

La cuantía anual de este complemento es de 77.196 pesetas anuales distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con el de Jefes de Departamento de Oficios y el de especial preparación técnica.

15. *Especial preparación técnica.*—Retribuye a aquellos trabajadores que ostentando la categoría profesional de Titulado Superior (nivel 1) y Titulado Medio (nivel 2) del Grupo 1.º se encuentran en posesión de las titulaciones de Arquitecto, Arquitecto técnico o Aparejador, respectivamente, y desempeñan las funciones propias de su formación académica en la Oficialía Mayor del Departamento o en el Instituto Nacional del Consumo.

Igualmente retribuye a los trabajadores que ostentan las siguientes categorías profesionales: Traductor (nivel 3) y Delineantes (nivel 3).

Las cuantías anuales de este complemento, distribuido en doce mensualidades son las siguientes:

Titulado Superior: 96.504 pesetas.  
Titulado Medio: 77.196 pesetas.  
Traductores: 38.604 pesetas.  
Delineantes: 38.604 pesetas.

16. *Recepcionista Jefe.*—Retribuye la actividad del trabajador que ostenta la citada categoría profesional encuadrada en el Grupo 6.º (Personal de Control, Vigilancia y Subalterno).

La cuantía de este complemento es de 77.196 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con el de Atención al Público.

17. *Jefe de Administración.*—Retribuye la actividad de los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Jefe de Administración (nivel 3), encuadrada en el Grupo 1.º (Personal de Administración y Técnico).

La cuantía anual de este complemento es de 38.604 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el artículo 62 del Convenio Colectivo.

18. *Oficial Administrativo.*—Retribuye la actividad de los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Oficial Administrativo (nivel 4), encuadrada en el Grupo 1.º (Personal de Administración y Técnico).

La cuantía anual de este complemento es de 38.604 pesetas, distribuidas en doce mensualidades.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquiera de los regulados en el artículo 62 del Convenio Colectivo.

H) Con efectos de 1 de enero de 1991, se crea, dentro del Grupo 5.º (Personal de Conservación y Oficios Varios) del anexo I del Convenio Colectivo, una nueva categoría profesional con la siguiente definición:

«Jefe de Cocina (nivel 3): Es el trabajador que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas elabora las comidas, cuida la administración de suministros y la limpieza de su Departamento y enseres, siendo responsable de la disciplina del personal, y todo ello referido a la cafetería del Departamento.»

1) Se proroga durante 1992 la vigencia del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 1991 «Boletín Oficial del Estado» del 11).

J) Para el año 1992 las tablas salariales vigentes en 1991 se incrementarán automáticamente en el porcentaje máximo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio respecto al aumento de la Masa Salarial del personal laboral de la Administración Pública, sin perjuicio de lo indicado a continuación:

1.º Se mantiene en su actual cuantía (7.500 pesetas mensuales) el complemento de compensación horaria, regulado en el artículo 59.

2.º No experimentará aumento alguno el complemento de disponibilidad horaria, estableciéndose en la cantidad indicada en el punto F.12 del presente preacuerdo.

3.º La contemplada en la letra K del siguiente preacuerdo.

4.º Se aplicará igualmente la cláusula de revisión salarial regulada en el artículo 67 del Convenio Colectivo, si es procedente, en los términos que normativamente se determinen.

5.º Todo lo indicado lo es sin perjuicio de la plena vigencia de la compensación y absorción prevista en el artículo 58 del Convenio Colectivo.

6.º El incremento de Masa Salarial generado por los conceptos de los números 1, 2 y 5 se destinará a aumentar linealmente el salario base de todos los niveles.

K) Con efectos de 1 de enero de 1992, se modifica la redacción del artículo 57 (antigüedad) del Convenio Colectivo quedando redactado de la siguiente forma:

«1. El personal afectado por el presente Convenio percibirá 3.000 pesetas mensuales más el aumento porcentual que determine la Ley de

Presupuestos Generales del Estado para 1992 como incremento de Masa Salarial, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio efectivos prestados en el Departamento e Instituto Nacional del Consumo.

2. Las cantidades que venga percibiendo cada trabajador, en concepto de antigüedad u otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, en cuantía superior a la indicada anteriormente, en concepto mensual, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

3. Las cantidades que venga percibiendo cada trabajador, en concepto de antigüedad u otro de naturaleza análoga, determinado por el tiempo de prestación de servicios, en cuantía inferior a la indicada en el punto primero del presente artículo, pasará a serlo en la cuantía indicada en el citado punto, con efectos de 1 de enero de 1992.

4. Los derechos económicos del concepto de antigüedad se harán efectivos por mensualidades completas y se devengarán a partir de primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios reconocidos.»

I) Si por cualquier circunstancia se produjera reclasificación a nivel 2 de los trabajadores que perciben el complemento de disponibilidad horaria regulado en el artículo 62.12 del Convenio Colectivo, dicha reclasificación llevará aparejada la pérdida de tal complemento con los mismos efectos económicos que tenga la citada reclasificación.

M) Con efectos de 1 de enero de 1991, se añade al artículo 5º (dotación de vestuario de trabajo), punto 5 (personal de reprografía):

«Cada año, un par de zuecos.»

**28607** RESOLUCION de 6 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 6 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, S. A.»

##### CLÁUSULA 1.ª ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

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

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo 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 incremento de gratificaciones y percepción de plusones, los empleados que durante la vigencia del mismo ostentasen las categorías laborales de Jefe de primera y Jefe de segunda.

##### CLÁUSULA 2.ª VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1991, por un periodo de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose automáticamente denunciado con efectos del día 15 de diciembre de 1992.

##### CLÁUSULA 3.ª CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 1991

3.1 *Sueldos base.*—Durante 1991, 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 descritas en el mismo.

3.2 *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6 por 100, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, se efectuará una revisión de la masa salarial por valor del mismo porcentaje en que supere el mencionado 6 por 100.

La distribución del exceso resultante, en su caso, se distribuirá proporcionalmente entre los conceptos de sueldo base y gratificaciones y se efectuará de inmediato a conocerse oficialmente tal circunstancia, abonándose con efectos del 1 de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 1992.

3.3 *Antigüedad.*—El personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados a la Empresa. La fecha inicial del cómputo será aquella en la que adquiera la condición de fijo de plantilla, descontándose los períodos en que no tenga derecho a cómputo de antigüedad, comenzando a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

La cuantía de este complemento será de 63.000 pesetas anuales para todas las categorías.

3.4 *Gratificaciones.*—El importe global anual se incrementará en el 7,8 por 100.

3.5 *Ayuda escolar e infantil.*—Los importes correspondientes a este concepto quedan reflejados en el adjunto anexo II.

3.6 *Plus de productividad.*—Se establece el presente plus, con carácter permanente, para incentivar la productividad.

Durante 1991 se incrementará en 2.775.000 pesetas la cantidad abonada en 1990.

El monto total resultante se distribuirá proporcionalmente entre las diversas áreas de actividad de acuerdo con el número real de empleados de cada área y su nivel retributivo según tablas de aplicación de los salarios base.

La cantidad a asignar a cada área se distribuirá entre los Centros que la componen en función al número de empleados y a los resultados obtenidos por cada Centro al 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, asegurándose la asignación de un 50 por 100 a cada Centro en el supuesto de resultados negativos.

La cantidad que resulte de aplicación para cada Centro será repartida entre los empleados del mismo que reúnan las condiciones siguientes:

1.ª Permanecer en alta en la Empresa durante los seis meses anteriores al inicio del devengo.

2.ª Asistencia al trabajo durante el 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 y 85 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 50 por 100.

El cómputo de asistencia se realizará por semestres naturales y en el mismo no se considerarán los períodos vacacionales, los permisos con sueldo, ni las situaciones de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo. Excepcionalmente, a propuesta de los responsables de los Centros de trabajo o del Delegado sindical estatal, la Comisión paritaria podrá analizar y decidir, en su caso, sobre aquellas situaciones que por diferentes motivos entienda que pudiera proceder el pago completo del plus o el del nivel superior al estipulado por asistencia al trabajo, aun no cumpliendo los anteriores requisitos.

El excedente que resulte por la no aplicación o aplicación parcial a los empleados que no cumplan el 95 por 100 de las jornadas laborales será abonado al personal del Centro que reúna las condiciones exigidas para la percepción de este plus, al 100 por 100, en proporción a sus sueldos base.

Las liquidaciones se realizarán a la obtención de los resultados del primer y segundo semestres naturales.

3.7 *Plus de domingos en periodo veraniego.*—Durante la vigencia del presente Convenio el personal que trabaje los domingos existentes en el período del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de acuerdo con las condiciones y baremo 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.

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

a) Trabajar ininterrumpidamente en la Empresa en los seis meses inmediatos anteriores, como mínimo, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.

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.

3.8 *Jornada partida.*—Se abonará un plus mensual en el período del 1 de mayo al 31 de octubre por el trabajo que se realice en jornada partida en cada mes en aquellos Centros que se requiera la realización de la misma, siempre y cuando se reúnan los requisitos siguientes:

- a) Que entre la finalización del primer período y la iniciación del segundo, exista un mínimo de dos horas.
- b) Estar trabajando ininterrumpidamente en la Empresa desde los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.
- 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.

La compensación económica se abonará de una sola vez, antes del día 30 de noviembre de cada año y de acuerdo con el baremo siguiente:

Cuatro mil trescientas pesetas mensuales si se realiza la jornada partida durante veinte o más días laborables del mes, excepto sábados. Dos mil ochocientas pesetas mensuales si se realiza la jornada partida de 14 a 19 días laborables del mes, excluidos los sábados.

Aquellos que no realicen las jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del período establecido podrán acumularlos de un mes a otro con el fin de alcanzar el número suficiente de jornadas partidas en el período mencionado para percibir un plus mensual total (4.300 pesetas) o parcial (2.800 pesetas).

3.9 *Plus de Navidad y Año Nuevo.*—A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, 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 del servicio se viera obligado a disfrutar las vacaciones de los años 1991 y 1992 en los meses de enero, febrero, marzo o abril y 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.

#### CLÁUSULA 4.ª CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 1992

4.1 *Masa salarial.*—Durante 1992 se incrementará la masa salarial en el 90 por 100 del IPC real de 1991, según los datos que establezca el INE. Se distribuirá de acuerdo con la representación sindical y en todo caso deberán respetarse las siguientes condiciones.

4.2 *Sueldos base.*—El incremento correspondiente a los sueldos base se distribuirá teniendo en cuenta los resultados del estudio de valoración de los puestos de trabajo que se establece en el presente Convenio. En el supuesto de no resultar de aplicación el mencionado estudio por carencia o falta de acuerdo al respecto, los mismos se incrementarán proporcionalmente entre las diferentes categorías laborales.

4.3 *Gratificaciones.*—El importe global anual se incrementará en el mismo tanto por ciento que resulte de aplicación para los sueldos base.

4.4 *Plus de productividad.*—Su importe se incrementará hasta el 1,45 por 100 del cómputo de la masa salarial correspondiente al 31 de diciembre de 1991.

4.5 *Pluses de jornada partida y domingos en periodo veraniego.*—La Comisión Paritaria estudiará una nueva fórmula de compensación y los nuevos importes a asignar a los pluses de jornada partida y domingos en periodo veraniego tendente a la cobertura durante todo el año de los mencionados pluses actualmente vigentes para meses determinados.

4.6 *Revisión salarial.*—Al finalizar el año 1992 y una vez conocido el IPC oficial se abonará, en su caso, la diferencia entre lo pagado como masa salarial y el IPC real más 1,5 puntos, distribuyéndose proporcionalmente entre los conceptos de sueldos base y gratificaciones.

Los atrasos derivados de la revisión anterior se abonarán en una sola paga el primer trimestre de 1993.

#### CLÁUSULA 5.ª PERMISOS

5.1 *Con sueldo.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Cuatro días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y padres de uno u otro cónyuge. Este permiso se verá incrementado en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.
- d) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

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 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 periodo o periodos que la organización del trabajo lo permita.

Asimismo durante 1991 y 1992 los empleados de los centros en que se realicen las cuarenta horas semanales de jornada establecida tendrán opción a disfrutar de cuatro y ocho horas, respectivamente, a determinar, de mutuo acuerdo, entre la Dirección de la Empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

5.2 *Sin sueldo.*—El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por periodo 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.

#### CLÁUSULA 6.ª VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Dicho periodo vacacional podrá fraccionarse en dos.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, respetándose a tal efecto las preferencias legales establecidas. Entre los trabajadores en igualdad de preferencias se crearán turnos de rotatividad anuales a fin de que periódicamente los trabajadores de cada Centro disfruten de idénticos beneficios. Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas mediarán los representantes legales de los trabajadores y si éste permaneciera el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la jurisdicción competente de acuerdo con el apartado d) 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 responsable 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.

#### CLÁUSULA 7.ª JUBILACIÓN

En desarrollo de la disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de los contratos de trabajo tendrá límite máximo del cumplimiento de sesenta y cinco años de edad, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la Empresa y el empleado afectado, en el que se fijará la fecha de extinción de las relaciones laborales.

#### CLÁUSULA 8.ª MANTENIMIENTO DE EMPLEO

Ambas partes reconocen la importancia del mantenimiento de empleo y se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a realizar acciones conducentes a la consecución de dicho objetivo solidario.

A tal fin coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada a la suspensión de las horas extraordinarias y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes.

La Dirección de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», se compromete a mantener el nivel de empleo anual, durante 1991 y 1992, a cuyo efecto se obliga a cubrir numéricamente cuantas bajas definitivas se produzcan en puestos de trabajo fijo.

#### CLÁUSULA 9.ª CONTRATOS TEMPORALES

Al amparo de la legislación vigente, «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», podrá suscribir contratos temporales como medida de fomento de empleo, para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc.

La Dirección de la Empresa comunicará al Delegado Estatal los puestos a cubrir, periodos de contratación y modalidades de contrato, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

#### CLÁUSULA 10. FORMACIÓN, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

10.1 *Formación.*—La Empresa facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos que faculden 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 de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la subvención.

La representación de los trabajadores formulará a la Empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora en 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 Empresa facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos, así como el abono de los gastos de matriculación.

10.2 *Selección.*—En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla la Empresa, previa consulta y participación de la representación de los trabajadores que se reflejan en la cláusula 13 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 de los trabajadores el periodo de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

10.3 *Promoción profesional.*—La Empresa, previa información a los representantes legales de los trabajadores, que se reflejan en la cláusula 13 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 el Delegado sindical estatal.

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 paritaria.

Cuando proceda, y con rango de Convenio la Comisión de interpretación y vigilancia articulará la creación de nuevas categorías laborales y asignación de salarios correspondientes para la atención de nuevos servicios o adaptación de los ya existentes.

#### CLÁUSULA 11. GRUPOS LABORALES

La Comisión de interpretación y vigilancia en su primera reunión creará una subcomisión con la finalidad de elaborar un amplio estudio para la reclasificación laboral de los niveles de categorías actuales.

Finalizado dicho estudio, la citada Comisión formulará la correspondiente propuesta a la Comisión de interpelación y vigilancia para que ésta adopte el acuerdo oportuno, que tendrá la misma eficacia normativa que el presente Convenio, formando parte integrante del mismo. En el supuesto de que ello implique variaciones salariales, se realizará su aplicación de manera progresiva.

#### CLÁUSULA 12. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Se crea una Comisión de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuesta por dos representantes de la Empresa y otros dos de los trabajadores, con competencias en todo el territorio nacional, con los cometidos siguientes:

- Adoptar las medidas necesarias en todas las dependencias de la Empresa para la realización de las diferentes tareas sin riesgo laboral.
- Establecer normas que garanticen la mejor conservación de la salud.
- Promover acciones formativas e informativas de signo preventivo, motivando el desarrollo de actividades favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Hacer el seguimiento de los reconocimientos médicos anuales en los diversos Centros de la Empresa, que deben realizarse en el primer cuatrimestre del año.
- Proponer a la Dirección las medidas que se estimen oportunas para la conservación de la salud y prevención de accidentes laborales.

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

#### CLÁUSULA 13. DERECHOS SINDICALES

Serán reconocidas aquellas Secciones sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidas 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 un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos reconocidos en el primer Convenio Colectivo.

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 Administración Central 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 representantes de los trabajadores 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 representantes 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 seis miembros.

#### CLÁUSULA 14. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituirá una Comisión Paritaria, que estará formada por cuatro miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y cuatro miembros de la representación 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 reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- Análisis, estudio y propuestas referidos a formación y promoción.
- Aplicación del acuerdo sobre revisiones salariales pactadas en el presente Convenio.
- Fijar las bases para el fomento, control y seguimiento de puestos de trabajo y adoptar las medidas oportunas para la creación de empleo en «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».
- Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8.º del AES sobre horas extraordinarias.
- Seguimiento de compromisos concernientes a seguridad e higiene en el trabajo.
- Desarrollar el artículo 6.º, capítulo 3.º, título II del AES, sobre productividad y absentismo.
- Aplicación de derechos sindicales.
- Creación de la Subcomisión de Grupos Laborales (cláusula 11) y elaboración de un Reglamento de Régimen Interior.
- Estudiar las peticiones de anticipos de hasta tres mensualidades del personal que no reúna los requisitos convenidos.

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio.

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.

#### CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las normas anteriores que se opongan o contradigan las cláusulas o contenido general que en este Convenio se fijan y, específicamente, las del I, II y III Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», así como toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo aplicable a las actividades de esta Empresa. En concreto se derogan la cláusula 17 del II Convenio Colectivo y las cláusulas 11 y 12 del III Convenio Colectivo.

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

Madrid, 19 de julio de 1991.

#### ANEXO I

##### Tabla salarial del IV Convenio Colectivo

Niveles	Categorías	Sueldos - Pesetas
I	Titulado superior y Jefe de primera.....	141.600
II	Titulado medio y Jefe de segunda.....	135.300
III	Jefe de tercera.....	125.400
IV	Oficial administrativo y Oficial primera de Oficios Varios.....	116.900
V	Oficial de segunda de Oficios Varios y Auxiliar administrativo.....	111.300
VI	Ayudante de Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero, Peón especializado y Telefonista.....	107.700
VII	Encargada de Comedor, Encargada de Pisos y Encargada de Vestuarios.....	106.400
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado.....	99.600
IX	Camarera de Pisos, Limpiadora, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregadora, Socorrista y Mozo repartidor.....	90.700

#### ANEXO II

##### Importes de la ayuda escolar e infantil para 1991

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

28608

**RESOLUCION de 7 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», personal de flota.**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», personal de flota, que fue suscrito con fecha 22 de agosto de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### SEPTIMO CONVENIO DE LA EMPRESA «REMOLQUES MARI-TIMOS, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE FLOTA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regula las condiciones laborales de los tripulantes de todos los buques y lanchas dedicados a la actividad de salvamento, remolques y lucha anticontaminación marina de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», bien sean propios o alquilados.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio regirá hasta el 31 de diciembre de 1992.

Los conceptos económicos encuadrados en la tabla salarial tendrán efecto desde el 1 de enero de 1991. Los demás conceptos económicos, contemplados en los artículos 9, 14, 16, 17, 19, 21, 25, 26, 37 y 39 entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

El régimen de vacaciones regirá en la forma que se indica en el artículo 13.