

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXVI

VIERNES 24 DE MAYO DE 1996

NUMERO 126

FASCICULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

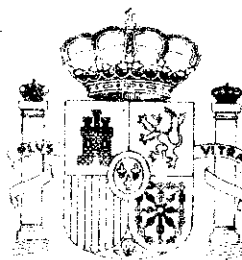
11730 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004082), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.00., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 6 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

VI CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA

CLAUSULA 1.ª

Ambito territorial y personal

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» y a sus empleados en activo en todo el territorio del Estado español.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal directivo y el personal comprendido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo quedan excluidos del presente Convenio, a efectos de percepción de gratificaciones y pluses, los empleados que durante la vigencia del mismo ostentasen las categorías laborales de Jefe de primera y Jefe de segunda.

CLAUSULA 2.ª

Vigencia, denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1995, por un periodo de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose denunciado automáticamente con efectos del día 15 de diciembre de 1996.

CLAUSULA 3.ª

Condiciones económicas para el año 1995

3.1 Sueldo base.

Durante 1995, el personal de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» percibirá los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, y de conformidad con las categorías enunciadas en el mismo.

3.2 Complemento de antigüedad.

a) En aplicación del estudio a que hace referencia la cláusula 3.ª, 2, del V convenio Colectivo las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1.º Aprobar las conclusiones de dicho estudio tanto en lo referente a la cuantía económica de la regularización de la retribución por antigüedad, como de las nuevas fechas de cumplimiento de trienios resultantes.

2.º Que de la cuantía total de la regularización se abone a los empleados afectados un 50 por 100 con cargo a 1995. El 50 por 100 restante se abonará con cargo a 1996.

3.º Que con este acuerdo se considera totalmente regularizada la retribución por antigüedad, tomando como fecha de cómputo de la misma la del inicio de servicio y los trienios transcurridos, con las deducciones que legal o convencionalmente corresponden por periodos en que no se devenga este concepto.

b) El importe anual de los trienios que se devenguen durante 1995, será de 63.000 pesetas, a percibir en su debida proporción en cada una de las pagas establecidas. A efectos exclusivamente económicos, los trienios se consideran devengados desde el primer día del mes de su cumplimiento.

3.3 Gratificaciones.

El monto global de gratificaciones abonadas se incrementará en un 2 por 100 respecto al existente a 31 de diciembre de 1994.

3.4 Ayudas escolar e infantil.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán por cada uno de sus hijos las cuantías que según edades se indican en el anexo II.

Para la percepción de la ayuda es necesario que concurren las circunstancias siguientes:

1.ª Que el hijo figure en el libro de familia del trabajador y esté a su cargo.

2.ª Que el trabajador o su cónyuge no perciban por otro conducto ayuda similar o por concepto análogo.

3.ª En el caso de beneficiarios de dieciocho o más años, estar cursando estudios en un centro oficial.

4.ª Comunicación a la empresa de reunir las condiciones anteriormente descritas, adjuntando documentación acreditativa.

3.5 Plus de productividad.

La cuantía total del plus de productividad para 1995 se fija en 4.402.500 pesetas, cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos fijados a cada centro de la empresa, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

3.6 Plus de asistencia y puntualidad.

El importe del plus será de 1.225 pesetas mensuales por empleado, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

3.7 Plus domingos en período veraniego.

El personal que trabaje los domingos existentes en el período comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de acuerdo con las condiciones indicadas en la cláusula correspondiente y por los importes siguientes:

Trabajo efectivo de doce o más domingos: 7.500 pesetas.

Trabajo efectivo de nueve a once domingos: 6.400 pesetas.

Trabajo efectivo de seis a ocho domingos: 4.250 pesetas.

3.8 Plus de jornada partida.

El importe de este plus, cuyo devengo se regula en la cláusula correspondiente, se ajustará durante 1995 al baremo siguiente:

Si se realiza jornada partida durante veinte o más días laborables del mes, excluidos los sábados, 4.300 pesetas mensuales.

Si se realiza jornada partida durante catorce a diecinueve días laborables del mes, excluidos los sábados, 2.800 pesetas mensuales.

3.9 Plus Navidad y Año Nuevo.

Los trabajadores que realicen su jornada completa en alguno de los días de Navidad o Año Nuevo percibirán una compensación económica por importe de 2.000 pesetas correspondientes a cada uno de los mencionados días.

3.10 Bolsa de vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio se viera obligado a disfrutar las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y primera quincena de diciembre, percibirá una bolsa de vacaciones según el siguiente baremo:

Período completo de treinta días: 10.000 pesetas.

Período parcial de quince a veintinueve días: 5.000 pesetas.

CLAUSULA 4.ª

Condiciones económicas para el año 1996

4.1 Sueldo base.

El personal de Playa de Madrid percibirá durante 1996 los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo III, y de conformidad con las categorías enunciadas en el mismo.

4.2 Gratificaciones.

El monto global de gratificaciones abonadas se incrementará en un 1 por 100 respecto al existente a 31 de diciembre de 1995.

4.3 Plus de productividad.

La cuantía total del plus de productividad para 1996 se fija en 4.602.500 pesetas, cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos fijados a cada centro de la empresa, de acuerdo con lo expresado en la cláusula correspondiente.

4.4 Resto de conceptos económicos.

No experimentan variación respecto a los valores fijados para 1995.

4.5 Revisión salarial.

Las eventuales desviaciones entre el IPC previsto y el real a 31 de diciembre de 1996 serán incluidas en masa salarial y tenidas en cuenta como base para los incrementos del año siguiente. Para ello, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, se procederá a distribuir el incremento de masa salarial correspondiente —igual al exceso del IPC real sobre el incremento de masa salarial aplicada— proporcionalmente a los sueldos base recogidos en el anexo III. La diferencia resultante se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1997.

CLAUSULA 5.ª**Condiciones percepción pluses****5.1 Plus domingos en período veraniego.**

Para el percibo de este plus deberán cumplirse los requisitos siguientes:

a) Trabajar ininterrumpidamente en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de 16 de junio del año de referencia, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

b) Trabajar efectivamente más de veinte días en cada uno de los meses de julio y agosto y más de diez días en la segunda quincena de junio y primera de septiembre.

Este plus se abonará de una sola vez antes del 30 de noviembre de cada año.

5.2 Plus jornada partida.

Se abonará este plus al personal que realice jornada partida en cada mes comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de octubre, en aquellos centros en que se requiera su realización, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

a) Que entre la finalización del primer período y el inicio del segundo exista un mínimo de dos horas.

b) Haber trabajado en la empresa durante los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos y bajas por incapacidad temporal.

c) Trabajar efectivamente más de veinte días en el mes que se trate.

d) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la empresa.

Aquellos trabajadores que no realicen jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del período establecido podrán acumularlas de un mes a otro con el fin de alcanzar el número de jornadas suficientes para devengar el plus en la cuantía correspondiente.

5.3 Plus de asistencia y puntualidad.

La percepción de este plus se ajustará a los requisitos expresados a continuación:

a) Haber permanecido en alta en la empresa durante los seis meses anteriores al inicio del devengo.

b) Asistencia al trabajo durante: 95 por 100 de las jornadas laborales, para la percepción del plus al 100 por 100; 90 por 100 de las jornadas laborales, para la percepción del plus al 75 por 100; 85 por 100 de las jornadas laborales, para la percepción del plus al 50 por 100.

Determinado el porcentaje aplicable, en función de la asistencia se considerará la falta de puntualidad de manera que: Menos de cuatro faltas injustificadas en el trimestre, mantendrá el nivel; entre cuatro y siete faltas injustificadas en el trimestre, originará la baja de un nivel; entre ocho y diez faltas injustificadas en el trimestre, producirá la baja de dos niveles.

c) El abono del plus se realizará por trimestres vencidos.

d) Para el cómputo de asistencia en cada trimestre no se tomarán en consideración los períodos vacacionales, los permisos con sueldo ni las ausencias derivadas de compensación en tiempo de trabajo establecidas en otras cláusulas.

5.4 Plus de productividad.**5.4.1 Asignación de plus a cada centro.**

El monto total del plus se distribuirá entre los centros proporcionalmente de acuerdo con el número real de empleados de cada uno a principios de año y el nivel retributivo de los mismos de acuerdo con la tabla de sueldos base. A estos efectos no se computarán los Jefes de primera y segunda que hubiera en cada centro, ni sus sueldos.

El importe resultante para cada centro se hará efectivo con arreglo al baremo siguiente:

Consecución de objetivos igual o superior al 120 por 100: 130 por 100 del plus.

Consecución de objetivos al 110 por 100: 120 por 100 del plus.

Consecución de objetivos al 105 por 100: 110 por 100 del plus.

Consecución de objetivos al 95 por 100: 100 por 100 del plus.

Consecución de objetivos al 90 por 100: 75 por 100 del plus.

Consecución de objetivos al 85 por 100: 50 por 100 del plus.

Consecución de objetivos inferior al 85 por 100: 0 por 100 del plus.

5.4.2 Distribución individual en cada centro.

La asignación individual del plus a cada empleado del centro será proporcional al salario base de su categoría. El abono se realizará utilizando los mismos criterios que los indicados en el plus de asistencia y puntualidad.

Determinado el importe se considerará la existencia o no de faltas disciplinarias de forma que:

La inexistencia de sanciones permitirá mantener el nivel.

La existencia de sanción por falta leve dará lugar a la reducción de un nivel.

La existencia de sanción por falta grave originará la reducción de dos niveles.

Si como consecuencia de esta aplicación resultaran excedentes respecto al plus efectivo del centro, éstos se repartirán entre el personal que cumpliera las condiciones para percibirlo en su nivel máximo.

5.4.3 Condiciones generales.

En cada ejercicio, y tan pronto sea posible, se dará a conocer a la representación legal de los trabajadores y a los centros los objetivos a seguir en el año.

El plus, por su propia naturaleza, tiene carácter anual, y su abono se realizará en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo.

Los posibles excedentes que resulten cuando los centros no alcancen el 95 por 100 de los objetivos fijados, se utilizarán en la medida necesaria para retribuir a los centros que alcancen cumplimiento de objetivos superior al 105 por 100.

Si producida esta operación resultaran excedentes, éstos podrán repartirse a los centros que hayan superado los objetivos marcados, pero sólo en caso de que los objetivos generales de la empresa se hubieran cumplido en un 120 por 100 o porcentaje superior.

De no darse esta circunstancia, la cifra de excedente no repartida se incorporará a la masa salarial del año siguiente, afectándose directamente a incrementar el importe de este plus para el año.

En años sucesivos el importe del plus sufrirá incrementos negociados hasta que su importe alcance el 5 por 100 del total de la masa salarial.

CLAUSULA 6.ª**Pagas extraordinarias**

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir anualmente, además de las doce mensualidades correspondientes, las siguientes pagas extraordinarias, o parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado durante el año:

Junio: Correspondiente al primer semestre del año. Se abonará en la última quincena del semestre.

Navidad: Correspondiente al segundo semestre del año. Se abonará entre el 15 y el 22 de diciembre.

Beneficios: Correspondiente al año que se contrae. Se abonará en febrero del año siguiente.

CLAUSULA 7.ª**Jornada, turnos y horario**

La jornada de todos los empleados de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» será de cuarenta horas semanales.

La jornada diaria de trabajo será la que para cada trabajador figure en el cuadro horario laboral del centro en que preste sus servicios, pudiendo, no obstante, ampliarse la misma hasta en dos horas cuando existan periodos punta de trabajo, casos de fuerza mayor, trabajos urgentes e inaplazables o trabajos en curso que coincidan con el final de la jornada.

Esta ampliación no podrá ser superior a dieciséis horas mensuales, se efectuará respetando los periodos de descanso diario y semanal previstos en la legislación y se compensará a partir de la firma del presente Convenio con una reducción de jornada —dentro de los treinta días siguientes— equivalente a una hora y treinta minutos por cada hora de prolongación trabajada.

La modificación de turno y jornada diaria establecidos en el cuadro horario requerirá, salvo en supuestos de circunstancias imprevisibles, de un preaviso al trabajador de al menos tres días. Simultáneamente se informará a la representación legal de los trabajadores en el centro.

Durante la vigencia del presente Convenio se informará a la representación legal de los trabajadores de aquellos casos en que se utilice esta medida, a efectos de control y seguimiento.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta quince minutos en los puestos de trabajo en los que no existan turnos.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas se establece un período de descanso de quince minutos que computará como trabajo efectivo.

Los centros dedicados a la venta de productos de consumo, ante la extrema situación de competitividad del mercado y a fin de contribuir a la mejora del servicio y a la eficacia económica de la empresa, deberán asegurar de lunes a viernes, ambos inclusive, el horario de apertura al público al menos a las diez horas de la mañana, pudiendo anticiparlo a las nueve horas, y el de cierre a las veinte horas, pudiendo retrasarlo a las veintiuna horas, según mercado de la localidad e interés comercial. Asimismo los sábados deberán permanecer abiertos, al menos, de diez a catorce horas.

Dichos centros garantizarán la permanencia de apertura al público durante cuarenta y dos horas semanales, ajustando para ellos los horarios y turnos individuales que correspondan. Se mantendrán los horarios que en la actualidad sean más amplios de los que aquí se establecen.

En los días de la campaña de Navidad anteriores a la finalización del año el horario vespertino se ampliará hasta un máximo de doce horas, cuya concreción podrá negociarse con la representación legal de los trabajadores en el centro, que serán compensadas en enero del siguiente año de acuerdo con el contenido del párrafo tercero de esta cláusula.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente y respetándose en su conjunto las condiciones pactadas en Convenio, en cada centro de trabajo podrá negociarse con la representación legal de los trabajadores la distribución de turnos y horarios concretos, siempre que queden garantizadas la correcta organización del trabajo y la atención a las demandas de los clientes. De alcanzarse acuerdo, se someterá a la aprobación de la Dirección de la empresa y los casos de desacuerdo se someterán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Asimismo, y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampara a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (E.T. 37.5), cualquier trabajador podrá solicitar la reducción de jornada con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que, en todo caso, habrán de ser aprobadas por la Dirección de la empresa. Se informará a la representación legal de los trabajadores de las jornadas reducidas existentes en la empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, salvo pacto expreso en contrario.

CLAUSULA 8.ª

Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada de acuerdo con los términos indicados en la cláusula 7.ª de este Convenio.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que haya que realizar para evitar en lo posible siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales las que haya que realizar por motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores y cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias estructurales se negociarán anualmente, dentro de los términos legales, con la representación legal de los trabajadores.

Estas horas, cualquiera que sea su naturaleza, serán compensadas a partir de la firma del presente Convenio con tiempo de descanso a razón de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada. Si por razones de organización interna no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, se procederá a su compensación económica al valor de la hora ordinaria de trabajo.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente a los Delegados Sindicales estatales sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período.

CLAUSULA 9.ª

Permisos

9.1 Con sueldo.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- Cinco días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge y padres de uno y otro cónyuge.
- Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los permisos de los apartados c) y d) se verán incrementados en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante la vigencia del presente Convenio los empleados podrán disponer de cinco días al año para asuntos particulares, fraccionables en horas y cuyo disfrute se acordará entre la Dirección de la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades de organización lo permitan.

A quienes trabajen el 80 por 100 de los domingos del año, y en lugar de uno de los días anteriormente mencionados, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

Los empleados de los centros en que se realicen las cuarenta horas semanales de jornada establecida tendrán derecho a disfrutar de ocho horas anuales, fraccionables, a determinar de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

Las instalaciones deportivas permanecerán cerradas las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, por lo que las plantillas de las mismas se distribuirán los servicios de mañana, a fin de que todos los trabajadores puedan faltar al trabajo uno de los días.

Los centros dedicados a la venta de productos de consumo cerrarán el Sábado Santo.

9.2 Sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder concederse por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

En el supuesto de concesión de permisos por periodos superiores a cuarenta y cinco días, si el trabajador desea reincorporarse al trabajo antes del vencimiento del permiso concedido deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con al menos quince días de antelación.

De igual modo, en la concesión de permisos por el período máximo de seis meses el trabajador deberá notificar a la Dirección su deseo de reingreso con quince días de antelación. De no cumplir el presente requisito la Dirección podrá entender que no interesa al trabajador su reingreso en la empresa a la finalización del permiso concedido.

CLAUSULA 10.ª**Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, que podrán fraccionar en dos períodos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y el encargado de cada centro de trabajo, respetando, en todo caso, las exigencias derivadas de la actividad específica de cada centro.

Se procurará asignar las vacaciones a los trabajadores con hijos en edad escolar en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, siempre que las necesidades del centro lo permitan.

Asimismo se procurará que en el caso de cónyuges que presten servicio en la empresa coincida la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Entre los trabajadores en igualdad de circunstancias se crearán turnos de rotatividad, a fin de que periódicamente los mismos disfruten de idénticos beneficios.

Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas, mediará la representación legal de los trabajadores, y si éste permaneciera, el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la jurisdicción competente, de acuerdo con el apartado 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, por lo que se hace necesario que comunique al encargado del centro la fecha o fechas en que desea disfrutar sus vacaciones del año siguiente antes del 15 de octubre del año en curso, a fin de fijar el calendario de vacaciones del centro y proceder a su publicación. En dicha comunicación el trabajador podrá hacer constar, en orden de preferencia, cuantas fechas alternativas desee.

Fijado el calendario de vacaciones de cada centro, no se admitirán permutas en perjuicio de terceros.

CLAUSULA 11.ª**Fiestas laborales**

Los días festivos trabajados que tengan carácter retribuido y no recuperable, de ámbito nacional, comunitario o local, serán compensados con el tiempo de descanso restaurador del quebranto, por no haberse disfrutado el festivo correspondiente, que establezcan las disposiciones legales en cada momento.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de descanso con fiesta laboral de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondieran trabajar en la jornada festiva si ésta no fuera completa.

CLAUSULA 12.ª**Fiestas locales**

Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción, se compensará con un día de descanso, a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan.

CLAUSULA 13.ª**Excedencias voluntarias**

El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por este mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en la vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporarse.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos será considerado baja definitiva en la empresa.

En caso de nacimiento de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán 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.

Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

CLAUSULA 14.ª**Excedencia por servicio militar o servicio social sustitutorio**

El trabajador fijo que cause baja con motivo del cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Si las necesidades del servicio lo permiten, el trabajador que se encuentre en estas situaciones tendrá opción a trabajar a tiempo parcial en la empresa.

Para su reincorporación definitiva al puesto de trabajo, en las condiciones anteriores a su paso a cualquiera de estas situaciones, el trabajador deberá comunicar su deseo a la Dirección de la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que desee reincorporarse. Esta petición deberá formularse en un plazo superior a dos meses, contados desde la terminación del servicio.

CLAUSULA 15.ª**Jubilación**

La extinción de los contratos de trabajo por jubilación se producirá al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, salvo acuerdos adoptados al amparo de Convenios anteriores, en cuyo caso se respetarán las fechas de extinción acordadas en su día.

CLAUSULA 16.ª**Contratos temporales**

«Playa de Madrid, Sociedad Anónima», podrá suscribir contratos temporales para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc., asumiendo los compromisos legales establecidos para cada tipo de contrato en el momento de suscripción.

La Dirección de la empresa comunicará a los Delegados Sindicales estatales los puestos a cubrir, períodos de contratación y modalidades de contrato, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CLAUSULA 17.ª**Movilidad funcional**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, pudiendo efectuarse, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, entre categorías profesionales equivalentes, entendiéndose como tales aquellas en que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de una permita desarrollar las prestaciones laborales de la otra, de tal modo que la propia movilidad potencie la ampliación de conocimiento y funcionalidad de los trabajadores, así como la correcta distribución de los recursos humanos de cada centro de trabajo.

En todo caso, la movilidad funcional se llevará a cabo cuando existan probadas razones organizativas, mientras éstas perduren y sin menoscabo de la dignidad debida al trabajador, el cual mantendrá la retribución correspondiente a su categoría laboral en los casos de encomiendas de funciones inferiores.

En los supuestos de asunción de horarios y responsabilidades inherentes a categorías con mando, a excepción de la de Jefe de primera, por período continuado superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la diferencia de los salarios base existente entre ambas categorías, desde el principio de la sustitución.

En otros supuestos, se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA 18.ª

Movilidad geográfica

Con el fin de mejorar la asignación de los recursos, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa en la legislación vigente y, en concreto, los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer sistemas de movilidad geográfica que la regulen a partir de la firma del Convenio en base a los procedimientos expresados a continuación:

- A) Cambio de acoplamiento y traslado voluntarios.
- B) Cambio de acoplamiento a iniciativa de la empresa.

Se define el cambio de acoplamiento como el destino a centro de trabajo distinto en la misma o en otra localidad, siempre que la distancia entre los centros de origen y destino sea inferior a 30 kilómetros.

Se define como traslado el destino a centro de trabajo ubicado en localidad distinta a la de origen y situada a más de 30 kilómetros de la misma.

- A) Cambio de acoplamiento y traslado voluntarios.

Los trabajadores fijos podrán solicitar el cambio de acoplamiento y el traslado a otro centro de trabajo para cubrir vacantes de su categoría laboral. Las peticiones tendrán vigencia durante el año en que se formulen, debiendo renovarse si en dicho plazo no hubiera sido posible atenderlas. En caso de no presentar nueva solicitud, las peticiones iniciales perderán su vigencia.

El orden de preferencia para adjudicar las vacantes será:

a) Trabajadores que hayan experimentado cambio de acoplamiento a iniciativa de la empresa (exclusivamente para retornar a su antiguo acoplamiento o localidad).

- b) Trabajadores acoplados en centros con exceso de plantilla.
- c) Mayor antigüedad en la empresa.
- d) A igualdad de antigüedad, mayor edad.

La representación legal de los trabajadores será informada de los cambios de acoplamiento y traslados voluntarios concedidos.

Queda excluida de este sistema la cobertura de puestos de confianza y la de vacantes de las categorías de Jefe.

- B) Cambio de acoplamiento provisional a iniciativa de la empresa.

Podrá promoverse cuando existan necesidades perentorias y circunstanciales en el centro de destino. Estas circunstancias se especificarán en la notificación al trabajador afectado, informándose simultáneamente a la representación legal de los trabajadores.

El cambio de acoplamiento se mantendrá en tanto perduren las circunstancias que lo motivaron, hasta un máximo de seis meses en el año, negociándose su posible prórroga en casos justificados.

En este supuesto, corresponderá a la empresa el abono de la diferencia de gastos de locomoción en transporte público, mientras dure el cambio de acoplamiento.

- C) Cambio de acoplamiento permanente a iniciativa de la empresa.

C.1 General.

a) Este procedimiento podrá promoverse cuando concurren alguna o varias de las circunstancias siguientes:

En caso de reajustes de plantilla o reestructuración organizativa.

Cuando exista excedente de personal objetivamente demostrable en un centro.

Por acuerdo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores.

b) Los trabajadores afectados adaptarán en todos los casos su jornada, horario y demás condiciones de trabajo a las vigentes en el centro de destino.

c) Siempre que sea posible, esta movilidad se realizará respetando la categoría laboral del trabajador. De no ser posible, se asignará el sueldo base correspondiente a la nueva categoría laboral de ser superior. En caso contrario, se respetará el sueldo base de la categoría de origen.

d) Como criterio general, se procurará causar el menor perjuicio al trabajador afectado. En igualdad de circunstancias, estas medidas se aplicarán a los trabajadores de menor antigüedad en la empresa y, a igualdad de esta circunstancia, a los de menor edad.

C.2 Procedimiento.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores afectados y a la representación legal de los mismos, con una antelación de quince días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar, para que dicha representación, tras las consultas y contactos oportunos, emita informe previo acerca de las causas que lo motivan y de la aplicación de las preferencias establecidas.

C.3 Compensaciones.

En los casos en que se produzca cambio de localidad se abonará, por una sola vez y por todos los conceptos, una compensación equivalente a diez días de salario.

CLAUSULA 19.ª

Formación

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma se compromete a presentar a la representación legal de los trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente, un plan de formación continua de mantenimiento y perfeccionamiento que abarque la vigencia del presente Convenio.

Con este ánimo, se compromete asimismo a la concesión de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como se refleja en la cláusula 9.1 de este Convenio, así como la asignación de preferencia a elegir turno de trabajo, en los centros donde estos existan, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

De otro lado, la empresa facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos no programados por la misma que faculten la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

A tal efecto, el trabajador se dirigirá a la empresa, bien por sí mismo y conducto reglamentario o por mediación de la representación legal de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la subvención.

La representación legal de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora de la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral; el trabajador vendrá obligado a asistir a los mismos si la empresa lo considera necesario. Si dichos cursos no los imparte la empresa y tratan de tareas específicas del trabajo la misma facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos, así como el abono de los gastos de matriculación.

CLAUSULA 20.ª

Categorías laborales

La Comisión de Interpretación y Vigilancia prevista en la cláusula 31.ª creará, en su primera reunión, una Subcomisión, con la finalidad de elaborar un estudio para la reclasificación laboral de las actuales categorías.

Dicho estudio se someterá a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para que, en caso de acuerdo, sus conclusiones se integren en el próximo Convenio Colectivo.

CLAUSULA 21.ª

Selección

En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla, la empresa, previa consulta y participación de la representación legal de los trabajadores que se refleja en la cláusula 30.ª de este Convenio, podrá articular las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En cada caso se negociará con la mencionada representación legal de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

CLAUSULA 22.ª

Promoción profesional

La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores que se refleja en la cláusula 30.ª de este Convenio, promoverá ascensos de categoría profesional.

La cobertura de plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan en las categorías sin mando será negociada con los Delegados Sindicales estatales. Estas plazas serán ofertadas al personal de plantilla mediante procedimientos a articular por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Todos los trabajadores de la empresa podrán optar a promocionarse a cualquier categoría superior o que le suponga incremento salarial, de acuerdo con el sistema que a tal efecto establezca la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

CLAUSULA 23.ª

Empleo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la importancia del mantenimiento del empleo, comprometiéndose a potenciar aquellas acciones que contribuyan a su aseguramiento, incluyendo en las mismas la incorporación de nuevos servicios que permitan absorber potenciales excedentes, siempre que se cumplan los principios de eficiencia que deben presidir los planes de actuación de la empresa.

CLAUSULA 24.ª

Acoplamiento especiales (embarazo y capacidad disminuida)

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y categoría laboral, en funciones acordes con su estado.

En el supuesto de disminución física o mental de un trabajador que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones inherentes a su categoría laboral, la empresa, a petición del interesado, podrá ofertarle el desempeño, con carácter provisional, de otro trabajo que se adecue al estado de capacidad disminuida del trabajador, informando al efecto a la representación legal de los trabajadores.

La permanencia en la situación anteriormente descrita realizando funciones de inferior categoría durante un período de seis meses conllevará la remoción a la categoría correspondiente con los siguientes efectos económicos, sin perjuicio de su retorno a su anterior categoría laboral en caso de total recuperación.

CLAUSULA 25.ª

Contratación trabajadores minusválidos

La empresa podrá concertar con organismos públicos y privados, abundando lo establecido legalmente, la contratación de personal afecto de minusvalía, no inferior al 33 por 100 de su capacidad, que pueda desempeñar adecuadamente las funciones correspondientes a las categorías laborales que se suscriben.

La representación legal de los trabajadores actuará de acuerdo con la norma general establecida en el presente Convenio para cualquier tipo de contratación.

CLAUSULA 26.ª

Complemento de incapacidad temporal

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad temporal en los casos de accidente, intervención quirúrgica y posterior período de rehabilitación, hasta el 100 por 100 de la retribución básica que correspondería al trabajador en la situación de activo.

Excepcionalmente, previa petición del encargado del centro, o de la representación legal de los trabajadores (a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia), la Dirección de la empresa podrá acordar extender este complemento a otras situaciones.

CLAUSULA 27.ª

Aspectos sociales

1. En los supuestos de reducción de jornada establecidos en la cláusula 7.ª del presente Convenio y en los términos que en la misma se fijan,

el trabajador tendrá derecho al devengo íntegro de los importes que le correspondan en concepto de ayuda escolar e infantil.

2. Durante la vigencia de este Convenio se mantiene el premio de servicios prestados para aquellos trabajadores que alcancen los veinte años de antigüedad en la empresa. Dicho premio será por importe de 65.000 pesetas.

3. En supuestos de urgente necesidad o infortunio los empleados fijos podrán solicitar un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario bruto que tengan asignado.

La petición deberá realizarse, por conducto reglamentario, acompañada de la documentación que justifique la necesidad y requerirá del informe previo del encargado del centro de trabajo para ser estudiada.

Los anticipos concedidos no devengarán interés y su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria una dozava o veinticuatroava parte del anticipo, sin perjuicio de que en cualquier momento el empleado pueda cancelarlo antes de su vencimiento.

La concesión de anticipos se realizará por riguroso orden de petición y no podrá solicitarse un nuevo anticipo en tanto no se haya cancelado el anterior.

En ningún caso el importe total de los anticipos concedidos podrá superar al 1 por 100 de los haberes anuales de la plantilla.

4. La Dirección de la empresa mantiene la subvención a las estancias de los empleados en la residencia Nuestra Señora de Begoña (Estepona), a fin de que las cantidades a abonar por los mismos, durante 1996, resulten las siguientes:

Primera quincena de junio: 27.000 pesetas.

Segunda quincena de junio: 36.000 pesetas.

Primera quincena de julio: 47.000 pesetas.

Segunda quincena de julio: 51.000 pesetas.

Primera quincena de agosto: 53.000 pesetas.

Segunda quincena de agosto: 49.000 pesetas.

Primera quincena de septiembre: 37.000 pesetas.

Segunda quincena de septiembre: 30.000 pesetas.

Resto del año (excepto 16/31 de diciembre de 1996): 23.100 pesetas por quincena.

5. La Dirección de la empresa incrementará a sus expensas en 1.000.000 de pesetas el capital garantizado por la póliza número 30.385 del seguro colectivo de vida suscrito con Seguros de Vida y Pensiones «Antares, Sociedad Anónima», en los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta a todos los trabajadores que al día de la fecha tuviesen suscrito el boletín de adhesión a la póliza de referencia y cuyo costo se reparte del modo siguiente:

5.000.000 de pesetas a cargo de la empresa.

1.000.000 de pesetas a cargo del trabajador.

El presente compromiso queda condicionado a la aceptación de la ampliación del capital asegurado por parte de «Antares, Sociedad Anónima», y su efectividad no será antes del día 1 de mayo de 1996.

Se oferta un período de seis meses para nuevas adhesiones al seguro colectivo a aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones establecidas, deseen suscribirlo.

CLAUSULA 28.ª

Dietas y pluses de comida

28.1 Dietas:

Se devengarán dietas siempre que por razones de trabajo se pernocte fuera del domicilio habitual o si al regreso de la comisión de servicio, por razón del viaje, la llegada al domicilio se produjera después de las veinticuatro horas (doce de la noche).

El importe de la dieta se cifra en 7.000 pesetas.

28.2 Plus comida en comisión de servicio:

Podrán devengarse uno o dos pluses de comida al día, según las siguientes circunstancias:

Un plus cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las quince horas y antes de las veinte horas.

Dos pluses cuando se regrese de un viaje a la residencia habitual, después de las veinte horas y antes de las veinticuatro horas.

El importe del plus comida se establece en 1.600 pesetas.

La percepción en un mismo día de dieta y pluses es incompatible.

28.3 Plus comida por modificación de la jornada:

Cuando proceda la modificación de jornada, de conformidad con el contenido de la cláusula 7.ª, el trabajador con jornada continua que haya de ampliar la misma en al menos dos horas tendrá derecho a la percepción de un plus comida.

Se establece su importe en 900 pesetas.

Los trabajadores que por razón de su actividad tuvieran derecho a alimentación en el centro de trabajo o que la comida fuera facilitada por la empresa no serán acreedores a la percepción del plus.

CLAUSULA 29.ª

Comité de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

Se crea un Comité de Seguridad y Salud compuesto paritariamente por tres representantes de la empresa y tres Delegados de Prevención destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de riesgos laborales.

El Comité se reunirá una vez cada tres meses o cuando lo solicite una de las partes.

Serán cometidos del Comité:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de programas de prevención.
- Promover iniciativas en materia preventiva.
- Conocer la situación preventiva en los centros de trabajo.
- Conocer los informes precisos para su actividad.
- Conocer, analizar y proponer medidas para evitar daños.
- Acompañar al Inspector de Trabajo en visitas en materia preventiva.
- Vigilar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuera necesario, a un trabajo compatible durante los períodos referidos.
- Cuantas se deriven, en su caso, de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

CLAUSULA 30.ª

Derechos sindicales

Serán reconocidas aquellas Secciones Sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y, en particular, en la LOLS.

Los Sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los Delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones, podrán designar, de entre los mismos, un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos siguientes:

- Representar al Sindicato, defender sus intereses y de los afiliados al mismo, en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la empresa.
- Podrá difundir como responsable en nombre de su Sindicato comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tablones de anuncio que existan a tal efecto en cada dependencia laboral o centro de trabajo.
- Convocar asambleas de afiliados a su Sindicato en los centros de trabajo de la empresa, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del servicio.
- Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su Sindicato.
- Emitir su informe sobre cualquier proceso de selección del personal, así como designar al empleado de la localidad en que se efectúen las pruebas o exámenes correspondientes para que actúe como representante de los trabajadores.
- Recabar información sobre realización de horas extras, gratificaciones, reparto del plus de productividad y cuenta de resultados.
- Diez horas mensuales y gastos de viaje y desplazamiento una vez cada dos meses como máximo a algún centro de trabajo de la empresa, con un máximo de un viaje anual a Canarias.
- Durante su mandato gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal o los miembros de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en los términos legales previstos.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la península en que exista centro de trabajo de la empresa de Delegados de Personal pertenecientes a los Sindicatos que tengan derecho a delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de ocho Delegados adscritos en localidades distintas a aquella en que se celebre la reunión.

Los Sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado estatal podrán celebrar cuatro reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. A tal efecto se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de tres miembros.

CLAUSULA 31.ª

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Se constituirá una Comisión Paritaria que estará formada por tres miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y tres miembros de la representación legal de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por las partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- Participación en la aplicación de la cláusula 4.ª, 5, en el supuesto de desviación entre el IPC real y el previsto.
- Seguimiento de la aplicación del Plus de Productividad (cláusula 5.ª, 4).
- Creación de la Subcomisión de Estudio de Categorías Laborales (cláusula 20.ª).
- Establecimiento de sistemas de promoción (cláusula 22.ª).
- Estudio de las propuestas sobre situaciones de incapacidad temporal (cláusula 26.ª).

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio, salvo que en el propio acuerdo se estipulara otro plazo.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director general de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

CLAUSULA 32.ª

Cláusula derogatoria

Quedan derogadas todas las normas contenidas en anteriores Convenios Colectivos de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», así como las de sus anexos y las dimanantes de sus Comisiones de Interpretación y Vigilancia.

De igual modo, toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo que pudiera resultar de aplicación a las actividades de esta empresa.

La representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores de la misma suscriben el presente texto del VI Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ANEXO I

«PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

Tabla salarial VI Convenio Colectivo

Año 1995

Niveles	Categorías	Sueldos - Pesetas
I	Titulado Superior y Jefe de primera	167.113
II	Titulado Medio y Jefe de segunda	159.693

Niveles	Categorías	Sueldos — Pesetas
III	Jefe de tercera y Jefe de Cocina	148.013
IV	Oficial Administrativo, Oficial de primera de Oficios Varios y Subjefe de Cocina	137.952
V	Oficial de segunda de Oficios Varios, Auxiliar Administrativo y Cocinero	131.378
VI	Ayudante Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero y Peón especializado	127.107
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	125.588
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado.	117.551
IX	Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregador, Socorrista Acuático y Mozo Repartidor	107.048

ANEXO II

«PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

Importes ayuda infantil y escolar para 1995 y 1996

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a ocho años	1.890	22.680
Por hijos de nueve a dieciséis años	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años	4.470	53.640

ANEXO III

«PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

Tabla salarial VI Convenio Colectivo

Año 1996

Niveles	Categorías	Sueldos — Pesetas
I	Titulado Superior y Jefe de primera	172.126
II	Titulado Medio y Jefe de segunda	164.484
III	Jefe de tercera y Jefe de Cocina	152.453
IV	Oficial Administrativo, Oficial de primera de Oficios Varios y Subjefe de Cocina	142.090
V	Oficial de segunda de Oficios Varios, Auxiliar Administrativo y Cocinero	135.319
VI	Ayudante Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero y Peón especializado	130.920
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	129.356
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado.	121.078
IX	Camarera/o de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Peón, Socorrista Acuático, Pinche, Fregador y Mozo Repartidor	110.259

blecimientos Balnearios de 3 de junio de 1949 en lo que se refiere al subsector Industrias Embotelladoras de Aguas Minero-Medicinales y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las empresas embotelladoras de aguas minerales naturales, y del que han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CC.OO. y, de otro, la Asociación Empresarial «Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebida Envasadas» (ANEABE), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 laudo arbitral en el correspondiente registro de este centro directivo.

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

Madrid, 6 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En la ciudad de Madrid, a 3 de abril de 1996, don Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actuando como árbitro nombrado por el pleno de la referida Comisión en fecha 15 de enero de este mismo año, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios de 3 de junio de 1949 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio), en lo que se refiere al subsector industrias «embotelladoras de aguas minero-medicinales». Han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación y Tabacos de UGT y de Alimentación de CC.OO. y, de otro, la Asociación Nacional de Empresas de Agua de Bebidas Envasadas (ANEABE) representadas, respectivamente, por don Eugenio Gariglio, don Ramón Cantarero y doña Irene Zafra.

Antecedentes de hecho

Primero.—En fecha 13 de noviembre de 1995 y como consecuencia de previa citación al efecto comparecieron, ante una comisión delegada del pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) encargada de incentivar el proceso de sustitución negociada de las ordenanzas laborales aún en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, una representación de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. y de la asociación empresarial ANEABE. Tal y como consta en el acta de dicha reunión, que por obrar en el expediente se da aquí por reproducida, los integrantes de la comisión delegada de la CCNCC constataron el desacuerdo de las partes convocadas en orden a poder alcanzar una solución negociada para resolver los problemas de cobertura derivados de la próxima derogación de la Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios (envasadores de aguas minero-medicinales). En opinión del asesor de la asociación empresarial compareciente, señor López Gómez, no ha lugar a la apertura de un proceso de negociación dirigido a evitar los presuntos vacíos de regulación que habría de producir la pretendida derogación de la Reglamentación por cuanto, primeramente, todas las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, incluida la que aquí se considera, ya quedaron derogadas por la Ley 8/1980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Y en segundo lugar y al margen de lo anterior, por cuanto los convenios colectivos en vigor prestan la suficiente cobertura normativa. De su lado, los representantes de las organizaciones sindicales, tras lamentar «el camino elegido» por la patronal de no negociar, manifiestan los importantes vacíos de cobertura que habrán de producirse en este subsector con ocasión de la derogación de la Reglamentación debido a las deficiencias de los convenios colectivos existentes, que no regulan todas las materias tratadas por la norma reglamentaria.

Segundo.—El 15 de enero de 1996, el pleno de la CCNCC acuerda, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios (Industrias embotelladoras de aguas mineromedicinales) fuera sustanciada mediante arbitraje.

11731 RESOLUCION de 6 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 3 de abril de 1996, dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios de 3 de junio de 1949 en lo que se refiere al subsector Industrias Embotelladoras de Aguas Minero-Medicinales.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 3 de abril de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Reglamentación de Trabajo para Esta-