

para acceder a una categoría superior, en cuyo caso, se fija el siguiente margen provisional de flexibilidad:

- 26 por 100 de Oficiales 1.^a
- 37 por 100 de Oficiales 2.^a
- 37 por 100 de Auxiliares Administrativos.

Para la aplicación de estas composiciones porcentuales se tomará en consideración la previsión de plantilla estimada por la Empresa a 31 de diciembre de cada año.

Los sistemas de promoción en MAPFRE, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, a las categorías de Oficial 2.^a y Oficial 1.^a de la Escala Administrativa, son tres:

- Reconocimiento directo de categoría.
- Concurso-oposición.
- Designación de la Empresa, previos los informes oportunos de acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

A) Reconocimiento directo de categoría.

Se produce al constatarse la circunstancia de que un empleado viene realizando, durante un cierto tiempo y en un determinado porcentaje, funciones de categoría superior a la que ostenta.

Podrán reclamar la categoría por este procedimiento aquellos empleados que habitualmente vengán realizando funciones superiores durante un tiempo mínimo de seis meses en un año, u ocho en dos años, siempre que a esas funciones superiores dedique una media, como mínimo, del 40 por 100 de su jornada ordinaria.

Según el número de plazas a cubrir, dicho reconocimiento se producirá a través de un sistema de puntuación en base a los siguientes criterios:

1. Porcentaje de dedicación a las funciones superiores en la jornada de trabajo:

Porcentaje	Puntuación
40	20
60	40
80	60

2. Tiempo de realización de funciones superiores:

Tiempo	Puntuación
De seis meses a un año	10
De un año a dos años	20
Más de dos años	30

3. Antigüedad en la Empresa:

Medio punto de antigüedad en la Empresa, con un máximo de 10 puntos.

Si dos o más empleados obtuviesen el mismo número de puntos, se dará preferencia a aquel que tenga puntuación superior en el factor de mayor peso.

B) Concurso-oposición.

Se proveerán por el procedimiento de concurso-oposición las plazas que resulten de vacantes o puestos de nueva creación, pertenecientes a las áreas de Cotizaciones, Siniestros y Contabilidad.

Se consideran vacantes los puestos de trabajo que no resulten amortizados tras producirse la baja definitiva de un empleado de la Empresa, traslado del mismo a otro puesto de trabajo diferente o excedencia del titular sin derecho a reserva del puesto de trabajo, o que, aun teniendo derecho a dicha reserva solicite la excedencia por el período máximo establecido en la normativa vigente. También lo son aquellas plazas que resulten de la aplicación de los porcentajes de categorías establecidos y que no hayan podido ser ocupadas por el procedimiento previo de reconocimiento directo de categoría.

Son puestos de nueva creación aquellos que por su denominación, funciones asignadas y localización se producen sin haber existido con anterioridad otros de similares características.

El examen de oposición constará de:

Una prueba tipo «test» sobre un temario de materias generales de contenido institucional. Tendrá carácter eliminatorio.

Una prueba específica para cada una de las áreas, anteriormente mencionadas, de Cotizaciones, Siniestros y Contabilidad, con dos vertientes:

Teórica, tipo «test», con una calificación máxima de 30 puntos. Las respuestas erróneas descontarán de la puntuación general, produciéndose la descualificación cuando éstas superen el 10 por 100 del total de las preguntas.

Práctica, con una calificación máxima de 45 puntos.

Además, habrá una prueba optativa de mecanografía que tendrá carácter eliminatorio para aquellas personas que no superen las 200 pulsaciones por minuto (pulcritud/errores). Se atenderá al resultado de esta prueba en la promoción a aquellos puestos para los que, además de los conocimientos generales y específicos de los mismos, se requieran conocimientos mecanográficos.

A la puntuación así obtenida se sumará la que resulte del concurso de méritos, en el que se contemplarán los siguientes parámetros:

Antigüedad en el área del puesto al que se opte. Se otorgará un punto por cada año de antigüedad, con un máximo de 15 puntos.

Otros títulos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de cinco puntos.

Otros conocimientos relacionados con el puesto de trabajo al que se opta, con un valor de cinco puntos.

Obtenida por concurso-oposición una categoría superior, el empleado comenzará a percibir la diferencia económica que ello le suponga desde el mismo día en que comience a ejercer las funciones correspondientes; sin embargo, la consolidación de dicha categoría no se producirá hasta transcurridos tres meses, a contar desde ese día, salvo que en ese tiempo se constate de forma evidente su inadecuación al puesto. La I.T. interrumpirá el cómputo de dicho plazo.

Dentro de la escala administrativa, sólo se podrá optar por concurso a la categoría inmediatamente superior. Si optara personal de otras escalas, sólo podrán concurrir a la categoría administrativa inmediatamente superior a la del nivel en que estén encuadrados.

Sólo podrá concursar el personal que cuente con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa.

Los exámenes del concurso-oposición, como el reconocimiento directo de categoría, tendrán lugar una vez al año, preferiblemente en los meses de octubre/noviembre, produciendo sus efectos de promoción con fecha 1 de enero del siguiente año. Los resultados obtenidos en los exámenes del concurso-oposición sólo tendrán validez hasta tanto se realicen las pruebas del siguiente concurso-oposición.

Las pruebas del concurso-oposición serán valoradas por una Comisión paritaria compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Los reconocimientos directos de categoría que deba realizar la Empresa, atendiendo a las circunstancias anteriormente indicadas, serán comunicados a la Comisión mixta de Interpretación y Vigilancia de este Convenio Colectivo mediante informe razonado.

C) Designación de la Empresa

Corresponde para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación que no pertenezcan a las áreas antes mencionadas, a las que les será de aplicación el sistema general establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente o el que, en su caso, lo sustituya.

17808 RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, S. A.» (SEPU)

ARTICULO 12 - Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la "SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, S. A. (SEPU)" y sus trabajadores, con los ambitos que se especifican en los siguientes artículos.

ARTICULO 29 - Ambito territorial

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo de "SEPU, S. A.", en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

ARTICULO 39 - Ambito personal

El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas, a que se refiere el Real Decreto 1382/85 de primero de Agosto.

ARTICULO 49 - Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes, y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1989, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1989.

Si por cualquiera de las dos partes el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte con acuse de recibo con tres meses de antelación al término de su vigencia.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

ARTICULO 59 - Vinculación a la totalidad

El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno, en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad.

ARTICULO 69 - Compensación y Absorción

Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se consideran en su conjunto y cómputo anual.

ARTICULO 79 - Retribuciones

Para el año 1989 el incremento de salarios para cada una de las categorías profesionales de la Empresa será del 6,5 % (seis y medio por ciento) sobre el salario total bruto.

ARTICULO 89 - Antigüedad

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consisten en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 6 % (seis por ciento) de los sueldos base y complemento personal.

ARTICULO 99 - Pagas extraordinarias

La Empresa abonará a su personal cuatro pagas extraordinarias de acuerdo a la costumbre que se viene practicando en esta Empresa, es decir, Paga de Marzo, Jubo, Septiembre u Octubre y Diciembre.

ARTICULO 109 - Condiciones más beneficiosas

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

ARTICULO 119 - Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales, que equivaldrá a un cómputo anual de 1818 horas y 27 minutos de trabajo efectivo para el año 1989. La presente jornada se realizará mediante el percibo de un día de descanso a la semana de lunes a sábado, ambos inclusive, en turnos rotativos, manteniéndose las jornadas más beneficiosas existentes en la actualidad.

Por cada día festivo que coincida con el correspondiente día libre, los empleados dispondrán de un día libre.

La jornada laboral no se prolongará después de las 20 horas, salvo pacto expreso individual entre las partes, del que se dará conocimiento al Comité de Empresa.

ARTICULO 129 - Secciones autónomas

En secciones, almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación a la actividad comercial, la jornada se desarrollará de forma continuada de lunes a viernes, ambos inclusive.

ARTICULO 139 - Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 31 días naturales. Los trabajadores disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, de al menos veintitrés días naturales ininterrumpidamente de su periodo vacacional o su parte proporcional, los días restantes en los demás meses. El calendario laboral se elaborará de acuerdo a la establecida en el "Estatuto de los Trabajadores". No se computarán las fiestas que excedan de cuatro como vacaciones.

ARTICULO 149 - Bolsa vacacional

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar sus vacaciones de al menos veintitrés días naturales ininterrumpidos durante los meses de Junio a Septiembre, percibirán la cantidad de Ptas. 21.850,- en concepto de bolsa vacacional.

ARTICULO 159 - Principio de opción

El derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece bajo el principio de quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en su unidad de trabajo o sección, salvo acuerdo de las partes interesadas.

ARTICULO 169 - Asistencia consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia al consultorio médico, sea de la Seguridad Social o privado, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se le concederá el permiso por la Empresa, sin pérdida de retribución por el tiempo preciso para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ARTICULO 179 - Jubilación

Para los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza que deseen jubilarse de forma voluntaria y anticipada, se establece un premio de jubilación consistente en las siguientes mensualidades:

Si se jubila a los 64 años	2 mensualidades
id.	63 "	5 "
id.	62 "	10 "
id.	61 "	15 "
id.	60 "	20 "

En el supuesto de que la actual edad de jubilación a los 65 años, con percepción del cien por cien de pensión, sea reducida por disposiciones oficiales, igualmente se reducirán las mensualidades a percibir, fijándose el número de pagas según el año de jubilación, por acuerdo que adoptará la Comisión Mixta del Convenio. Los trabajadores de los centros de trabajo de Barcelona, actualmente en plantilla, pueden continuar con el sistema, por el que en la actualidad vienen rigiéndose o renunciar al mismo y acogerse a los beneficios de esta jubilación voluntaria anticipada prevista en este artículo.

Los trabajadores de nueva contratación de los centros de trabajo de Barcelona se registrarán necesariamente por lo estipulado en este artículo para los centros de trabajo de Madrid y Zaragoza.

ARTICULO 189 - Seguro de Vida

La Empresa fija el Seguro de Vida en Ptas. 1.600.000,- en caso de fallecimiento y Ptas. 2.700.000,- en los supuestos de incapacidad permanente, absoluta para toda clase de trabajo y gran invalidez por causa de accidente.

ARTICULO 199 - Ayudas Especiales

La Empresa concederá una ayuda especial a los empleados, cuyo cónyuge o hijos sean disminuidos físicos o psíquicos, de Ptas. 10.200,- mensuales, previa certificación acreditativa de su estado.

ARTICULO 209 - Plus de Toxicidad y Peligrosidad

Aquellos trabajadores que en un momento determinado realicen un trabajo tóxico o peligroso y siempre que sea definido claramente por la Legislación vigente, percibirán un Plus especial por tal concepto, estando obligada la Empresa a solucionar la causa de peligrosidad o toxicidad, si ello es posible.

ARTICULO 219 - Trabajo embarazadas

La Empresa facilitará a las trabajadoras embarazadas, a partir del quinto mes de gestación, un puesto de trabajo adecuado a su estado, siempre que el informe médico así lo aconseje.

ARTICULO 229 - Excedencia por maternidad

Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido a la excedencia por maternidad de acuerdo con el Art. 46.3 del "Estatuto de los Trabajadores", siempre que se solicite el reingreso con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

ARTICULO 239 - Uniformes Personal

La Empresa proporcionará al trabajador que lo precise utilizar, un determinado tipo de vestido, para lo que le facilitará las prendas adecuadas, para que pueda disponer de dos uniformes anuales.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregarse las prendas usadas.

La Empresa podrá determinar que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma y la sección a la que pertenece el trabajador, siendo los gastos que se produzcan por este motivo a cuenta de la Empresa.

A determinado personal, que la Empresa considere en razón de su cargo o puesto de trabajo, le será facilitada la prenda que pueda necesitar o una controprestación de Ptas. 22.150.- anuales.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará un uniforme adecuado a su estado.

ARTICULO 249 - Tiempo de Bocardillo

Los trabajadores que realicen jornada continuada tendrán treinta minutos diarios para bocardillo, sin que los mismo puedan suponer un incremento de la jornada anual pactada. Se respetan las condiciones más beneficiosas existentes actualmente.

ARTICULO 259 - Compras de Personal

El descuento al personal en las compras será del 15 por ciento en todos los artículos.

Estas compras se realizarán en horas de trabajo del personal de centros de venta. El empleado podrá efectuar compras hasta el tope de su salario mensual, desde un mínimo de Ptas. 5.000.-, pudiéndolo amortizar en seis mensualidades y siendo renovable hasta dicho tope.

ARTICULO 269 - Servicio Militar

El personal fijo que preste servicio militar, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre por sus respectivos importes, computándose el tiempo de duración de dicho servicio militar a efectos de antigüedad en la Empresa.

Este personal que se halle cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga el permiso temporal, siempre que medie la oportuna autorización militar, para que pueda trabajar en cualquiera de los centros.

ARTICULO 279 - Tablón de Anuncios

En cada uno de los centros de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para la utilización de las Centrales Sindicales, con afiliados en la Empresa, con fines sindicales, así como para los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

ARTICULO 289 - Comisión Mixta

Se establece una Comisión Mixta que estará integrada por dos representantes de cada provincia y seis de la Dirección de la Empresa, para cualquier cuestión que pueda surgir sobre la interpretación del Convenio.

ARTICULO 299 - Licencias

Además de las actuales establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días al año, por períodos no inferiores a dos días.

La Empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada.

ARTICULO 309 - Comité de Seguridad e Higiene

Este Comité procederá a constituirse en el plazo de un mes de conformidad con los cometidos y funciones que al respecto preceptúa la legislación vigente.

ARTICULO 319 - Igualdad de Salarios

La Empresa garantiza el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, religiosa o política, afiliación o no a Sindicatos, así como por razón de lengua.

ARTICULO 329 - Servicios Médicos de Empresa

La Empresa se compromete a cumplir la legislación vigente sobre materia de servicios médicos de Empresa.

ARTICULO 339 - Cobros y Pagos

El trabajador que efectúe cobros y pagos no siendo tarea propia de su cometido, quedará eximido de responsabilidad, cuando dichos cobros y pagos sean realizados fuera de la Empresa.

ARTICULO 349 - Acumulación de Horas Sindicales

A nivel de centros de trabajo ubicados en la misma provincia, miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal pueden renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca en favor de otros miembros, mediante la notificación por escrito a la Dirección.

ARTICULO 359 - Comité Intercentros

Se procede a la creación del Comité Intercentros, que estará formado por seis miembros, dos de cada uno de los Comités de Empresa de Barcelona, Zaragoza y Madrid, y las horas que utilicen para esta gestión serán independientes de las horas necesarias para los cometidos sindicales.

ARTICULO 369 - Competencias del Comité Intercentros

El Comité Intercentros es el órgano representativo de los distintos Comités de cada centro y como tal se le faculta de las competencias que la Ley otorga a los Comités de Empresa entre las que se citan:

- Participar en la elaboración de cualquier estudio referido a la valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional o cualquier modificación en las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- Participar en la negociación o tramitación de expediente en cualquiera de sus modalidades, siempre que éste afecte a más de un centro, estando facultado, si fuese preciso, para emitir informe ante la autoridad laboral competente.
- Interponer cualquier tipo de demanda, recurso o conflicto colectivo ante la autoridad laboral, así como emprender cualquier acción legal con objeto de defender los legítimos derechos de los trabajadores. Las reuniones del Comité Intercentros con la Empresa tendrán una frecuencia al menos semestral y de forma extraordinaria, cuando a juicio de cualquiera de las partes se considere necesario por tratarse de algún tema, cuya importancia lo requiera.

En las reuniones ordinarias se tratarán entre otras cuestiones:

- Evolución de la Empresa en sus aspectos comerciales, económicos y financieros.
- Conocer todos los datos relativos a la evolución de la plantilla (altas, bajas, excedencias, etc.), dándose a conocer al Comité Intercentros por parte de la Empresa las necesidades, que pudiera haber sobre ascensos, para que éste pueda emitir su opinión. La Empresa se reserva en todo caso la decisión final.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no establecido expresamente en este Convenio se estará en lo estipulado en el Pacto y Convenios anteriores y Ordenamiento Laboral vigente.

TABLA SALARIAL MENSUAL

	1988	1989
Director	74.269.-	79.096.-
Adjunto Director	74.269.-	79.096.-
Jefe Administrativo	62.707.-	66.783.-
Jefe de Grupo	62.707.-	66.783.-
Jefe de Sección	58.693.-	62.588.-
Jefe de Compras	64.718.-	68.925.-
Jefe Sec. Mantenimiento	58.692.-	62.507.-
Jefe de Almacén	63.807.-	67.954.-
Jefe Sucursal	70.725.-	75.322.-
Médico (Titulado Superior)	74.728.-	79.585.-
Analista Programador	58.701.-	62.517.-
A.T.S. (id. Medio)	64.710.-	68.916.-
Dependiente (más de 25 años)	54.523.-	58.067.-
" (de 22 a 25 años)	51.532.-	54.882.-
Ayudante de Dependienta	48.995.-	52.180.-
Oficial Administrativo 1ª	56.286.-	59.945.-
" " 2ª	53.513.-	56.991.-
Serigrafista	66.556.-	70.882.-
Secretaria	54.520.-	58.064.-
Ayudante de Compras	54.520.-	58.064.-
Cajera	52.273.-	55.671.-
Auxiliar Administrativo	49.255.-	52.457.-
Montador de Escaparate	51.465.-	54.810.-
Escaparatasta	60.527.-	64.461.-
Rotulista	58.533.-	62.138.-
Ayudante Decoración	49.255.-	52.458.-
Jefe de Equipo	55.521.-	59.131.-
Profesional de Oficio 1ª	54.520.-	58.064.-
" " 2ª	52.273.-	55.671.-
Capataz	53.519.-	56.998.-
Mozo especializado	53.519.-	56.998.-
Telemontista	52.273.-	55.671.-
Porteros y Serenos	51.257.-	54.589.-
Personal de limpieza	49.255.-	52.456.-
Aprendiz de 16 a 17 años	34.646.-	36.898.-
" " 17 a 18 "	36.648.-	39.030.-
" " más de 18 años	45.578.-	48.541.-
Auxiliar de Caja	48.995.-	52.180.-