

Tabla de valores hora prima a diferentes grupos de trabajo  
Valores hora prima a actividad 100 (2.080 horas)

Categoría Grupo de trabajo	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
A-B-C-D-E	54,260	58,963	59,552	61,603
F	57,285	61,987	59,552	61,603
G	60,309	65,012	61,064	63,115
H	63,333	68,036	62,576	64,627
I	66,357	71,060	64,088	66,140
J	69,382	72,572	65,600	67,652
K	72,406	74,084	67,112	69,164
De actividad 101 hasta activ. 110	0,759	0,817	0,825	0,865
De actividad 111 hasta activ. 130	1,427	1,557	1,572	1,620
De actividad 131 hasta activ. 140	0,481	0,518	0,523	0,545

Tabla de valores hora prima a diferentes grupos de trabajo  
TIEMPO NUEVO EN LA LINEA DE MECANICOS  
Valores hora prima a actividad 100 (2.080 horas)

Categoría Grupo de trabajo	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
A-B-C-D-E	72,330	78,621	79,391	82,128
F	75,354	81,645	79,391	82,128
G	78,379	84,669	80,903	83,640
H	81,403	87,693	82,415	85,152
I	84,427	90,717	83,927	86,160
J	87,451	92,229	85,439	88,178
K	90,475	93,742	86,951	89,688
De actividad 101 hasta activ. 110	0,759	0,817	0,825	0,865
De actividad 111 hasta activ. 130	1,427	1,557	1,572	1,620
De actividad 131 hasta activ. 140	0,481	0,518	0,523	0,545

Tabla de valores hora prima para el abono del paro  
Valores hora de paro

Categoría	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
Tiempo antiguo ...	54,260	58,963	59,552	61,603
Tiempo nuevo (L. Mecánicos) ...	72,330	78,621	79,391	82,128

Servicio Militar  
(1 de enero de 1982)

Grupo	Categoría	Valor mensual aparte de las pagas extraordinarias
I	I Peón ...	19.259,27
II	D Especialista ...	19.447,76

Grupo	Categoría	Valor mensual aparte de las pagas extraordinarias
III	I E Especialista y Mozo de almacén ... Auxiliar administrativo y Auxiliar Técnico de oficina ...	19.614,96 20.559,95
IV	D E Oficial 3.ª ... Auxiliar de organización, Almacene- nero y Telefonista ...	17.669,90 19.358,36
	I Oficial 3.ª, Conductor de carretilla y Capataz de Peones ...	18.080,96
V	E Vigilante ... D Oficial 2.ª ... E Oficial 2.ª administrativo y Listero.	20.311,51 17.231,62 18.772,48
VI	D E Oficial 1.ª ... Oficial 1.ª administrativo y Con- ductor ...	17.068,02 18.947,76
	E Delineante 2.ª ...	19.340,32
VII	E Delineante 1.ª, Técnico de organiza- ción 2.ª, Verificador-Probador 2.ª	18.943,58
VIII	E Verificador-Probador 1.ª ... D Jefe equipo ...	15.582,07 16.445,34
XI	E Encargado ... E Técnico de organización 1.ª ... E Delineante Proyectista y Jefe admi- nistrativo 2.ª ...	17.847,44 18.303,76 17.538,02
X	E Maestro taller y Contramaestre ...	16.878,54
XI	E Jefe taller ... E Jefe administrativo 1.ª y Jefe de or- ganización 2.ª ...	17.111,03 17.632,12
XII	E ATS, Jefe de organización 1.ª, Peri- to y Jefe de sección ...	18.252,05

11932

RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de «Makro Autoservicio Mayoristas, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, de «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», recibido en esta Dirección General el 25 de marzo de 1982, que fue suscrito el 17 del mismo mes, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 31 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

#### CONVENIO COLECTIVO DE «MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S. A.»

##### 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 de «Makro» que, estando en situación de alta en la plantilla, presten sus servicios en cualquiera de los distintos Centros de trabajo de la Empresa en el momento de firmarse este Convenio. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

3.1. Este Convenio no se aplicará a 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 Jefes de Servicios Técnicos.

3.2. Este Convenio no recoge los derechos de los trabajadores eventuales, interinos y complementarios, pero sus condiciones de trabajo, económicas y sociales no podrán ser inferiores a las pactadas en el presente Convenio.

Art. 4.º *Ámbito temporal y denuncia.*—Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre de 1982.

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

4.2. Denunciado el Convenio, las negociaciones del que le sustituya no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1983.

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

Art. 6.º *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—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 sindical

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 interlocutorias 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 *Representante de la Sección sindical.*—Estas Secciones nombrarán de entre sus miembros un representante 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 cuyo 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 tableros 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 en 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 del 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 decisivos 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, trascienden 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.

De estas reuniones se levantará acta, que se trasladará a los asistentes a la misma, para su aprobación definitiva.

No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta duante la reunión de lo acordado sobre un punto concreto, a fin de proceder a su aprobación definitiva en ese acta.

Art. 14. *Comité de Empresa.*

a) La Dirección facilitará a los Comités de Empresa información escrita 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 cederá 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—armario—archivo para uso del mismo, máquina de escribir y material de escritorio.

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 por escrito:

a) Trimestralmente, al menos, sobre la evolución comercial de 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 de Empresa podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité.

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 materia laboral y de Se-

guridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa, e invigor, 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.

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

Los finiquitos serán sometidos al visado previo de los miembros del Comité presentes en ese momento en el Centro de trabajo, 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.

### CAPITULO III

#### Acción social

##### Art. 16. Seguro de accidentes:

16.1. 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, con un mínimo de dos millones (2.000.000) de pesetas, 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.

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

Art. 17. Seguro de vida.—En el supuesto de muerte natural de un trabajador sujeto a este Convenio, la Empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado, el importe de una anualidad de salarios brutos con un mínimo de un millón (1.000.000) de pesetas.

Art. 18. Servicio Militar.—Durante el Servicio Militar obligatorio, la Empresa abonará al trabajador, con un año de antigüedad en la misma, desde su ingreso en filas y hasta su licenciamiento, el 40 por 100 del salario real si carece de responsabilidades familiares, y el 80 por 100 si está casado o bien, sin estarlo, acreditada fehacientemente que dependen de él ascendientes o descendientes en línea directa.

##### 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, sin perjuicio de las facultades que a la Dirección reconoce el Reglamento del Fondo.

19.2. La Dirección aportará al Fondo antes del 31 de marzo, el importe equivalente al montante de las ayudas no reintegrables concedidas en el año anterior.

Art. 20. Anticipos.—Los trabajadores fijos 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 para cambio de jornada.—Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, y en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, los siguientes:

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

21.2. El personal en jornada reducida en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes que se produzcan en turno rotativo dentro de su categoría.

21.3. El personal de jornada reducida respecto de las vacantes que se produzcan en jornada completa de su categoría. En todos los casos se informará al Comité de Empresa con anterioridad a la cobertura de la vacante.

##### 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 1.532 pesetas por el primer hijo, 1.149 pesetas por el segundo y 766 pesetas por el tercero.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 3.447 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 16.852 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.532 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 8.938 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 1982.

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.

En todo caso, se estará al Reglamento de Ayuda de Estudios elaborado por la Dirección de Personal y que obra en poder de los Comités.

### CAPITULO IV

#### Régimen de trabajo

Art. 24. Faltas al trabajo por privación de libertad.—La privación de libertad del trabajador, en tanto no exista sentencia condenatoria, sólo producirá la suspensión del contrato.

En caso de que se produzca sentencia condenatoria, si ésta implica privación de libertad efectiva por tiempo inferior a un año, el trabajador tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 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.

El personal del Centro de trabajo de Valencia, como quiera que no existe transporte público colectivo adecuado en el área donde dicho Centro está ubicado, percibirá con las deducciones que en cada caso correspondan, la cantidad de 12,70 pesetas por kilómetro, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

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. Cuando el Comité lo solicite formalmente, participará, junto con el responsable de la cafetería, en la elaboración del menú.

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

26.2. El personal fijo en plantilla con jornada reducida podrá utilizar los servicios de comedor antes de su incorporación al trabajo o después de terminado el mismo y, excepcionalmente, partiendo su jornada de trabajo si es que con ello no se perjudica el servicio y siempre que cuente con la oportuna autorización del Gerente del Centro.

26.3. El personal de oficina central percibirá una ayuda económica de 325 pesetas por día trabajado en jornada partida. Esta ayuda será revisada los meses de marzo y septiembre comprobándose la evolución de precios en varios restaurantes de la zona a efectos de dicha revisión.

##### Art. 27. Jornada y horarios de trabajo.

27.1. 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, siendo éste rotativo en los departamentos de venta, y el sábado, en R. de Mercancías y Servicios Comunes. Este día libre puede permutarse por razones justificadas con el correspondiente a otro compañero de la Sección de igual categoría y debe efectivamente disfrutarse, salvo circunstancias excepcionales.

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

27.2. La jornada de trabajo en los almacenes será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

### Art. 28. Excepciones a la jornada.

28.1. **Inventario.**—En los casos de inventario mensual y anual, las horas que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán, cada una de ellas, con el 100 por 100 de incremento sobre la hora normal. En todo caso, el tiempo de trabajo de inventario se dedicará específicamente a las labores propias del mismo y a las correspondientes a la categoría profesional del trabajador.

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

Art. 29. **Horarios más beneficiosos.**—A los trabajadores que tengan condiciones u horarios más beneficiosos, les serán respetados. En ningún caso, el respeto de horarios más beneficiosos perjudicará a otros trabajadores.

Art. 30. **Jornadas especiales.**—Por su significación popular y familiar, se respetarán como festivos pagados, los siguientes días:

- Nochebuena (turnos de tarde y noche).
- Nochevieja (turnos de tarde y noche).

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 días indicados, siendo informado al respecto con al menos siete días de antelación, 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 estos días la jornada de trabajo terminará a las doce treinta horas.

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

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

## CAPITULO V

### Organización del trabajo

Art. 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. Los contratos eventuales que se lleven a cabo no podrán exceder en ningún caso de ciento cinco días.

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

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

31.4. La Dirección, en atención a la presente situación del empleo, tratará de evitar, en las contrataciones que se realicen, situaciones de pluriempleo.

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

De la realización y resultado de las pruebas informará al Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días una vez finalizadas las mismas.

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

Durante el período 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 período de prueba, el contrato tendrá plena validez, anotándose a todos los efectos de antigüedad el tiempo transcurrido en el período 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 a un mes.

Cuando el trabajador realice funciones de categorías supe-

riores a la que tenga atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de tales servicios la retribución de la categoría a la que circunstancialmente haya quedado asignado.

33.1. Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador pasar a la categoría superior si se superase el período antes citado, a excepción del personal técnico titulado, para el que el plazo será de seis meses. 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 aluden en los párrafos precedentes.

33.3. El personal eventual no desempeñará los trabajos de superior categoría a los de sus contratos.

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 preferencia para ocupar plaza los trabajadores que en este momento no tengan suspendido el contrato de trabajo con la Empresa, manteniendo la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender todas las solicitudes, se discutirán las mismas con el Comité de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de los trabajadores de Centros ubicados en una misma provincia que tengan mayor antigüedad.

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

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

Art. 35. **Cambios de Sección.**—El cambio de Sección sin previo acuerdo con el interesado deberá ser comunicado al Comité de Empresa, razonando con este 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 públicos y con suficiente antelación los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso. Se facilitará a los candidatos que lo soliciten, información sobre características y contenido de las pruebas a realizar.

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, pudiendo formular dicho Comité al General del Centro las sugerencias que estime oportunas.

36.2. A la primera convocatoria de examen, para la cobertura un puesto de mayor categoría, podrá concurrir el personal fijo en plantilla exclusivamente.

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

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

Art. 37. **Despido improcedente.**—Declarado improcedente por la Magistratura de Trabajo el despido de un trabajador, será éste el que opte 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 almacenes, de acuerdo con una valoración razonable, los desperfectos que se produzcan en la ropa de su propiedad durante el trabajo, debido a incidencias de carácter fortuito, no siendo comprendidos en ningún caso los desperfectos que se produzcan por negligencia o culpa del trabajador.

38.2. Se facilitará por la Empresa medias antivibráticas al personal que las necesite, según prescripción facultativa de los Servicios Médicos de la Empresa.

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

38.4. El personal que habitualmente realiza la recogida de carros dispondrá de la vestimenta adecuada para desarrollar su trabajo a la intemperie.

## 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, iniciándose en día laborable.

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

Si por necesidades de la misma a algún trabajador se le cambiara el turno de vacaciones, recibirá una compensación económica de 15.000 pesetas, salvo casos de fuerza mayor.

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

El criterio general para la elección de turno de vacaciones será la rotatividad entre todos los trabajadores, siguiéndose el criterio de antigüedad, teniendo prioridad para las de 1982 quienes no eligieron en 1981, salvo las siguientes excepciones:

a) Los departamentos de «Makro» que cierran en período 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 con fecha fija de forma ineludible, que las disfrutará en el mismo período 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, a cuyos efectos los trabajadores propondrán a la Empresa, antes del 31 de marzo, cuatro fechas de su interés. La Empresa fijará el día libre a disfrutar antes del 30 de abril, pudiéndose oponer a las fechas propuestas sólo por motivos plenamente justificados que expondrá al interesado y al Comité de Empresa.

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, percibirán una bolsa (pro-ayuda de vacaciones) estimada en 7.000 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, que podrán ser acumulables a vacaciones, si no se perjudica a terceros.

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

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

40.4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

40.5. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Art. 41. *Excedencias.*—Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria retribuida, por un período no inferior a seis meses ni superior a cinco años, por asuntos personales. El excedente tendrán 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, reincorporándose a su puesto de trabajo automáticamente una vez finalizada ésta.

41.3. En caso 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 1982.

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

43.1. Paga de beneficios.—Se abonará entre el 15 y el 20 de marzo, devengándose el 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 entre el 15 y el 20 de junio, devengándose por sextas partes, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajadas.

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

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

Art. 44. *Pluses y complementos salariales.*

44.1. Plus de antigüedad.—Se fija el valor unitario de 1.440 pesetas por trienio, precisándose que durante el primer trienio este plus se hará efectivo a razón de 480 pesetas por año.

44.2. Plus de nocturnidad.—El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 89 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 del siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 888 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 1.776 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 2.659 pesetas brutas.

44.3.2. Plus de cámara.—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 cámara se abonarán sobre las mismas bases utilizadas para 1981 con un incremento de dichas bases, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1982, del 11 por 100.

Art. 45. *Vigilantes.*—La Empresa garantiza a los vigilantes el salario funcional del anexo, con independencia del número de horas trabajadas por los mismos. En el supuesto de que la jornada de los vigilantes superase la jornada ordinaria pactada en cómputo mensual, el exceso se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria.

## Tablas de salarios funcionales mínimos brutos

Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual
1	Aspirante hasta 18 años ... ..	47.397	758.352
2	Auxiliar Almacén ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar Cajas ... ..	52.630	842.080
	Telefonista télex ... ..	52.630	842.080
	Confección etiquetas ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar administrativo (Almacén) ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar archivo ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar administrativo (O. C.) ... ..	52.630	842.080
	Mecanógrafa (sin experiencia) ... ..	52.630	842.080
	Mozo ... ..	52.630	842.080
	Marmitón ... ..	52.630	842.080
	Vigilante ... ..	52.630	842.080
	Etiquetador ... ..	52.630	842.080
	Transportista ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar Contabilidad proveedores ... ..	52.630	842.080
	Auxiliar Servicios Administrativos ... ..	52.630	842.080
	Mecanógrafa ... ..	52.630	842.080
3	Control final recepción mercancías ... ..	54.889	878.224
	Control final facturación ... ..	54.889	878.224
	Carretilero ... ..	54.889	878.224
	Ayudante cocina (Pinche) ... ..	54.889	878.224
	Control pedidos ... ..	54.889	878.224
	Control final documentos ... ..	54.889	878.224
	Oficina muelle ... ..	54.889	878.224
	Ayudante mantenimiento ... ..	54.889	878.224
	Perforista ... ..	54.889	878.224
	Dependiente de barra ... ..	54.889	878.224
4	Administrativo departamento ... ..	56.180	898.560
	Operador H. P. ... ..	56.180	898.560
	Interventor etiquetas ... ..	56.180	898.560
	Oficial 2.ª Contabilidad proveedores ... ..	56.180	898.560
	Secretaria ... ..	56.180	898.560
5	Oficial carnes ... ..	63.018	1.008.288
	Oficial mantenimiento ... ..	63.018	1.008.288

Grupo	Función	Salario mensual	Salario anual
	Cocinero .....	63.018	1.008.288
	Oficial 1.º Contabilidad general .....	63.018	1.008.288
	Oficial 1.º Administración salarios .....	63.018	1.008.288
	Operador IBM periférico .....	63.018	1.008.288
	Secretaría Dirección .....	63.018	1.008.288
6	Subjefe Sección Ventas .....	70.005	1.120.080
	Subjefe Restaurante .....	70.005	1.120.080
	Subjefe Sección Servicios .....	70.005	1.120.080
	Decorador .....	70.005	1.120.080
	Ayudante compras .....	70.005	1.120.080
	Jefe grupo Contabilidad proveedores .....	70.005	1.120.080
	Cajero Contabilidad general .....	70.005	1.120.080
	Calculador .....	70.005	1.120.080
	Operador principal .....	70.005	1.120.080
7	Jefe Sección Ventas .....	78.945	1.263.120
	Jefe Administración Almacén .....	78.945	1.263.120
	Promotor .....	78.945	1.263.120
	Adjunto Jefe R. M. combinada .....	78.945	1.263.120
	Jefe de Explotación .....	78.945	1.263.120
	Subjefe Carnes .....	78.945	1.263.120
	Jefe Mantenimiento .....	78.945	1.263.120
	Secretaría Director general .....	78.945	1.263.120
	Jefe Servicios Administrativos .....	78.945	1.263.120
8	Jefe Sección Arte .....	78.945	1.263.120
	Jefe de Carnes .....	86.247	1.379.952
	Jefe de Clientes .....	86.247	1.379.952
	Contable .....	86.247	1.379.952
	Jefe Administración Salarios .....	86.247	1.379.952
	Jefe Servicios Personal .....	86.247	1.379.952
	Jefe Reclutamiento y Selección .....	86.247	1.379.952
	Adjunto Jefe Proceso Datos .....	86.247	1.379.952
	Jefe Promoción .....	86.247	1.379.952
	Jefe Promoción Ventas .....	86.247	1.379.952
9	Adjunto Jefe Departamento .....	93.550	1.496.800
	Comprador Junior .....	93.550	1.496.800
10	Jefe Departamento .....	101.507	1.624.112
	Jefe de Personal .....	101.507	1.624.112
	Jefe Recepción Mercancías .....	101.507	1.624.112
	Comprador .....	101.507	1.624.112
	Jefe Control .....	101.507	1.624.112
	Jefe Entrenamiento .....	101.507	1.624.112
	Adjunto Operaciones .....	101.507	1.624.112
	Auditor interno .....	101.507	1.624.112
	Jefe Organización .....	101.507	1.624.112
11	Jefe Contabilidad general .....	110.440	1.767.040
	Jefe Proceso Datos .....	110.440	1.767.040
	Jefe Contabilidad Proveedores .....	110.440	1.767.040
	Jefe de Compras .....	110.440	1.767.040

## NOTAS A LA ESCALA SALARIAL

- 1.º Se garantiza a todo el personal un incremento del 11.
- 2.º La escala corresponde 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.

## CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—De conformidad con el espíritu «informador» del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y en el deseo de colaborar en lo posible en la generación de empleo, se acuerda que en 1982 no se realizarán otras horas extraordinarias que no sean las estructurales.

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

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

Segunda.—La Dirección de Personal reelaborará, en el plazo de treinta días siguientes a la firma de este Convenio, la descripción de funciones por categoría para una posterior discusión con los Comités.

## ACUERDO SOBRE EMPLEO

En Madrid a 17 de marzo de 1982.

Reunidos:

De una parte: La Dirección de «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», y  
De otra: La presentación de los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo.

## Manifiestan:

Que la difícil situación socio-económica del país justifica, en base a un principio de solidaridad, que la Dirección y la Representación legal de los trabajadores de la Empresa suscriban el presente acuerdo sobre empleo, como complemento del Convenio Colectivo de aplicación para 1982, por lo que

## Acuerdan:

Primero.—La Dirección renuncia durante 1982 a la tramitación de expedientes de regulación de empleo que supongan la extinción del contrato de trabajo.

Segundo.—La Dirección renuncia durante 1982 a efectuar traslados forzados de Centro de trabajo que impliquen cambio de residencia.

Tercero.—La Dirección se compromete a continuar trabajando para encontrar soluciones oportunas que permitan que todos los trabajadores tengan una ocupación efectiva, rentable y por tanto permanente.

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

Quinto.—Las partes firmantes del presente escrito reconocen la libertad de todo trabajador a abandonar la Empresa y a negociar con ella las condiciones de su cese, si fuera éste su deseo.

Sexto.—Como quiera que el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) establece en su artículo II, 3, una cláusula de garantía en relación con la evolución del IPC, en 1982, la Dirección, en base al principio de solidaridad antes indicado, acepta la aplicación automática a los niveles retributivos de las tablas salariales de lo que determine la Comisión de Seguimiento del ANE en relación con lo previsto en su artículo II, 3, antes citado.

Séptimo.—Como quiera que el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) establece en su artículo IV, 3, un sistema especial de jubilaciones, se acuerda para 1982 la posibilidad de que los trabajadores de «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.», puedan jubilarse a los sesenta y cuatro años en las condiciones previstas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes.

En prueba de conformidad se firma el presente acuerdo, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha al principio indicados.

Anexo al Convenio colectivo de «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», firmado el día 11 de marzo de 1982

A los efectos de cumplir el artículo 85, 2, del Estatuto de los Trabajadores, se señalan los siguientes extremos:

La denuncia del Convenio, prevista en el artículo 4.º del mismo, se realizará por escrito ante la autoridad laboral, dándose traslado de una copia a la Dirección de la Empresa.

La representación de los trabajadores en la vigilancia e interpretación del Convenio, se encomienda en el artículo 13 del mismo al Comité Coordinador Estatal. La representación de la Empresa a estos efectos, se encomienda a:

Don Johan Pieter Fokker, Director general.  
Don José Luis Utaá, Director financiero.  
Don Rafael Alcácer, Director de personal.  
Don Agustín Morena, Director de operaciones.

De otra parte, en relación con el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores, se expresa que la jornada máxima anual correspondiente a la tabla de salarios funcionales es de mil ochocientas ochenta horas efectivas, si bien a efectos prácticos, prevalece la jornada semanal establecida en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

## 11933

RESOLUCION de 1 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.».

Visto el texto articulado del VI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Automóviles Portillo, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 22 de marzo de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores el día 25 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 1 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.