

Categoría	Año 1993 mensual	Plus conv. mensual	Anual	1/2 Paga marzo	Total anual	
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	
Conductor + ocho años .....	762	140.400	2.247	2.139.705	71.324	2.211.029
Oficial oficio - ocho años .....	801	130.100	2.082	1.982.730	66.091	2.048.821
Oficial oficio + ocho años .....	802	140.400	2.247	2.139.705	71.324	2.211.029
Ayudante de oficio - veintitrés años .....	811	122.000	1.952	1.859.280	61.976	1.921.256
Ayudante de oficio - ocho años .....	812	122.000	1.952	1.859.280	61.976	1.921.256
Ayudante de oficio + ocho años .....	813	122.000	1.952	1.859.280	61.976	1.921.256
Ayte Tec. Sanitario - ocho años .....	901	146.800	2.350	2.237.250	74.575	2.311.825
Ayte. Tec. Sanitario + ocho años .....	902	153.400	2.455	2.337.825	77.928	2.415.753

**30343** RESOLUCION de 7 de diciembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de Convenio Colectivo de la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima» (número de código 9.003.252), que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, 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 de Trabajo 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, 7 de diciembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—1.0 Las normas del presente Convenio, regularán las relaciones de trabajo entre «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—2.0 Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito Personal*.—3.0 Afectará a todos los trabajadores que, estando en situación de alta en plantilla, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

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

Art. 4. *Ambito temporal y denuncia*.—4.0 El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1994.

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

4.2 Denunciado el Convenio, las negociaciones del que le sustituya no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1995.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—5.0 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*.—6.0 Las condiciones económicas pactadas, estimadas anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas que rigieran anteriormente.

6.1 Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal o Convenio Colectivo si globalmente

consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio, excepto las que explícitamente dispongan lo contrario.

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

**CAPITULO II**

**Acción sindical**

Art. 7.º *Centrales y Secciones sindicales*.—7.0 «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», reconoce a las Centrales Sindicales legalmente establecidas como interlocutores válidos en las materias propias de su competencia, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a la fecha de 23 de abril de 1987.

7.1 El Delegado de la Sección Sindical 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 la que le correspondan como miembro del Comité de Empresa, si lo fuera.

7.2 Gozará de todas las demás garantías de los miembros de los Comités de Empresa.

Art. 8.º *Cese del Delegado de la Sección Sindical*.—8.0 En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su Delegado por cualquier causa, las garantías del cesado permanecerán por un tiempo igual el que haya desempeñado su cargo, con un máximo de dos años.

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

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

Art. 9.º *Comité Intercentros*.—9.0 La Empresa reconoce la existencia de un Comité Intercentros en representación de la totalidad de los trabajadores y centros afectados por este Convenio que estará compuesto por trece miembros, de acuerdo con la representación, términos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Elección de los miembros del Comité Intercentros*.—10.0 La elección de los miembros anteriormente citados, será por parte de cada uno de los Sindicatos que tengan derecho a ello, en función de los resultados obtenidos en las pasadas elecciones sindicales.

Art. 11. *Funciones del Comité Intercentros*.—11.1 Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa en el tratamiento de todos aquellos asuntos de naturaleza laboral que, afectando directamente al interés de los trabajadores, trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

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

11.3 Recibir trimestralmente información sobre la marcha de la Empresa, especialmente en lo que se refiere a la situación económica y laboral.

11.4 Reunirse con la Dirección de la Empresa, al menos una vez trimestralmente, corriendo ésta con los gastos y dietas establecidos.

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

11.6 De estas reuniones se levantará acta, que se trasladará a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancias de cualquiera de las partes, se levantará acta durante la reunión

de lo acordado sobre un punto concreto, a fin de proceder a su aprobación definitiva durante dicha reunión.

11.7 La Dirección informará al Comité Intercentros de los planes de formación de la Empresa y considerará y discutirá las sugerencias que sean presentadas por aquél.

Art. 12. *Comité de Empresa.*—12.0 La Dirección facilitará en un plazo prudencial a los Comités de Empresa información escrita sobre aquellas cuestiones de tipo económico y laboral que sean necesarias a éstos para conocer la marcha de la Empresa y el cumplimiento de las obligaciones sociales.

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

12.2 Excepcionalmente podrán convocar Asambleas en horas de jornada laboral, previa autorización de la Dirección. Esta cederá los locales de que disponga para la celebración de las mismas.

12.3 Los Comités de Empresa dispondrán de un local lo suficientemente espacioso para celebrar sus reuniones. Este local estará equipado con una mesa, sillas en número suficiente, teléfono, armario-archivo para el uso del mismo, máquina de escribir y material de escritorio.

Art. 13. *Atribuciones y derechos del Comité de Empresa.*—13.0 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:

13.1 Deberá ser informado por la Empresa por escrito:

13.1.0 Trimestralmente, al menos, sobre la evolución comercial del centro de trabajo al 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 puede afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

13.1.1 Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre los 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.

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

13.1.3 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.

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

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

13.4 Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

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

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

13.4.2 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.

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

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

13.4.5 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.

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

13.5 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.

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

13.6 En los centros de trabajo con menos de 100 trabajadores, el número de horas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será de veinticinco horas mensuales. En los centros con más de 100 trabajadores, el crédito horario será de treinta y seis horas mensuales. Se podrá realizar la acumulación, sin límite, a nivel nacional de dichos créditos horarios.

13.7 Para que la acumulación surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

### CAPITULO III

#### Acción social

Art. 14. *Seguro de accidente.*—14.0 La Empresa tiene contratado para todo el personal un seguro de accidentes corporales de cualquier tipo que garantice un capital equivalente a dos anualidades de salario neto con un mínimo de 3.340.000 pesetas para el personal con jornada completa, y con el mínimo que proporcionalmente corresponda para el personal con jornada reducida, que cubre las causas 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.

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

14.2 En caso de incapacidad total para la profesión habitual sobrevenida por accidente y sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder al trabajador en base a la póliza antes citada, la Dirección estudiará todas las posibilidades para facilitarle ocupación efectiva en razón a sus condiciones físicas y las necesidades operativas de la Empresa.

Art. 15. *Seguro de vida.*—15.0 En el supuesto de muerte natural de un trabajador con jornada completa, la Empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado el importe de una anualidad de salarios brutos, con un mínimo de 1.670.000 pesetas. En los supuestos en que el causante sea un trabajador con jornada reducida, el mínimo será el que corresponda proporcionalmente en razón a la jornada efectuada.

Art. 16. *Servicio militar.*—16.0 Durante el servicio militar obligatorio la Empresa abonará al trabajador, con un año de antigüedad en la misma, desde su ingreso en filas y hasta su licenciamiento el 40 por 100 del salario real si carece de responsabilidades familiares y el 80 por 100 si está cesado o, bien sin estarlo, acredita fehacientemente que dependen de él ascendientes o descendientes en línea directa.

Art. 17. *Fondo social.*—17.0 Constituido el fondo social, su gestión exclusiva corresponderá a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades que a la Dirección reconoce el Reglamento del fondo.

17.1 La Dirección aportará al fondo antes del 31 de marzo el importe equivalente al montante de las salidas no reintegrables concedidas el año anterior.

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

Art. 18. *Anticipos.*—18.0 Los trabajadores de la Empresa con seis meses de antigüedad como mínimo 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.

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

En el supuesto de trabajadores con contrato a término este derecho tendrá el límite de la duración del contrato.

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

Art. 19. *Preferencia para cambio de jornada.*—19.0 Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, y en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, los siguientes:

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

19.2 El personal en jornada reducida en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes de su categoría que se produzcan en otros turnos.

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

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

Art. 20. *Ayuda familiar.*—20.0 El personal de plantilla contratado con anterioridad al 31 de diciembre de 1984 percibirá las ayudas que se indican en este artículo, cualquiera que sea la jornada que realice.

20.1 El personal con hijos en edad escolar comprendidos entre cuatro y dieciséis años, por los que se perciba el plus familiar a través de Makro, recibirá una ayuda escolar mensual en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, de 3.422 pesetas por el primer hijo, 2.569 pesetas por el segundo y 1.710 pesetas por el tercero.

A partir de la entrada en vigor de las normas en materia de ayuda familiar, los trabajadores que tengan derecho a tal percepción, solamente podrá percibirla uno solo de los cónyuges y por los hijos que tenga incorporados en su cartilla o documento de afiliación a la Seguridad Social.

20.2 En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 7.701 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

20.3 Asimismo, las trabajadoras en todo caso, y los trabajadores a los que corresponda la custodia legal de los hijos hasta cuatro años de un matrimonio anterior disuelto, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 37.642 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 3.422 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se abonará esta ayuda.

20.4 Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos percibirán la cantidad de 19.963 pesetas/mes por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.

20.5 Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 9.973 pesetas de septiembre a junio, ambos inclusive, por cada hijo que necesite ser escolarizado en un centro especial, previa presentación del dictamen de un centro oficial competente.

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

20.7 Sólo se percibirá una de las ayudas previstas en este artículo respecto a cada beneficiario.

20.8 Los importes que anteriormente se señalan son de aplicación desde 1 de enero de 1993.

20.9 El personal contratado a partir del 1 de enero de 1985 recibirá las ayudas contenidas en este artículo en proporción a la jornada realizada, sobre la base que al de jornada completa le corresponde percibir los importes anteriormente especificados.

Art. 21. *Ayuda de estudios.*—21.0 La Empresa otorgará una ayuda económica total para todos los trabajadores en aquellos estudios que acuerden la Empresa y el Comité Intercentros y se cursen en un centro oficial.

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

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

21.3 Si resultara imposible para el trabajador asistir a un centro oficial, y así lo 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.

21.4 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.

#### CAPÍTULO IV

##### Régimen de trabajo

Art. 22. *Faltas al trabajo por privación de libertad.*—22.0 La privación de libertad del trabajador, en tanto no exista sentencia condenatoria, sólo producirá la suspensión del contrato.

22.1 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. 23. *Transporte.*—23.0 La Empresa abonará a sus empleados, con las deducciones que en cada caso correspondieran, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio el centro de trabajo y viceversa.

23.1 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 19,04 pesetas por kilómetro, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

Art. 24. *Comidas.*—24.0 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.

24.1 El Comité de Seguridad e Higiene de cada centro efectuará controles periódicos sobre las comidas que se sirvan al personal.

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

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

24.4 La determinación de la aportación de los trabajadores por comida se acuerda pasarlo a la competencia del Comité Intercentros.

24.5 Como quiera que en la oficina central no existe cantina, la Dirección organizará el servicio tal como viene haciéndose en la actualidad. Los condiciones del mismo serán revisadas en los meses de marzo y septiembre, comprobándose la evolución de los precios en varios restaurantes de la zona a efectos de dicha revisión.

24.6 En aquellos centros con restaurante gestionado por la Empresa, el Comité cuando lo solicite formalmente participará junto con el responsable del restaurante en la elaboración de los menús.

24.7 Todo lo dispuesto anteriormente en este artículo, no será de aplicación en los centros que se aperturen a partir de la fecha de la firma de este documento, ni a los actuales centros que no posean tal derecho.

Art. 25. *Jornada y horarios de trabajo.*—25.0 La jornada semanal de trabajo en los almacenes se distribuirá en cinco días, de forma que el personal disfrute de un día libre a la semana, además del domingo, siendo éste rotativo en los departamentos de venta y el sábado en R. de Mercancías y Servicios Comunes. Este día libre puede permutarse por razones justificadas con el correspondiente a otro compañero de la sección de igual categoría y debe efectivamente disfrutarse, salvo circunstancias excepcionales.

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

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

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

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

Art. 26. *Excepciones a la jornada.*—26.0 En los casos de inventario anual, la Empresa podrá variar el horario de trabajo, de tal modo que la generalidad de los trabajadores de la plantilla de cada centro comenzará su actividad laboral, las siete quince horas de la mañana, prolongando, asimismo, la jornada por tiempo suficiente hasta su conclusión, salvo que con trabajadores voluntarios se cubran las necesidades de personal requeridas para su total realización, en cuyo caso ningún trabajador podrá ser obligado a prolongar la jornada más allá de los términos establecidos legalmente. Las horas invertidos en la realización de inventario mensual y anual que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán, cada una de ellas, con el 100 por 100 de incremento sobre la hora normal. En todo caso, el tiempo de trabajo de inventario se dedicará específicamente a las labores propias del mismo y a las correspondientes a la categoría profesional del trabajador.

Estas horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales.

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

Art. 27. *Horarios más beneficiosos.*—27.0 A los trabajadores que tengan condiciones o horarios más beneficiosos les serán respetados.

Art. 28. *Jornadas especiales.*—28.0 Por su significación popular y familiar se respetarán como festivos pagados los siguientes días:

Nochebuena (turnos de tarde y noche).

Nochevieja (turnos de tarde y noche).

28.1 En los días antes indicados la jornada de trabajo finalizará a las catorce horas para todo el personal, sin perjuicio de que el horario comercial se pueda prolongar atendiendo el servicio con personal voluntario, dando preferencia a los fijos de plantilla. En ningún caso las condiciones que se ofrezcan serán inferiores a las de 1992.

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

28.3 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.

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

28.5 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. 29. *Contrato de trabajo.*—29.0 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.

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

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

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

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

Art. 30. *Ingreso y período de prueba.*—30.0 La contratación se realizará por medio del Departamento de Personal, quien con la mayor antelación posible informará de las vacantes en los tabloneros de anuncios.

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

30.2 De la realización y resultado de las pruebas se informará al Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días, una vez finalizadas las mismas, y en todo caso, antes de la incorporación del trabajador designado para ocupar el puesto de trabajo.

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

30.4 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. 31. *Trabajos de superior categoría.*—31.0 La Empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de categoría superior si se prevé para los mismos una duración superior a un mes.

31.1 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.

31.2 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.

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

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

31.5 El personal eventual no desempeñará trabajos de superior categoría a los de su contrato.

Art. 32. *Trabajos discontinuos.*—32.0 La Empresa dará preferencia para sucesivas contrataciones, que fueran necesarias por razones operativas de carácter coyuntural o esporádico, a aquellos trabajadores que hubieran sido contratados temporalmente con anterioridad al menos tres veces.

Art. 33. *Cambio de centro de trabajo.*—33.0 En las aperturas de nuevos centros de trabajo, cuando haya vacante en los centros en funcionamiento, tendrán preferencia para ocupar plaza los trabajadores que en ese momento no tengan suspendido el contrato de trabajo con la Empresa, manteniendo la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender todas las solicitudes, se discutirán las mismas con el Comité de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de los trabajadores de centros ubicados en la misma provincia que tengan mayor antigüedad.

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

33.2 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. 34. *Cambios de sección.*—34.0 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. 35. *Ascensos.*—35.0 La Dirección de Personal someterá a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo público con quince días de antelación los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso. Se facilitará a los candidatos que lo soliciten información sobre características y contenido de las pruebas a realizar.

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

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

35.2.0 El trabajador más antiguo.

35.2.1 El personal de la misma sección.

35.2.2 El personal fijo en jornada completa.

35.2.3 El personal del mismo departamento.

35.2.4 El personal del mismo centro.

Art. 36. *Despido improcedente.*—36.0 Declarado improcedente por la Jurisdicción Social el despido de un trabajador, será éste el que opte entre readmisión o indemnización, excepto en los casos, en que el despido se efectúe a consecuencia de ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la Empresa, deslealtad, abuso de confianza o fraude en las funciones desempeñadas, embriaguez o uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales o por originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—37.0 La Empresa abonará al personal de los almacenes, de acuerdo con una valoración razonable, los desperfectos que se produzcan en la ropa de su propiedad durante el trabajo debido a incidencias de carácter fortuito, no siendo comprendidos en ningún caso los desperfectos que se produzcan por negligencia o culpa del trabajador.

37.1 Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación el personal de oficina central que habitualmente trabaja en archivo y confección del periódico de ofertas, dado que el material que maneja por razón de estos trabajos puede ocasionar deterioro accidental del vestido.

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

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

37.4 Al personal que habitualmente presta sus servicios en las Secciones de Carnes y Pescadería así como el de muelle de recepción de mercancías, cámaras frigoríficas y el Encargado de la recogida de carros de compra, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de las prendas de trabajo que se especifican en el acuerdo tomado al respecto, entre Empresa y los representantes de los trabajadores, así como en lo establecido por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## CAPITULO VI

### Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 38. *Vacaciones anuales.*—38.0 El período de vacaciones es de treinta y un días naturales para todos los trabajadores, sin distinción de categorías, iniciándose en día laborable.

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

38.2 Si por necesidades de la misma a algún trabajador se le cambiara el turno de vacaciones, recibirá una compensación económica de 29.676 pesetas, salvo casos de fuerza mayor.

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

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

38.4.1 Los departamentos de Makro que cierran en período fijo, que serán cuando se produzca éste.

38.4.2 Casados con hijos en edad escolar, que las deberán disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, coincidente con el período de vacación escolar establecido en el calendario de cada Comunidad Autónoma.

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

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

38.6 Se dispondrá de dos días libres al año a disfrutar según las necesidades del servicio y preferentemente en épocas de baja producción, a cuyos efectos los trabajadores propondrán a la Empresa, antes del 31 de enero, cinco fechas de su interés. La Empresa fijará los días libres a disfrutar antes del 20 de febrero, pudiéndose oponer a las fechas propuestas sólo por motivos plenamente justificados que expondría al interesado y al Comité de Empresa.

38.7 Aquellos trabajadores que por iniciativa de la Empresa lleguen al acuerdo con la misma de disfrutar sus vacaciones en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y octubre, percibirán una bolsa (proayuda de vacaciones) estimada en 14.194 pesetas.

Art. 39. *Licencias retribuidas.*—39.0 Todos los afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias en las formas y condiciones siguientes:

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

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

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

39.4 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta las dieciocho semanas. En todo caso se estará a lo indicado por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

39.5 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Art. 40. *Excedencias.*—40.0 Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a seis meses, ni superior a cinco años, por asuntos personales. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o categoría inferior, siempre que tenga aptitudes para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su categoría de origen.

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

40.2 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la incorporación inmediata a su puesto de trabajo. En todo caso se estará a lo indicado por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

40.3 El trabajador que solicite una excedencia de seis meses sin prórroga alguna, por estudios o para atender por enfermedad a un familiar en primer grado y acredite estos motivos fehacientemente, tendrá derecho al ingreso automático al finalizar dicho período de excedencia.

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

40.5 La Dirección informará al Comité de centro de las solicitudes de excedencia y reingresos que se produzcan en el mismo.

## CAPITULO VII

### Retribuciones e incrementos salariales

Art. 41. *Salarios.*—41.0 La tabla salarial anexa a este Convenio especifica para cada función los salarios brutos mínimos por jornada normal de trabajo para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1993.

Art. 42. *Pagas extraordinarias.*—42.0 Las cuatro pagas extraordinarias se abonarán conforme a las siguientes fechas:

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

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

42.3 Paga voluntaria: Se abonará entre el 15 y el 20 de septiembre, devengándose por dozavas partes del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, y su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajados en ese período.

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

Art. 43. *Pluses y complementos salariales.*—43.0 Plus de antigüedad: A partir de la entrada en vigor de este Convenio los trienios que se cumplan se ajustarán a las siguientes normas:

43.0.0 Para el personal en jornada completa el valor unitario por trienio será de 3.217 pesetas.

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

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

43.0.3 El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1985 devengará el plus de antigüedad que le corresponda hasta un máximo de seis trienios.

43.1 Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 236 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

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

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

43.3.0 Se aplicará del siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 1.985 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 3.970 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 5.954 pesetas brutas.

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

43.4 Plus de cámara: Se establece en 12.174 pesetas para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

Art. 44. *Vigilantes*.—44.0 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 el cómputo mensual, el exceso se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria.

Art. 45. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—45.0 Los reconocimientos médicos se realizarán con la periodicidad y amplitud que en función de edad, riesgos profesionales aconsejen los servicios médicos de Empresa, como mínimo una vez el año.

Se constituirán los Comités de Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que establece la Ordenanza General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

#### CLAUSULAS ADICIONALES

##### Primera.—*Garantía de derechos*.

Trabajadores fijos: Se respetarán las cuantías, conceptos y desgloses de salarios a que tengan derecho los trabajadores ingresados en Makro antes del 30 de abril de 1991, en función de las cuantías, conceptos y desgloses que constan o que legalmente debieran constar en el recibo individual de salario correspondiente al mes inmediatamente precedente, sin perjuicio de los incrementos que en el futuro se pacten. Idéntico derecho se respetará para los trabajadores de los antiguos Karry y Repón.

Trabajadores temporales: Los trabajadores temporales, a que hacía referencia la cláusula adicional primera del anterior Convenio Colectivo y que aún permanecen en la Compañía, mantendrán los derechos a los que se refiere la citada cláusula.

##### Segunda.—*Incremento salarial*.

El incremento salarial se fija en un 5 por 100 para el primer año de vigencia y para el segundo año en el IPC real más medio punto. Como anticipo a cuenta del incremento establecido, para el segundo año, se efectuará un aumento del 3 por 100, regularizándose una vez conocido el IPC real del año 1994. No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores cuyos salarios sean superiores a los de las tablas del Convenio, el incremento salarial será de un 4 por 100 para el primer año de vigencia del Convenio y del 3 por 100 para el segundo año sobre sus salarios. Si conocido el IPC del año 1994 éste fuese superior al 3 por 100, el exceso sobre dicho 3 por 100 será efectivo mediante una sola entrega no consolidable al salario.

Los pluses y demás conceptos económicos no salariales que figuran en Convenio, experimentarán un alza del 3 por 100 en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

La revisión salarial de 1994, si la hubiere, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1995.

##### Tercera.—*Horas extraordinarias*.

Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio no se realizarán horas extraordinarias que no sean las estructurales.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entienden como horas extraordinarias estructurales las que hayan de efectuarse por razón de la cobertura de funcionamiento del ordenador, del mantenimiento de las instalaciones y de los periodos punta de actividad en la Empresa, salvo lo previsto en el artículo 26.0.

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

##### Cuarta.—*Garantía de empleo*.

Respecto al mantenimiento del nivel de empleo fijo que se estableció en 1.095 personas a la firma del Convenio anterior (abril de 1991) habrá que estar a lo que se dice a continuación así como a lo que se dispone en la cláusula transitoria segunda. Hasta tanto en cuanto se produzca la homogeneización salarial total a la que nos referiremos seguidamente, la Empresa se obligará a sustituir, con el salario funcional vigente en

el mes de marzo de 1991 (mes anterior a la firma del Convenio del período 1991-1992) y con los incrementos que sobre dicho salario funcional se hayan producido por Convenio Colectivo, las bajas que se produzcan en dicho colectivo y que no deriven de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o muerte. Lo aquí pactado sólo perderá vigencia una vez que se cumplan las circunstancias previstas.

##### Quinta.—*Homogeneización*.

Los trabajadores que tengan en su recibo individual de salarios un «salario funcional mínimo bruto» que no supere las cuantías contenidas en la tabla de salarios vigente en cada momento a partir de la establecida en el presente Convenio, ostentarán el derecho que a continuación se expone y con sometimiento el régimen que igualmente se establece:

a) Desde el ejercicio de 1991, siempre que haya beneficios, se percibirá un cuarto de paga.

b) A partir del cuarto año (es decir ejercicio 1994), si el porcentaje de beneficios, después de impuestos, calculados sobre las ventas totales del grupo Makro, superaran el 1,8, los trabajadores que se hace referencia en el párrafo anterior, tendrán derecho a un incremento de los salarios mínimos funcionales brutos superior en un punto, al que establezca el Convenio Colectivo. Dicho incremento, quedará consolidado en la tabla salarial correspondiente.

El resto de la diferencia entre esta cantidad y el cuarto de paga, se abonará de una sola vez y en las mismas condiciones y términos antes expuestos.

c) Se entenderá por paga el importe de una mensualidad del salario funcional mínimo bruto correspondiente al año en que se devenga.

##### Sexta.—*Incrementos salariales*.

En los futuros Convenios Colectivos, los incrementos salariales que tengan como base el «salario funcional» se aplicarán sobre la cuantía que, bajo tal concepto, figure en el recibo de salarios individual de cada trabajador.

##### Septima.—*Garantías sobre promociones*.

Los trabajadores ingresados en Makro y Karry antes del mes de abril de 1991 cuando sean promocionados a categorías profesionales superiores, tendrán derecho al salario funcional de la categoría de acceso vigente en el mes de marzo de 1991 (mes anterior a la firma del Convenio para el período 1991-1992) con los incrementos sucesivos que sobre dichas cantidades se hayan ido produciendo por los sucesivos Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

##### Octava.—*Vinculación a la totalidad*.

La declaración de nulidad de cualquier aspecto total o parcial del contenido de este acuerdo dejará sin efecto la totalidad del mismo.

##### Novena.—*Comisión de Seguimiento*.

El Comité Intercentros actuará de Comisión de Seguimiento.

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—La Dirección se compromete a que desde la firma de este Convenio colectivo 85 trabajadores con contrato a término pasarán a la situación de contrato indefinido.

Trimestralmente la Empresa facilitará al Comité Intercentros relación nominal de los trabajadores que adquieran la condición de fijos.

Segunda.—Las partes acuerdan la apertura de un período que finalizará el 31 de diciembre de 1993 de aceptación de bajas voluntarias incentivadas, percibiendo los trabajadores una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de salario por cada año de servicio en la Empresa.

Con respecto a la cláusula adicional cuarta, el número establecido de 1.095 personas quedará reducido con las bajas producidas hasta la fecha y las que se produzcan desde la entrada en vigor del Convenio hasta el 31 de diciembre de 1993, más una cifra adicional de ajuste que las partes fijan en 35 trabajadores, de bajas voluntarias.

Tercera.—La Empresa se compromete a que en virtud de los acuerdos alcanzados no se promoverán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir hasta el 31 de diciembre de 1994, las medidas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que representen reducción de empleo fijo, temporal o parcial. No obstante lo anterior si se produjeren situaciones extraordinarias (suspensión de pagos, quiebra, fuerza mayor) que hicieran irreversibles la adopción de medidas de este carácter, la Empresa abrirá un período de negociación con los representantes de los trabajadores de al menos sesenta días con el fin de estudiar todas las

alternativas que puedan reducir al máximo dichas medidas y con carácter previo a la adopción por ambas partes de las que en derecho procedan.

Cuarta.—Se creará una comisión tripartita al objeto de velar por el cumplimiento de los presentes acuerdos.

Quinta.—Los partes acuerdan adherirse el contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 1993).

### ANEXO

#### Tablas de salarios funcionales mínimos brutos

Grupo	Función	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
1	Auxiliar Almacén. Auxiliar Cajas. Telefonista. Télex. Confeción de etiquetas. Auxiliar administrativo (Almacén). Auxiliar Archivo. Auxiliar administrativo (O. C.). Mecanógrafa. Mozo. Marmitón. Vigilante. Etiquetador. Transportista. Auxiliar Cont. Proveedores. Auxiliar Ser. Administrativos.	86.696	1.387.136
2	Control final Recep. Mercan. Control final Facturación. Carretillero. Ayudante cocina (Pinche). Control de Pedidos. Control final Documentos. Oficial de Muelle. Ayudante Mantenimiento. Perforista. Dependiente de Barra. Ayudante Pescadería.	90.590	1.449.440
3	Administrativo Departamento. Operador principiante. Interventor Etiquetas. Oficial 2.ª Cont. Proveedores. Secretaria. Oficial 2.ª Pescadería.	92.505	1.480.080
4	Oficial de Carnes. Oficial 1.ª Pescadería. Oficial de Mantenimiento. Cocinero. Oficial 1.ª Cont. General. Oficial 1.ª Admón. Salarios. Operador. Secretaria Dirección. Oficial Sala de Ventas. Oficial de Oficio.	103.863	1.661.808
5	Subjefe Sección Ventas. Subjefe Restaurante. Cajero Of. Central. Ayudante de Compras. Calculador. Operador de Consola. Programador principiante. Ayudante Auditoría. Decorador. Jefe Grupo Cont. Proveedores. Ayudante Sección Arte.	115.306	1.844.896
6	Jefe Sección Ventas. Jefe Administración Almacén. Ayudante Comercial. Promotor.	130.044	2.080.704

Grupo	Función	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
7	Jefe Equipo Ordenador. Subjefe de Carnes. Jefe Mantenimiento. Secretaria Director general. Jefe Servicios Administrativos. Jefe Sección Arte. Programador. Responsable de Cajas.	142.094	2.273.504
8	Jefe de Carnes. Jefe Pescadería. Contable. Comprador adjunto. Auditor. Jefe logístico. Jefe operativo. Jefe Admón. y Control Recep. Mercan. Jefe turno de tarde. Adjunto Serv. Técnicos. Analista programador. Jefe de Area.	154.145	2.466.320
9	Adjunto Jefe Departamento. Comprador junior. Jefe de Clientes. Jefe Servicios Personal. Jefe Reclutamiento y Selección. Jefe Explotación Central. Analista financiero. Analista de Sistemas. Jefe Administración Salarios. Jefe Contabilidad Proveedores. Jefe Captación Clientes. Jefe Acción Promocional.	167.323	2.677.168
10	Jefe Contabilidad General. Jefe Departamento. Jefe de Personal. Comprador. Jefe de Entrenamiento. Adjunto Operaciones. Jefe de Auditoría. Jefe Tesorería. Jefe Promoción de Ventas.	182.061	2.912.976

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

#### Acuerdo en relación con la ropa de trabajo

Prendas	Unidades	Distribución	Períodos
<i>Sección de Carnes:</i>			
Chaquetillas .....	6	3+3	Semestral
Pantalones .....	6	3+3	»
Gorros .....	6	3+3	»
Botas antideslizantes .....	1	1	Anual
Botas de agua .....	1	1	»
Delantales verdes .....	6	3+3	Semestral
Guantes protectores malla .....	1	1	Según necesidad
Delantal protector malla .....	1	1	»

Prendas	Unidades	Distribución	Periodos
Antebrazo protector malla .....	1	1	,
Pantalón de abrigo térmico .....	1	1	,
<i>Personal femenino:</i>			
Batas .....	6	3+3	Semestral
Pantalones .....	6	3+3	,
Gorros .....	6	3+3	,
Delantales blancos .....	6	3+3	,
Botas antideslizantes .....	1	1	Anual
Zuecos de verano .....	1	1	,
Pantalón térmico .....	1	1	,
<i>Sección de Carros:</i>			
Botas de invierno .....	1	1	Anual
Botas de agua .....	1	1	,
Equipo de lluvia .....	Según necesidad		
Anorak .....	,	,	
Guantes de invierno .....	1	1	Anual
Gorro de lana .....	1	1	,
Calzado de verano .....	2	2	,
Camisas .....	3	3	,
Sombrero protector sol .....	2	2	,
Guantes tipo ciclista .....	1	1	,
<i>Recepción de Mercancías:</i> (Personal de muelle)			
Anorak .....	1	1	Anual
Guantes .....	1	1	,
Batas .....	4	2+2	Semestral
<i>Personal Cámaras Frigoríficas:</i>			
Anorak .....	Equipo isotérmico ..	Según necesidad	
Pantalón .....			
Gorro .....			
Guantes .....			
<i>Pescadería:</i>			
Chaquetillas .....	6	3+3	Semestral
Pantalones .....	6	3+3	,
Delantales .....	6	3+3	,
Camisas .....	4	2+2	,
Corbatas .....	2	2	Anual
Gorros .....	6	3+3	Semestral
Botas .....	1	1	Anual

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**30344** RESOLUCION de 25 de noviembre de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se acuerdan bajas por renuncia en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

Vista la solicitud en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial presentada por doña María Dolores Ortega Carcelén;

Resultando que doña María Dolores Ortega Carcelén, inscrita en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial por Resolución de 20 de mayo de 1991 solicita la baja en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial;

Visto el artículo 158 de la Ley de Patentes de 20 de marzo de 1986; Considerando que el artículo 158 citado establece en su apartado b) que la condición de Agente de la Propiedad Industrial se perderá por renuncia.

Esta Dirección, a propuesta de la Secretaría General, ha acordado la baja de doña María Dolores Ortega Carcelén en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 25 de noviembre de 1993.—El Director general, Julián Alvarez Alvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**30345** ORDEN de 1 de diciembre de 1993 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid), en el recurso contencioso-administrativo número 609/1990, interpuesto por don Vicente Mateo Pedroche.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid), con fecha 21 de julio de 1993, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 609/1990, interpuesto por don Vicente Mateo Pedroche, sobre infracción a la legislación vigente en materia de quesos; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo. No hacemos una expresa condena en costas a ninguna de las partes.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 1 de diciembre de 1993.—El Ministro, P. D. (Orden de 30 de julio de 1990), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Política Alimentaria.

**30346** ORDEN de 1 de diciembre de 1993 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), en el recurso contencioso-administrativo número 1.348/1991, interpuesto por don Raimundo Otero Aguilera.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), con fecha 17 de mayo de 1993, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.348/1991, interpuesto por don Raimundo Otero Aguilera, sobre infracción administrativa en materia de harinas; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallo: Estimar en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Lourdes de Rojas Torres, en representación de don Raimundo Otero Aguilera el 30 de septiembre de 1991 contra la Resolución dictada por la Dirección General de Servicios, Subdirección General de Recursos, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación el 11 de julio de 1991, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra la sanción que en el expediente 17-GR-2180/89-H, incoado por el acta JJ-60/89 el Director general de Política Alimentaria el 26 de marzo de 1991 le impuso por importe de 500.000 pesetas por infracción de los