	40

21454 CORRECCION de errores de la Resolución de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mahou, Sociedad Anónima».

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» nú-

mero 192, de fecha 11 de agosto de 1992, páginas 28076 a 28084, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

CAPITULO II

Artículo 8.º punto 2, donde dice: «... y denominadas primas de venta», debe decir: «... y denominadas primas de venta y reparto».

Artículo 9.º último párrafo, donde dice: «... ese complemento», debe decir: «este complemento».

Artículo 12, penúltimo párrafo, donde dice: «... y que en dicho año se calcularán», debe decir: «... y que en dicho año se calcularon».

Artículo 13, primer párrafo, donde dice: «... horario normal en jornada normal y continuada», debe decir: «... horario normal en jornada completa y continuada».

CAPITULO IV

Artículo 33, apartado anticipo especiales, donde dice: «... hasta el límite de 20.000 pesetas», debe decir: «... hasta el límite de 200.000 pesetas».

Párrafo último, donde dice: «... el plazo de amortización se establece un año», debe decir: «... el plazo de amortización se establece en un año».

ANEXO I

Base 17, punto 2, donde dice: «esclarecer», debe decir: «establecer». Tabla salarial año 1992, donde se señala: (cantidad correspondiente al C. E. P. para la categoría Oficial primera ADV), donde dice: «243.924», debe decir: «242.924».

En el apartado Obreros, donde dice: «34 Oficial 1.º J. E. A», debe decir: «34 Oficial 1.º J. E.-1.º».

Tabla transitoria de complementos de jubilación. En el apartado de sesenta y cuatro años y grupo 7, donde dice: «56.802», debe decir: «596.802».

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

21455 ORDEN de 2 de septiembre de 1992 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en los recursos contencioso-administrativos 309, 670, 671 y 672 de 1991 (acumulados), promovidos por don José Otero Collazo y otros.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha dictado sentencia, con fecha 30 de junio de 1992, en los recursos contencioso-administrativos números 309, 670, 671 y 672 de 1991 (acumulados), en los que son partes, de una, como demandantes, don José Otero Collazo y otros, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra las Resoluciones del Ministerio para las Administraciones Públicas de fechas 14 de febrero y 19 de abril de 1991, que desestimaba los recursos de alzada interpuestos contra las Resoluciones de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado de fechas 22 de noviembre de 1990 y 5 de febrero de 1991, respectivamente, sobre subsidio de jubilación.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos los recursos contencioso-administrativos acumulados 309, 670, 671 y 672, interpuestos por José Otero Collazo, José Luis Gómez Aragonese, Manuel Gonzalez Blanco y Carlos Capelo Vidal, contra las Resoluciones del Ministerio para las Administraciones Públicas de fechas 14 de febrero y 19 de abril de 1991, desestimatorias de los recursos de alzada interpuestos por los aquí demandantes contra Resoluciones de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado de fechas 22 de noviembre de 1990 y 5 de febrero de 1991, que denegaron a los demandantes el derecho a percibir la prestación por subsidio de jubilación, por ajustarse las mismas a Derecho; todo ello sin especial pronunciamiento en costas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Cons-