

tituto Politécnico Nacional. Primer grado en las ramas de Delineación, profesión Delineante; Automoción, profesiones de Mecánica del Automóvil y Electricidad del Automóvil; Madera, profesión Madera. Segundo grado en la rama de Delineación, especialidad de Delineante en edificios y obras.

Segundo.—Las anteriores enseñanzas del segundo grado no podrán implantarse cuando el número de alumnos inscritos provisionalmente en cada especialidad sea inferior a veinte.

Tercero.—La Dirección General de Personal establecerá las normas necesarias para el adecuado acoplamiento del personal que en la actualidad presta sus servicios en los mencionados Institutos Politécnicos Nacionales entre éstos y los Centros en que se desdoblán.

Igualmente, procederá a fijar las plantillas de Profesores y Maestros de Taller de todos ellos, en función de los cuadros de enseñanzas que se les autoriza por esta Orden, de su capacidad en puestos escolares y de la demanda real de matrícula para el próximo curso, a cuyo efecto por las respectivas Delegaciones Provinciales del Ministerio en Guadalajara y Segovia, habrán de formular ante dicho Centro directivo oportuna y razonada propuesta.

Cuarto.—Los gastos de personal administrativo y subalterno que sea necesario contratar serán financiados con cargo al presupuesto del Patronato de Promoción de la Formación Profesional, así como los que ocasione el funcionamiento de los nuevos Centros; los referentes a mobiliario y material inventariable, deberán ser satisfechos con cargo a los fondos de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar o bien por el mencionado Patronato.

Quinto.—Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias para determinar el personal administrativo y subalterno que deba ser contratado y para adoptar cuantas medidas estime pertinentes en orden a garantizar el funcionamiento de los nuevos Centros.

Por las Delegaciones Provinciales correspondientes se comunicará a la Dirección General de Enseñanzas Medias (Subdirección General de Centros) la fecha exacta en que los nuevos Centros comiencen sus actividades docentes.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 17 de junio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmos. Sres. Directores generales de Enseñanzas Medias y de Personal.

16421 *CORRECCION de errores de la Orden de 1 de abril de 1980 por la que se ponen en funcionamiento diversos Colegios Nacionales y Centros de Educación Preescolar en las provincias de Barcelona y Madrid.*

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 149, de fecha 21 de junio de 1980, páginas 14077 a 14081, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Provincia de Barcelona

Municipio: Hospitalet de Llobregat. Localidad: Hospitalet de Llobregat.—Colegio Nacional «Joanot Martorell». Número de código: 08602876. En los párrafos relativos a creaciones y composición resultante, donde dice: «dos unidades escolares de Educación Preescolar (párvulos)», debe decir: «dos unidades escolares de Educación Especial».

Municipio: Mataró. Localidad: Mataró.—Colegio Nacional «Vista Alegre». El número de código de este Centro es el 08034357, y no el 08034537, que apareció por error.

Municipio: Sabadell. Localidad: Sabadell.—Colegio Nacional «Sant Julià». Número de código: 08603066. En composición resultante debe decir: «Veinticuatro unidades escolares mixtas de Educación General Básica, seis unidades escolares de Educación Preescolar (párvulos), una unidad escolar mixta de Educación Especial y dirección con función docente».

Municipio: San Pedro de Ribas. Localidad: San Pedro de Ribas.—Colegio Nacional. Número de código: 08603081. Este Centro se denominará «Santa Eulalia».

Provincia de Madrid

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid.—Colegio Nacional «Universidad Autónoma». El número de código de este Centro es el 28029111, y no el 26800343.

16422 *CORRECCION de errores de la Orden de 2 de abril de 1980 por la que se autoriza la puesta en funcionamiento de los Colegios Nacionales de Educación General Básica en las provincias que se citan.*

Advertidos errores en el texto de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 134, de fecha 4 de junio de 1980, páginas 12346 a 12350, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Provincia de Burgos

Municipio: Burgos. Localidad: Burgos.—Colegio Nacional. Número de código: 09600048. En los párrafos de creaciones y composición resultante, donde dice: «dos unidades de Educación Preescolar (párvulos)», debe decir: «dos unidades mixtas de Educación Especial».

Provincia de Lérida

Municipio: Mollerusa. Localidad: Mollerusa.—Colegio Nacional, domiciliado en carretera de Torregrosa, s/n. El número de código de este Centro es el 25600231, y no el 25600251, que fue el que apareció publicado.

Provincia de Las Palmas

Municipio: Santa Lucía. Localidad: Doctoral.—Colegio Nacional «Doctoral 2». Número de código: 35600531. Este Centro apareció incluido en la provincia de La Coruña, y debió haber aparecido en la de Las Palmas.

Municipio: Santa María de Guía. Localidad: Santa María de Guía.—Colegio Nacional «Miguel de Santiago». Este Centro tiene el número de código 35600541, y no el 35600553, que por error apareció.

16423 *CORRECCION de errores de la Orden de 17 de abril de 1980 por la que se autoriza la puesta en funcionamiento de diversos Colegios Nacionales en la provincia de Santander.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 149, de fecha 21 de junio de 1980, páginas 14081 a 14083, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Provincia de Santander

Municipio: Valdáliga. Localidad: Labarces.—Unitaria de niños. El número de código de este Centro es el 39009705, y no el 39009700, que apareció publicado.

16424 *RESOLUCION de 12 de junio de 1980, de la Dirección General de Personal, por la que se modifica la de 28 de abril de 1980, que designó la Comisión que ha de proponer la selección de graduados pertenecientes a la sexta promoción del plan experimental 1971 y décima de 1967 de acceso directo.*

Modificada parcialmente la estructura orgánica de la Dirección General de Personal del Ministerio de Educación por Real Decreto 1020/1980, de 19 de mayo («Boletín Oficial del Estado» del 29), y nombrado Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Básicas don Narciso Gárate Molinero, por Orden de 29 de mayo de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio),

Esta Dirección General ha resuelto modificar la resolución de 28 de abril de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de mayo) por la que se designó la Comisión que ha de proponer al Departamento la selección de los graduados en las Escuelas del Profesorado de Educación General Básica en el curso 1979-1980, para su ingreso en el Cuerpo de Profesores de Educación General Básica por el sistema de acceso directo, nombrando Presidente de la referida Comisión a don Narciso Gárate Molinero, Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Básicas.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 12 de junio de 1980.—El Director general, Fernando Lanzaco Bonilla:

Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Básicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

16425 *RESOLUCION de 30 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», suscrito entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en sus centros de trabajo, y

Resultando que con fecha 18 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por las partes el día 28 de marzo del año en curso, que había sido negociado por la Comisión Deliberadora constituida al efecto el pasado 11 de febrero;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase negociadora como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», suscrito entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en sus Centros de trabajo el día 18 de marzo de 1980.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones patronal y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 30 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «MAKRO, AUTOSERVICIO MAYORISTA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo que la Empresa «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», tiene en todo el territorio nacional, almacenes de Madrid-Barajas, Madrid-Leganés, Barcelona, Valencia y oficina central, así como aquellos Centros que pudieran abrirse durante la vigencia de este Convenio.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Afectará a todos los trabajadores que, estando en situación de alta en plantilla de «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», presten sus servicios en cualquiera de los distintos Centros de trabajo en el momento de firmarse este Convenio.

3.1. También afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

3.2. Este Convenio no se aplicará a todas aquellas personas que, de acuerdo con las leyes laborales vigentes, o de las que puedan promulgarse, se excluyan de su ámbito, y en todo caso a los Directores, Gerentes y Jefe de Servicios Técnicos.

3.3. Este Convenio no recoge los derechos de los trabajadores eventuales, interinos y complementarios, pero sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las del Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor al siguiente día de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1980.

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

4.2. En caso de denuncia las negociaciones del nuevo Convenio no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1981.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación, absorción y condiciones más benefi-*

ciosas.—Las condiciones económicas pactadas, estimadas anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas que rigieran anteriormente.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal o Convenio Colectivo, si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este Convenio, excepto las que explícitamente dispongan lo contrario.

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

CAPITULO II

Acción social

Art. 7.º *Centrales y secciones sindicales*.—Makro, Autoservicio Mayorista, S. A., reconoce a las Centrales Sindicales legalmente establecidas, y con la implantación en el seno de la Empresa que más adelante se determina, como interlocutoras válidas en las materias propias de su competencia.

7.1. Dichas Centrales tendrán derecho a constituir, en cada Centro de trabajo, una Sección Sindical, siempre y cuando el número de afiliados de dicha Central llegue al 10 por 100 de la plantilla en dicho Centro de trabajo.

Art. 8.º *Representantes de la Sección Sindical*.—Estas Secciones nombrarán de entre sus miembros un responsable en su Centro de trabajo.

El representante tendrá derecho a utilizar hasta un máximo de veinte horas mensuales, dentro de la jornada laboral, para poder ejercer las actividades propias de su cargo, que no serán acumulables a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa, si lo fuera.

Gozará de todas las demás garantías de los miembros de los Comités de Empresa y previamente a su nombramiento deberá contar con la condición de fijo en plantilla.

Art. 9.º *Cese del representante*.—En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, las garantías del cesado permanecerán por un tiempo igual al que haya desempeñado su cargo, con un máximo de dos años.

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

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

Art. 10. *Actividades de la Sección Sindical*.—Las Secciones Sindicales tendrán derecho a realizar las actividades que a continuación se señalan, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de las operaciones de la Empresa:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la Empresa.

b) Fijar cualquier comunicado y anuncio de carácter sindical en los tablones que a tal efecto están establecidos dentro de los Centros de trabajo y en los lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por los trabajadores.

c) Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

d) Celebrar reuniones en los locales destinados a los Comités de Empresa, fuera de las horas de trabajo (siempre que no coincidan con las del Comité), y dentro de la jornada de apertura del Centro.

e) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir las vacantes del Comité de Empresa.

f) El representante de cada Sección Sindical podrá asistir como observador, con voz y sin voto, a las reuniones del Comité del Centro de trabajo, siempre que éste apruebe su presencia por mayoría simple.

Art. 11. *Comité Coordinador Estatal*.—«Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», reconoce la existencia de un Comité Coordinador Estatal, que estará compuesto por dos de los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de trabajo.

Art. 12. *Elección de los miembros del Comité Coordinador Estatal*.—La elección de los representantes antes citados, de cada Centro de trabajo, se efectuará por el Comité de Empresa correspondiente, siendo suficiente la mayoría simple, y por el mismo procedimiento podrán ser sustituidos. Tanto los nombramientos como los ceses serán comunicados por escrito a la Empresa por los Comités de Centro de trabajo.

12.1. En los casos de disconformidad con esta elección por parte de un tercio de los miembros de los Comités, podrá ser sometida a la consideración de una Asamblea general, la que, en última instancia, siempre tendrá poderes decisorios por la mitad más uno de los asistentes.

Art. 13. *Funciones del Comité Coordinador Estatal*.—Las funciones del Comité Coordinador Estatal serán las siguientes:

a) Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa en el tratamiento de todos aquellos asuntos de naturaleza laboral que, afectando directamente al interés

de los trabajadores, trasciendan del ámbito de un Centro de trabajo.

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

c) Recibir trimestralmente información de la Empresa sobre la marcha de la misma, especialmente en lo que se refiere a la situación económica.

d) Reunirse con la Dirección de la Empresa, al menos, una vez trimestralmente, corriendo ésta con los gastos que se deriven de dicha reunión.

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

Art. 14. Comité de Empresa:

a) La Dirección facilitará a los Comités de Empresa información sobre aquellas cuestiones de tipo económico y laboral que sea necesaria a éstos para conocer la marcha de la Empresa y el cumplimiento de las obligaciones sociales.

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

Excepcionalmente podrán convocar Asamblea en horas de jornada laboral, previa autorización de la Empresa. Esta tendrá sus locales disponibles para la celebración de las mismas.

c) Los Comités de Empresa dispondrán de un local lo suficientemente espacioso para celebrar sus reuniones. En este local se dispondrá de una mesa, sillas en número suficiente, teléfono y armario-archivo para uso del mismo.

Art. 15. Atribuciones y derechos del Comité de Empresa. Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

15.1. Deberá ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, al menos, sobre la evolución comercial del Centro de trabajo a que pertenece el Comité, sobre la evolución de los negocios y la situación comercial de la Entidad; sobre el programa de inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa y en las que de ella dependan; sobre la situación contable y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En las reuniones que se celebren con el Comité de Empresa para el tratamiento de las situaciones excepcionales, a que se refiere este apartado, el Comité podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité; si bien, la Empresa se reserva vetar razonadamente a dicho experto, pudiéndose designar otro en sustitución del vetado.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección de la misma, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

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

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

15.3. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

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

b) Ser informado sobre los puestos de trabajo que se hayan de cubrir en la Empresa, salvo que dicha información previa pueda implicar perjuicios graves a ésta, en cuyo caso se informará posteriormente.

c) En el supuesto de que trabajador expresamente lo autorice, se someterá su contrato de trabajo al Comité y/o el documento acreditativo de la rescisión del mismo, para su visado por éste.

Los finiquitos serán sometidos al visado previo de un miembro del Comité, salvo renuncia escrita del trabajador.

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

e) En caso de sanción por falta grave, muy grave y, en especial, en el supuesto de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído antes del cumplimiento de la misma, salvo en los casos de renuncia escrita del propio interesado.

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

15.4. Corresponde, asimismo, a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la Empresa,

pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

15.5. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales para las gestiones propias de su competencia, disponiendo de identificación como miembro del Comité, facilitada por la Empresa.

CAPÍTULO III

Acción social

Art. 16. Representación en el Consejo de Administración. Los trabajadores de «Makro, Autoservicio Mayoristas, S. A.», deberán estar representados en el Consejo de Administración de la forma en que marque la Ley.

El o los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración asistirán a las reuniones del Comité Coordinador Estatal, siempre y cuando sea requerido por éste.

Derogada la Ley 41/1962, de 21 de julio, por el Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá en el Consejo de Administración de «Makro, Autoservicio Mayorista, S. A.», la representación de los trabajadores que establecía la citada Ley, hasta el momento en que se promulguen nuevas disposiciones sobre la materia, en que se estará a lo que en éstas se disponga.

Art. 17. Seguros de accidentes:

17.1. La Empresa tiene contratado para todo su personal un Seguro de accidentes corporales de cualquier tipo, que garantiza un capital equivalente a dos anualidades de salario para los casos de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo. En todo caso, se estará a lo previsto en la póliza concertada, de la cual obrará una copia en poder de cada uno de los Comités de Centro de la Empresa.

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

Art. 18. Servicio Militar.—Durante el Servicio Militar obligatorio, la Empresa abonará a los trabajadores, con un año de antigüedad en la misma, desde el ingreso en filas, el 40 por 100 del salario real al soltero y el 80 por 100 al casado, hasta su licenciamiento.

Art. 19. Fondo social:

19.1. Se constituye un fondo social, cuya gestión exclusiva corresponderá a los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo.

Los Comités, en el plazo de un mes, elaborarán un Reglamento de funcionamiento del fondo social.

19.2. La Empresa se comprometerá a incrementar este fondo social con una cuota fija anual, siempre que esté de acuerdo con el Reglamento que se elabore.

19.3. Las dietas aplicadas al cargo de Consejero laboral, en el Consejo de Administración, servirán para incrementar los fondos sociales.

Art. 20. Anticipos.—Los trabajadores hijos de la Empresa, con seis meses de antigüedad, tendrán derecho a que se les conceda el 100 por 100 de su mensualidad del mes en curso, en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas desde que lo soliciten.

Art. 21. Preferencia en el empleo.—Tendrán preferencia para ocupar vacante en la plantilla las personas que a continuación se señalan, teniendo siempre prioridad las primero mencionadas sobre las siguientes, según el orden que señala este artículo.

Las viudas y viudos de los trabajadores de «Makro, Autoservicio Mayoristas, S. A.», así como el cónyuge del trabajador que, declarado inválido, haya causado baja definitiva en la Empresa, y los parientes en primer grado del trabajador fallecido o baja definitiva por invalidez, tendrán todos ellos preferencia para ocupar una vacante de trabajo en la Empresa, de acuerdo con sus características personales y profesionales, siempre que se encuentren en situación legal de desempleo, subsidiada o no y económicamente dependiesen totalmente del trabajador fallecido o inválido.

También tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan el personal con seis meses de antigüedad en la Empresa, en turno fijo de tarde a jornada completa, respecto de las vacantes en turno rotativo de su categoría; el personal en jornada reducida por más de seis meses, respecto de la vacante en jornada completa en su categoría; el personal eventual, complementario e interino que haya sido contratado dos veces como mínimo, aunque fuera alternativamente, y el personal procedente de la Oficina de Colocación donde esté ubicado el Centro de trabajo.

Art. 22. Ayuda familiar:

22.1. El personal con hijos en edad escolar comprendidos entre cuatro y dieciséis años, y por los que se perciba el plus familiar a través de «Makro», percibirá una ayuda escolar mensual, en los meses de octubre a junio, ambos inclusive, de 1.200 pesetas por el primer hijo, 900 pesetas por el segundo y 600 pesetas por el tercero.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 2.700 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

22.2. Asimismo, las trabajadoras en todo caso y los trabajadores a los que corresponda la custodia legal de los hijos de hasta cuatro años de un matrimonio anterior disuelto, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 13.200 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.200 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se percibirá esta ayuda.

22.3 Los empleados con hijos calificados por la Seguridad Social como subnormales y/o minusválidos percibirán la cantidad de 7.000 pesetas por hijo y mes, siempre y cuando estén a cargo del trabajador y no ejerzan ninguna ocupación remunerada.

Los importes que anteriormente se señalan son de aplicación desde el 1 de enero de 1980.

Art. 23. *Ayuda de estudios.*—La Empresa otorgará una ayuda económica total para todos los trabajadores en aquellos estudios que acuerden la Empresa y el Comité Coordinador Estatal y se cursen en un Centro oficial.

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

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

Si resultara imposible para el trabajador asistir a un Centro oficial, y así se acreditase, el trabajador percibirá la ayuda económica a que hacen referencia los párrafos anteriores, en el importe equivalente al que resultara de cursarse los estudios en un Centro oficial y en iguales condiciones a las indicadas.

La Dirección de Personal elaborará, en plazo no superior a tres años, el Reglamento de Ayuda de Estudios, facilitando un ejemplar a cada Comité de Centro.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 24. *Faltas al trabajo por privación de libertad.*—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención gubernativa.

En caso de condena por delito que suponga una privación de libertad efectiva inferior a un año, se dará preferencia al trabajador para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría (siempre que ésta sea su primera condena) y atendiendo a todas las circunstancias personales, en discusión con el Comité de Empresa.

Art. 25. *Transporte.*—La Empresa abonará a sus empleados, con las deducciones que en cada caso correspondan, el importe del billete de los medios públicos colectivos de transporte, desde su domicilio al Centro de trabajo.

En aquellos Centros de trabajo en los que no existan transportes públicos adecuados, se negociará por la Empresa con el Comité de Centro la fijación de una cantidad específica por kilómetro.

Art. 26. *Comidas.*—El Comité de cada almacén formulará al Gerente del mismo las sugerencias que considere oportunas para alcanzar una mejor calidad de los menús de la cantina.

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

El personal de oficina central percibirá una ayuda económica de 260 pesetas por día trabajado en jornada partida. Esta cantidad será revisada en el mes de septiembre de cada año.

Art. 27. *Jornada y horarios de trabajo:*

1. La jornada semanal de trabajo en los almacenes se distribuirá en cinco días, de forma que el personal disfrute de un día libre a la semana, además del domingo.

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

2. La jornada de trabajo en los almacenes a partir del 19 de mayo de 1980 será de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

3. La Dirección tratará con el Comité de Oficinas Centrales, antes de la fecha indicada, una jornada de trabajo que no podrá ser inferior a cuarenta horas semanales, excepto en los meses de verano, que se respetarán las condiciones que vienen rigiendo hasta la actualidad.

Art. 28. *Excepciones a la jornada:*

28.1. *Inventario:* En los casos de inventario anual, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán en la siguiente forma:

Las dos primeras, cada una de ellas con, el 75 por 100 de incremento sobre la hora normal.

En todo caso, el tiempo de trabajo de inventario se dedicará específicamente a labores propias del mismo y a las correspondientes a la categoría profesional del trabajador.

28.1. *Horas extraordinarias:* Las horas extraordinarias se realizarán con las limitaciones establecidas de acuerdo con la

legislación vigente, y serán repartidas entre todos los trabajadores que lo soliciten, con preferencia de los sueldos inferiores de cada categoría y función.

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

Art. 30. *Jornadas especiales.*—Por su significado popular y familiar se respetarán como festivo pagado los siguientes días:

- Nochebuena por la tarde.
- Nochevieja por la tarde.

30.1. En los días antes indicados, el cierre al público en los almacenes se efectuará a las catorce horas, si bien el personal permanecerá en su puesto de trabajo hasta que terminen las operaciones de cierre relativo al mismo.

30.2. El personal de los almacenes que habitualmente trabaja en turno de mañana librará uno de los dos días antes indicados, quedando en todo caso cubiertas las necesidades del servicio.

30.3. En la oficina central el personal tendrá libre uno de los días de Nochebuena o Nochevieja, en forma que, en todo caso, queden perfectamente atendidos los servicios. En todo caso, la jornada de trabajo terminará a las doce treinta horas.

30.4. La Empresa gestionará, de acuerdo con el Comité de Centro, ante las autoridades competentes, el cambio de las fiestas de la localidad donde esté ubicado el Centro por las de la capital de la provincia, si los trabajadores lo solicitan.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 31. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se entenderá por tiempo indefinido, salvo las excepciones admitidas por la Ley, y estará basado en el principio de garantía de la estabilidad en el trabajo.

31.1 En los contratos eventuales que se lleven a cabo en vacaciones y Navidad, la duración de éstos no podrá exceder de ciento cinco días en cada caso. Debiendo contratar la Empresa personal en situación de desempleo, previa comunicación a los distintos Comités de dichas contrataciones.

Art. 32. *Ingreso y periodo de prueba.*—La contratación se realizará por medio del Departamento de Personal, quien con la mayor antelación posible informará de las vacantes en los tableros de anuncios.

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

De la realización y resultado de las pruebas informará al Comité de Empresa.

32.2 El periodo de prueba se regulará conforme a la legislación vigente.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el trabajador fijo en plantilla de su misma categoría profesional.

Una vez terminado el periodo de prueba, el contrato tendrá plena validez, anotándose, a todos los efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido en el periodo de prueba.

Art. 33. *Trabajos de superior categoría.*—La Empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de categoría superior si se prevé para los mismos una duración superior al mes.

Cuando el trabajador realice funciones en categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado adscrito.

33.1. Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador pasar a la categoría superior si se superase el periodo antes citado, a excepción del personal técnico titulado, para el que el plazo será de seis meses. Se exceptúan los trabajos motivados por enfermedad de un compañero, en cuyo caso se aplicará lo que indica la Ordenanza de Comercio.

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

Art. 34. *Cambio de Centro de trabajo.*—En las aperturas de nuevos Centros de trabajo, o cuando haya vacante en los Centros en funcionamiento, tendrán prioridad para ocupar plaza los trabajadores que en este momento no tengan suspendido su contrato de trabajo con la Empresa, manteniendo la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender a todas las solicitudes se discutirán las mismas con el Comité de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de trabajadores de Centros ubicados en una misma provincia.

Previo acuerdo entre trabajadores, dentro de la misma categoría y función, éstos podrán cambiarse de puesto de trabajo. Los trabajadores notificarán por escrito su acuerdo de permuta a la Empresa, quien, también por escrito, podrá oponerse al mismo razonadamente, en plazo no inferior a quince días.

En todos los casos de traslado previstos en los párrafos anteriores, los gastos de aqué' serán por cuenta del trabajador.

En el caso de traslado de algún trabajador por interés de la Empresa, será esta la que corra con los gastos de traslado del trabajador, su familia y enseres.

Art. 35. *Cambios de sección.*—El cambio de sección sin previo acuerdo con el interesado deberá ser comunicado al Comité de Empresa, razonando con éste los motivos que han obligado a adoptar tal decisión.

Art. 36. *Ascensos.*—La Dirección de Personal someterá a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo público, con suficiente antelación, los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso.

36.1. La temática de las pruebas, así como sus evaluaciones, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa de cada Centro con anterioridad al nombramiento efectivo.

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

- 1.º El personal de la misma sección.
- 2.º El trabajador más antiguo.
- 3.º El personal del mismo departamento.
- 4.º El personal del mismo Centro.

Art. 37. *Declarado impropcedente por la Magistratura de Trabajo el despido de un trabajador, será éste el que adopte entre readmisión o indemnización, excepto en los supuestos en que el despido se efectúe a consecuencia de ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la Empresa y/o familiares que con ellos convivan; en deslealtad, abuso de confianza o fraude, en las funciones desempeñadas; embriaguez o uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales; en faltas de aseo, sobre las que se le hubiese llamado la atención repetidamente al trabajador o hubiera producido quejas justificadas de sus compañeros; en originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo y en bajo rendimiento voluntario y continuado.*

Art. 38. *Prendas de trabajo.*

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

38.2. Se facilitará por la Empresa medidas antivariéticas al personal que las necesite según prescripción facultativa de los servicios médicos de la Empresa.

CAPITULO VI

Vacaciones-Licencias-Excedencias

Art. 39. *Vacaciones anuales.*—El período anual de vacaciones es de treinta días naturales para todos los trabajadores, sin distinción de categoría.

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

Si por necesidades de la misma, a algún trabajador se le cambiara el turno de disfrute de sus vacaciones, recibirá una compensación económica de 11.500 pesetas, salvo en casos de fuerza mayor.

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

El criterio general para la elección de turno de vacaciones será de rotatividad entre todos los trabajadores, siguiéndose el criterio de antigüedad, teniendo prioridad para las de 1980 quienes no eligieron en 1979, salvo las siguientes excepciones:

- a) Los departamentos de «Makro» que cierran en periodo fijo, que será cuando se produzca éste.
- b) Casados con hijos en edad escolar, que las deberán disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- c) Casados cuyo cónyuge deba coger las vacaciones en fecha fija de forma ineludible, que las disfrutará en el mismo periodo que éste.

Las reclamaciones motivadas por este tema serán tratadas con carácter previo entre la Dirección de la Empresa y el Comité.

39.2. Se dispondrá de un día libre al año, a disfrutar según las necesidades del servicio.

39.3. Aquellos trabajadores que por iniciativa de la Empresa lleguen al acuerdo con la misma de disfrutar sus vacaciones en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y octubre, per-

cibirán una bolsa (pro ayuda vacaciones) estimada en 5.000 pesetas.

Art. 40. *Licencias retribuidas.*—Todos los afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias en las formas y condiciones siguientes:

40.1. Por razón de matrimonio, quince días.

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

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

Art. 41. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida, por un período no inferior a seis meses ni superior a cinco años, por asuntos personales. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en categoría inferior, siempre que tenga aptitudes para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su categoría de origen.

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

41.2. La Empresa prorrogará la excedencia por maternidad por un período de hasta seis meses si así se solicita por la trabajadora.

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

CAPITULO VII

Retribuciones e incrementos salariales

Art. 42. *Salarios.*—La tabla salarial anexa a este Convenio especifica para cada función los salarios brutos mínimos por jornada normal de trabajo, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1980.

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

43.1. *Paga de beneficios:* Se abonará en el primer trimestre de cada año, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y su abono será proporcional al tiempo trabajado en este período.

43.2. *Paga de vacaciones:* Se abonará el día 16 de julio o el día hábil anterior, devengándose por sextas partes, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajadas en ese período.

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

43.4. *Paga de Navidad:* Se abonará el 20 de diciembre o el día hábil anterior, devengándose por sextas partes, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajados en ese período.

Art. 44. *Pluses y complementos salariales:*

44.1. *Plus de antigüedad:* Se fija el valor unitario de 1.125 pesetas por trienio, precisándose que durante el primer trienio este plus se hará efectivo a razón de 375 pesetas por año.

44.2. *Plus de nocturnidad:* El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 70 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

44.3. *Pluses de puesto de trabajo:* Estos complementos se abonarán doce veces al año. Son de índole funcional y su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada, no teniendo el carácter de consolidable ni siquiera «ad personam».

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

Se aplicará el siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 695 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 1.390 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 2.080 pesetas brutas.

44.3.2. *Plus de cámaras:* Se establece en un 40 por 100 sobre el salario base para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

Los pluses de nocturnidad y el de cámaras se abonarán sobre las mismas bases utilizadas para 1979, con un incremento de dichas bases para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1980 del 15,8 por 100.

ANEXO

Tabla de salarios funcionales mínimos brutos

Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual	Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual
1	Aspirante hasta dieciocho años	36.000	588.480				
2	Auxiliar Almacén	40.714	651.424		Decorador	54.842	877.472
	Auxiliar Cajas	40.714	651.424		Ayudante Compras	54.842	877.472
	Telefonista télex	40.714	651.424		Jefe Grupo Contabilidad Proveedores	54.842	877.472
	Confección etiquetas	40.714	651.424		Cajero Contabilidad General	54.842	877.472
	Auxiliar Administrativo (Almacén)	40.714	651.424		Calculador	54.842	877.472
	Auxiliar Archivo	40.714	651.424		Operador principal	54.842	877.472
	Auxiliar Administrativo (O. C.)	40.714	651.424	7	Jefe Sección Ventas	61.845	989.520
	Mecanógrafa (sin experiencia)	40.714	651.424		Jefe Administración Almacén	61.845	989.520
	Mozo	40.714	651.424		Promotor	61.845	989.520
	Marmitón	40.714	651.424		Adjunto Jefe R. M. Combinada	61.845	989.520
	Vigilante	40.714	651.424		Jefe Explotación	61.845	989.520
	Etiquetador	40.714	651.424		Subjefe Carnes	61.845	989.520
	Transportista	40.714	651.424		Jefe Mantenimiento	61.845	989.520
	Auxiliar Contabilidad Proveedores	40.714	651.424		Secretario Director general	61.845	989.520
	Auxiliar Servicios Administrativos	40.714	651.424		Jefe Servicios Administrativos	61.845	989.520
	Mecanógrafa	40.714	651.424		Jefe Sección Arte	61.845	989.520
3	Control Final Recepción Mercancías	42.750	684.000	8	Jefe de Carnes	67.565	1.081.040
	Control Final Facturación	42.750	684.000		Jefe de Clientes	67.565	1.081.040
	Carretillero	42.750	684.000		Contable	67.565	1.081.040
	Ayudante Cocina (pinche)	42.750	684.000		Jefe Administración Salarios	67.565	1.081.040
	Control Pedidos	42.750	684.000		Jefe Servicios Personal	67.565	1.081.040
	Control Final Documentos	42.750	684.000		Jefe Reclutamiento y Selección	67.565	1.081.040
	Oficial Muelle	42.750	684.000		Adjunto Jefe Proceso Datos	67.565	1.081.040
	Ayudante Mantenimiento	42.750	684.000		Jefe Promoción	67.565	1.081.040
	Perforista	42.750	684.000		Jefe Promoción Ventas	67.565	1.081.040
4	Administrativo Departamento	43.895	702.320	9	Adjunto Jefe Departamento	73.286	1.172.576
	Operador H. P.	43.895	702.320		Comprador Junior	73.286	1.172.576
	Interventor Etiquetas	43.895	702.320	10	Jefe Departamento	79.520	1.272.320
	Oficial segunda Contabilidad Proveedores	43.895	702.320		Jefe de Personal	79.520	1.272.320
	Secretaría	43.895	702.320		Jefe Recepción Mercancías	79.520	1.272.320
5	Oficial Carnes	49.368	789.888		Comprador	79.520	1.272.320
	Oficial Mantenimiento	49.368	789.888		Jefe Central	79.520	1.272.320
	Cocinero	49.368	789.888		Jefe Entrenamiento	79.520	1.272.320
	Oficial primero Contabilidad General	49.368	789.888		Adjunto Operaciones	79.520	1.272.320
	Oficial primero Administración Salarios	49.368	789.888		Auditor Interno	79.520	1.272.320
	Operador IBM periférico	49.368	789.888		Jefe Organización	79.520	1.272.320
	Secretaria Dirección	49.368	789.888	11	Jefe Contabilidad General	86.518	1.384.288
6	Subjefe Sección Ventas	54.842	877.472		Jefe Proceso Datos	86.518	1.384.288
	Subjefe Restaurante	54.842	877.472		Jefe Contabilidad Proveedores	86.518	1.384.288
	Subjefe Sección Servicios	54.842	877.472		Jefe de Compras	86.518	1.384.288

Notas a la escala salarial:

- 1.º Se garantiza a todo el personal un incremento del 14 por 100.
- 2.º La escala responde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrían requerir cambios en la escala.
- 3.º Durante los tres primeros meses en el puesto de ingreso o por promoción, los salarios pueden fijarse en un 15 por 100 por debajo de la escala.
- 4.º Durante el primer año de funcionamiento de un Centro de trabajo, los salarios podrán estar hasta un 20 por 100 por debajo de la escala de mínimos.