

9740

RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la Empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», presentado en esta Dirección General el día 20 de marzo de 1985, y completada su documentación el día 12 de abril de 1985, y que fue suscrito el 11 de marzo del año en curso, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Ámbito funcional.—

Las normas del presente convenio regularán las relaciones de trabajo entre MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S.A. y sus trabajadores.

Artículo 2.— Ámbito 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, almarcenos de Madrid-Parajas, Madrid-Leganés, Barcelona, Valencia, Badalona y Oficina Central, así como aquellos centros que pudieran abrirse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 3.— Ámbito 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 Jefe de Servicios Técnicos.

3.2 Este convenio no recoge los derechos de los trabajadores con contrato a término, cualquiera que sea su modalidad pero sus condiciones de trabajo, económicas y sociales no podrán ser inferiores a las pactadas en el presente convenio.

Artículo 4.— 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 1986.

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

4.2 Denunciado el convenio, las negociaciones del que le sustituya no se iniciarán, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1987.

Artículo 5.— Vinculación a la totalidad.—

Las condiciones de este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.— Compensación, absorción y condiciones económicas.—

Las condiciones económicas pactadas, estimadas anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas que ríglaran 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 cómputo anual excedan a las pactadas en el presente convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

ACCION SINDICAL

Artículo 7.— Centrales y secciones sindicales.—

MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S.A. reconoce las centrales sindicales legalmente establecidas y con la implantación en el seno de la empresa que más adelante se determine, como interlocutores válidos 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 ciento de la plantilla de dicho centro de trabajo.

Artículo 8.— Representante de la sección sindical.—

Entre las 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.

Obzará 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 de plantilla.

Artículo 9.— 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.

Artículo 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 los operarios de la empresa.

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

b) Pagar cualquier comunicado, 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 ésta apruebe su presencia por mayoría simple.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 13.- Funciones del Comité Coordinador Estatal.-

Las funciones del Comité Coordinador Estatal serán las siguientes:

- 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.
- Representar a los trabajadores en la vigilancia e interpretación del convenio colectivo.
- Recibir trimestralmente información de la empresa sobre la marcha de la misma, especialmente en lo que se refiere a la situación económica.
- Reunirse con la Dirección de la empresa, al menos una vez trimestralmente, corriendo ésta con los gastos y dietas establecidas.

También asumirá la empresa los gastos y dietas 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 durante la reunión, de lo acordado sobre un punto concreto, a fin de proceder a su aprobación definitiva en esa acta.

Artículo 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.

Artículo 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 empresa por escrito:

- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución comercial del centro de trabajo al que pertenece el Comité, sobre la evolución de los negocios y la situación comercial de la entidad, sobre el programa de inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella derivan, sobre la situación contable y, en general, sobre todo papeo 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 en el local del Comité de Empresa para el tratamiento de las situaciones excepcionales a que se refiere este apartado, el Comité de Empresa podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité, al que se facilitará libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad de dicho Comité.

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 leyes vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas 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 litigios serán sometidos al visado previo de, al menos, dos de los miembros del Comité del 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 estén conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

a) 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.

15.5 Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de hasta 40 horas mensuales para las gestiones propias de su competencia, disponiendo de identificación como miembro del Comité, facilitada por la empresa.

CAPÍTULO III**ACCION SOCIAL****Artículo 16.- Seguro de accidente.-**

16.1 La empresa tiene contratado para todo el personal fijo en plantilla un seguro de accidentes corporales de cualquier tipo que garantice un capital equivalente a dos anualidades de salario neto con un mínimo de 2.500.000.- (DOS MILLONES QUINIENTAS MIL) pesetas, para el personal con jornada completa y con el mínimo que proporcionalmente corresponda para el personal con jornada reducida, que cubre las causas de muerte o invalidez permanente absoluta.

para todo tipo de trabajo. En todo caso, se estará a lo previsto en la póliza concertada, de la cual obrará una copia en poder de cada uno de los Comités de centro de la empresa.

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

Artículo 17.- Seguro de vida.

En el supuesto de muerte natural de un trabajador fijo en plantilla con jornada completa, la empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado, el importe de una anualidad de salarios brutos, con un mínimo de 1.250.000.- (UN MILLON DOSCIENTAS CINCUENTA MIL) pesetas. En los supuestos en que el causante sea un trabajador con jornada reducida, el mínimo será el que corresponda proporcionalmente en razón a la jornada efectuada.

Artículo 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 al carecer de responsabilidades familiares y el 60 por 100 si está casado o bien sin estarlo, acreditada fehacientemente que dependen de él ascendientes o descendientes en línea directa.

Artículo 19.- Fondo social.-

19.1 Constituido el fondo social, su gestión exclusiva corresponderá a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades que a la Dirección reconoce el reglamento del fondo.

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

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

Artículo 20.- Anticipos.-

20.1 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.

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

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

Artículo 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.

Artículo 22.- Ayuda familiar.-

El personal fijo de plantilla contratado con anterioridad al 31 de Diciembre de 1984, percibirá las ayudas que se indican en este artículo, cualquiera que sea la jornada que realice.

22.1 El personal con hijos en edad escolar comprendidos entre cuatro y dieciséis años, por los que se perciba el plus familiar a través de Imparo, recibirá una ayuda escolar mensual en los meses de septiembre a junio, antes inclusivo, de 1.992 pesetas por el primer hijo, 1.494 pesetas por el segundo, y 996 pesetas por el tercero.

En ningún caso, se percibirá una ayuda escolar superior a 4.482 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

22.2 Asimismo, los trabajadores en todo caso, y los trabajadores a los que correspondan la custodia legal de los hijos hasta cuatro años de su nacimiento anterior al parto, previa justificación de gastos, percibirá una ayuda de guardería consistente en 21.912 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 1.992 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto que no se abonará esta ayuda.

22.3 Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos, percibirán la cantidad de 11.610 pesetas/mes por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.

22.4 Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 5.805 pesetas de setiembre a junio antes inclusivo, por cada hijo que necesite ser escolarizado en un centro especial, previa presentación del dictamen de un centro oficial competente.

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

22.5 Solo se percibirá una de las ayudas previstas en este artículo, respecto de cada beneficiario.

22.6 Los importes que anteriormente se señalaban son de aplicación desde 1 de enero de 1985.

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

Artículo 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 al 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 acreditara, el trabajador percibirá la ayuda económica a que hace 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.

CAPÍTULO IV

RESOLVEN DE TRABAJO

Artículo 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.

Artículo 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 15,50 pesetas por kilómetro, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

Artículo 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 del restaurante en la elaboración del menú.

El Comité de Seguridad e Higiene de cada centro efectuará controles periódicos sobre la preparación de platos, alimentos y condimentos que se utilicen.

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

26.4 El personal de oficina central percibirá una ayuda económica de 430.- 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.

Artículo 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 convenidos entre empresa y trabajador individualmente.

27.2 La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, excepto en la oficina central que en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será de 35 horas.

27.3 Se reducirá en 30 minutos el tiempo de permanencia en la empresa, al final de la jornada en turno de mañana y al principio en el de tarde, de aquellos trabajadores que por escrito confirmen a la Gerencia de su centro de trabajo la no utilización del servicio de cantina.

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

Artículo 28.- Excepciones a la jornada.-

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.

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.

Artículo 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.

Artículo 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 la jornada de trabajo finalizará a las 14 horas para todo el personal, sin perjuicio de que el horario comercial se pueda prolongar atendiendo el servicio con personal voluntario, dando preferencia a los fijos de plantilla. En ningún caso, las condiciones que se ofrezcan serán inferiores a las de 1984.

30.2 El personal de los almacenes que habitualmente trabaja en turno de mañana, disfrutará 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 12,30 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 intentarán aplicar criterios de rotatividad para aquellas personas que no lo hayan podido disfrutar el año anterior. Al objeto de facilitar la rotatividad antes indicada, no podrá aplicarse el día libre anual al Sábado Santo.

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.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 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 se atenderán a la legislación vigente.

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 de empleo evitará en las contrataciones que se realicen situaciones de pluriempleo.

Artículo 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.

Artículo 33.- Trabajos de categoría superior.-

33.1 La empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de categoría superior al se prevé para los mismos una duración superior a un mes.

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

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 rotativos con 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 asunciones a que se alude en los párrafos precedentes.

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

Artículo 34.- Cambio de centro de trabajo.-

En las aberturas 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.

Artículo 35.- Cambio de sección.-

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

Artículo 36.- Ascensos.-

La Dirección de Personal nombrará a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con la categoría profesional a ocupar, haciendo público con quince días de antelación los temas a que han de ajustarse las pruebas de ascenso. Se facilitará a los candidatos que lo soliciten información sobre características y contenido de las pruebas a realizar.

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 Gerente del centro y al Director de Personal en Oficina Central, las sugerencias que estime oportunas.

36.2 A la primera convocatoria de examen, para la cobertura de 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 trabajador más antiguo.
2. El personal de la misma sección.
3. El personal fijo en jornada completa.
4. El personal del mismo departamento.
5. El personal del mismo centro.

Artículo 37.- Despido improcedente.-

Declarando improcedente por la Magistratura de Trabajo el despido de un trabajador, será éste el que cote entre readmisión o indemnización, excepto en los casos en que el despido se efectúe a consecuencia de ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la empresa, ilegalidad, abuso de confianza o fraude, en las funciones desempeñadas, uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales o por originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

Artículo 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 Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal de Oficina Central que habitualmente trabaja en archivo y confección del periódico de ofertas, dado que el material que maneja por razón de estos trabajos puede posicionar deterioro accidental del vestido.

38.3 Se facilitará por la empresa medidas preventivas al personal que las necesite, según prescripción facultativa de los servicios médicos de empresa.

38.4 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.

38.5 El personal que habitualmente realiza la recepción de carros o trabajo habitualmente en el muelle de recepción de mercancías, dispondrá de la vestimenta adecuada para desarrollar su trabajo a la intemperie.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, LICENCIAS, FORTALEZAS

Artículo 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 18.000 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 quienes no eligieron el año anterior, salvo las siguientes excepciones:

a) Los departamentos de Sakro 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 disfrutar las vacaciones en 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 del centro 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 proporcionarán 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 (proyada de vacaciones) estimada en 9.000 pesetas.

Artículo 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 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.

Artículo 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, reincorporándose a su puesto de trabajo automáticamente una vez finalizada ésta.

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

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

41.5 La Dirección informará al Comité del centro de las solicitudes de excedencia que se produzcan en el mismo.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES E INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 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 1985.

Artículo 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 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 entre el 15 y el 20 de junio, devengándose por sextas partes del 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y 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 doceavas 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 este 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.

Artículo 44.- Pluses y complementos salariales.-

44.1 Plus de antigüedad: A partir de la entrada en vigor de este convenio, los trienios que se cumplan se ajustarán a las siguientes normas:

1. Para el personal en jornada completa el valor unitario por trienio será de 1.872 pesetas.

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

3. El valor unitario correspondiente al primer trienio de permanencia en la empresa se percibirá pro rata al cumplimiento del mismo, no efectuándose pagos parciales anuales.

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

44.2 Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 115 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

44.3 Plus 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 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, 1.155 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 2.309 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 3.457 pesetas brutas.

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

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 plusones de nocturnidad y el de cámara se abonarán sobre las mismas bases utilizadas para 1984 con un incremento de dichas bases para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1985 del 7,50 por 100.

Artículo 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 supere la jornada ordinaria pactada en cómputo mensual, el exceso se abonará a pro rata del valor de la hora ordinaria.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión se establecerá de acuerdo con la tabla que figura como anexo a la Cláusula de revisión del A.P.S.

Segunda.- Con efectos desde el 1 de enero de 1986 se incrementarán los salarios (salario funcional, ayuda familiar y plus y complementos salariales) con el IPC previsto para dicho año.

Tercera.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al IPC previsto para dicho año se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986.

Cuarta.- Las revisiones salariales se abonarán en una sola paga, la correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Quinta.- Se acuerda que en 1985 no se realizarán horas extraordinarias que no sean las estructurales.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entienden como horas extraordinarias estructurales ya 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.

A N E X O

TABLAS DE SALARIOS FUNCIONALES MÍNIMOS BRUTOS

GRUPO	FUNCION	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
0	Aspirante hasta 18 años	58.711	939.376
1	Mozo o auxiliar de almacén o advo. con menos de 2 años de antigüedad.	63.408	1.014.412
2	Auxiliar Almacén	70.408	1.126.528
	Auxiliar Cajas	70.408	1.126.528
	Telefonista telex	70.408	1.126.528
	Confeción etiquetas	70.408	1.126.528
	Auxiliar Admvo. (almacén)	70.408	1.126.528

GRUPO	FUNCIÓN	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
	Auxiliar archivo	70.408	1.126.528
	Auxiliar Admvo. (O.C.)	70.408	1.126.528
	Mecanógrafa (sin experiencia)	70.408	1.126.528
	Mozo	70.408	1.126.528
	Marmitón	70.408	1.126.528
	Vigilante	70.408	1.126.528
	Etiquetador	70.408	1.126.528
	Transportista	70.408	1.126.528
	Auxiliar Contabilidad Prove.	70.408	1.126.528
	Auxiliar Servicios Administ.	70.408	1.126.528
	Mecanógrafa	70.408	1.126.528
	Control Final Recepción Mercan.	73.432	1.174.912
	Control Final facturación	73.432	1.174.912
	Carretillero	73.432	1.174.912
	Ayudante Cocina (pincho)	73.432	1.174.912
	Control pedidos	73.432	1.174.912
	Control final documentos	73.432	1.174.912
	Oficina mueble	73.432	1.174.912
	Ayudante mantenimiento	73.432	1.174.912
	Perforista	73.432	1.174.912
	Dependiente de barra	73.432	1.174.912
	Administrador departamento	75.132	1.202.112
	Operador R.P.	75.132	1.202.112
	Interventor etiquetas	75.132	1.202.112
	Oficial 2 Contabilidad Provee.	75.132	1.202.112
	Secretaria	75.132	1.202.112
5	Oficial Carnes	84.306	1.348.896
	Oficial de Mantenimiento	84.306	1.348.896
	Cocinero	84.306	1.348.896
	Oficial 1 Contabilidad Gene.	84.306	1.348.896
	Oficial 1 Admón. Salarios	84.306	1.348.896
	Operador IBM periférico	84.306	1.348.896
	Secretaria Dirección	84.306	1.348.896
6	Subjefe Sección Ventas	93.653	1.498.448
	Subjefe Restaurante	93.653	1.498.448
	Subjefe Sección Servicios	93.653	1.498.448
	Decorador	93.653	1.498.448
	Ayudante Compras	93.653	1.498.448
	Jefe Grupo Contabilidad Prove.	93.653	1.498.448
	Cajero Contabilidad General	93.653	1.498.448
	Calculador	93.653	1.498.448
	Operador principal	93.653	1.498.448
7	Jefe Sección Ventas	105.614	1.689.824
	Jefe Administración Almacén	105.614	1.689.824
	Promotor	105.614	1.689.824
	Adjunto Jefe R.K. Combinada	105.614	1.689.824
	Jefe de Explotación	105.614	1.689.824
	Subjefe de Carnes	105.614	1.689.824
	Jefe mantenimiento	105.614	1.689.824
	Secretaria Director General	105.614	1.689.824
	Jefe Servicios Administrativos	105.614	1.689.824
	Jefe Sección Arte	105.614	1.689.824
8	Jefe de Carnes	115.381	1.846.096
	Jefe de Clientes	115.381	1.846.096
	Contable	115.381	1.846.096
	Jefe Admón. Salarios	115.381	1.846.096
	Jefe Servicios Personal	115.381	1.846.096
	Jefe Recluta. y Selección	115.381	1.846.096
	Adjunto Jefe Proceso Datos	115.381	1.846.096
	Jefe Promoción	115.381	1.846.096
	Jefe Promoción Ventas	115.381	1.846.096
	Jefe Logístico	115.381	1.846.096
	Jefe Operativo	115.381	1.846.096
	Jefe Admón. y control mercanc.	115.381	1.846.096
9	Adjunto Jefe Departamento	125.151	2.002.416
	Comprador Junior	125.151	2.002.416
10	Jefe Contabilidad	135.797	2.172.752
	Jefe Departamento	135.797	2.172.752
	Jefe de Personal	135.797	2.172.752
	Jefe Recepción Mercancías	135.797	2.172.752
	Comprador	135.797	2.172.752
	Jefe Control	135.797	2.172.752
	Jefe Entrenamiento	135.797	2.172.752
	Adjunto Operaciones	135.797	2.172.752
	Auditor Interno	135.797	2.172.752
	Jefe Organización	135.797	2.172.752
11	Jefe División Económica	147.748	2.363.968
	Jefe División Administrativa	147.748	2.363.968
	Jefe Proceso Datos	147.748	2.363.968
	Jefe de Compras	147.748	2.363.968

NOTAS:

- Se garantiza a todo el personal un incremento del 7,5 por 100.
- La escala corresponde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrán requerir cambios en la escala.
- 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.
- 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.

ANEXO II

Dote fijación de las partes concertantes

Las partes que suscriben el presente Convenio son y están representados por:

Por la Dirección

Levinus A. Oguel
Eduard Alcázar Jaramilla
Agustín Lorena Garofa
José Luis Utasé Perdomo

Por los trabajadores

José Carpizo Ramos (Comité de Empresa de Barajas)
José Troncoso Cabera (idem. idem.)
María José Casarejos Gallejo (Comité de Empresa de Barcelona)
José Gota Gómez (idem. idem.)
José Ramírez Escobar (Comité de Empresa de Leganes)
Manuel Serrano Serrano (idem. idem.)
Manuel Guisjarro de la Cámara (Comité de Empresa de Valencia)
Joaquín Suñer Nono (idem. idem.)
Evaristo Martín Boños (Comité de Empresa Oficina Central)
Santiago Guisardo Martín (idem. idem.)

9741

RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.858 la herramienta destornillador cruciforme 10 x 200, marca «Sibille», referencia CS18-10 x 200, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta destornillador cruciforme 10 x 200, marca «Sibille», referencia CS18-10 x 200, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta destornillador cruciforme 10 x 200, marca «Sibille», referencia CS18-10 x 200, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números, 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representante la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 1.858-28-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 28 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.