

23131 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la Empresa «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 26 de julio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra por las Secciones Sindicales de UGT, en la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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, 21 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

III CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, S. A.»

CLAUSULA 1ª.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Playa de Madrid, S.A. y sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal directivo así como el personal comprendido en el Artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA 2ª.- VIGENCIA, DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1989, por un periodo de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

CLAUSULA 3ª.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA EL AÑO 1989

3.1 Sueldos Base

Durante 1989, el personal de Playa de Madrid, S.A., percibirá los sueldos base que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta como Anexo I y de conformidad con las categorías descritas en el mismo.

3.2 Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrara al 31 de Diciembre de 1989, un incremento superior al 5,8%, de acuerdo con los datos del INE, se efectuará una revisión salarial por valor del mismo porcentaje en que se supere al mencionado 5,8%.

La distribución del exceso resultante en su caso, se acordará entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores, de inmediato a conocerse oficialmente tal circunstancia y se abonará con efectos del 1 de Enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

3.3 Antigüedad

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

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

3.4 Gratificaciones

El importe global anual se incrementará en el 6%.

3.5 Ayuda Escolar e Infantil

Los importes de este plus quedan configurados en el adjunto Anexo II.

3.6 Plus de Productividad

En el mes de Octubre de 1989 se abonará un plus de productividad al personal fijo de la empresa, equivalente al 12% del valor mensual de su salario base al 31-12-1988.

Este plus se calculará en proporción al tiempo real trabajado durante el año en cuestión, no deduciendo a estos efectos bajas inferiores a un mes, ni los permisos con sueldo o vacaciones.

3.7 Plus Domingos en período veraniego

Durante la vigencia del presente Convenio el personal que trabaje los domingos existentes en el período del 16 de junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, percibirá un Plus de acuerdo con las condiciones y baremo siguientes:

- Trabajo efectivo de doce o más domingos 7.000 pts.
- Trabajo efectivo de nueve a once domingos .. 6.000 pts.
- Trabajo efectivo de seis a ocho domingos ... 4.000 pts.

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

- a) Trabajar ininterrumpidamente en la Empresa en los seis meses inmediatos anteriores como mínimo, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.
- b) Trabajar efectivamente más de veinte días en cada uno de los meses de Julio y Agosto y más de diez días en las quincenas de Junio y Septiembre.

Este Plus se abonará de una sola vez, antes del 30 de Noviembre de cada año.

3.8 Jornada Partida

A partir del 1 de Septiembre de 1989 se abonará un plus mensual en el período del 1 de Mayo al 31 de Octubre por el trabajo que se realice en jornada partida en cada mes

en aquellos Centros que se requiera la realización de la misma, siempre y cuando se reúnan los requisitos siguientes:

- a) Que entre la finalización del primer periodo y la iniciación del segundo, exista un mínimo de dos horas.
- b) Estar trabajando ininterrumpidamente en la Empresa desde los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los periodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.
- c) Trabajar efectivamente más de 20 días en el mes que se trate.
- d) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la Empresa.

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

- 4.000,- ptas. mensuales si se realiza la jornada partida durante 20 ó más días laborables del mes, excepto sábados.
- 2.600,- ptas. mensuales si se realiza la jornada partida de 14 a 19 días laborables del mes, excluidos los sábados.
- Aquellos que no realicen las jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del periodo establecido podrán acumularlos de un mes a otro con el fin de alcanzar el número suficiente de jornadas partidas en el periodo mencionado para percibir un plus mensual total (4.000,- ptas.) o parcial (2.600,- ptas.).

3.9 Plus Navidad y Año Nuevo

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, los trabajadores que realicen su jornada completa en alguno de los días de Navidad o Año Nuevo, percibirán una compensación económica por importe de 2.000 ptas. correspondientes a cada uno de los mencionados días.

3.10 Bolsa de Vacaciones

El personal que por necesidades del servicio se viera obligado a disfrutar las vacaciones de los años 1989 y 1990 en los meses de Enero, Febrero, Marzo o Abril y Octubre, Noviembre y primera quincena de Diciembre, percibirá una bolsa de vacaciones según el siguiente baremo:

- Periodo completo de 30 días 8.000 ptas.
- Periodo parcial de 15 a 29 días 4.000 ptas.

CLAUSULA 4ª.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA 1990

4.1 Masa Salarial

Durante 1990 se incrementará la masa salarial en el 90% del I.P.C. real de 1989, según los datos que establezca el I.N.E.

4.2 Sueldos Base

El incremento correspondiente a los sueldos base se distribuirá teniendo en cuenta los resultados de la Valoración de los Puestos de Trabajo cuyo estudio se establece en el presente Convenio. En el supuesto de no existir acuerdo a tal efecto se incrementarán proporcionalmente entre las diferentes categorías laborales.

4.3 Revisión Salarial

Al finalizar el año 1990 y una vez conocido el I.P.C. oficial se abonará, en su caso, la diferencia entre lo pagado y el I.P.C. real más un punto.

Los atrasos derivados de la revisión anterior se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 1991.

CLAUSULA 5ª.- JORNADA, TURNOS Y HORARIO

La jornada de todos los empleados de Plays de Madrid, S.A. será de 40 horas semanales, con un descenso de quince minutos en las jornadas continuas que computarán como trabajo efectivo. El descenso se efectuará en los momentos que los permita la correcta organización del trabajo.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta 15 minutos, debiendo pactarse en cada Centro y a la vista de las necesidades de organización, la concreción del mismo y los horarios específicos de entrada y salida.

En cada centro de trabajo podrán negociarse, además, turnos y horarios concretos, respetándose las condiciones mínimas pactadas en este Convenio.

Asimismo y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampare a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (E.T. 37.5), cualquier trabajador fijo con al menos dos años de antigüedad podrá solicitar la reducción de jornada con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que en todo caso habrán de ser aprobadas por la Dirección de la empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla previo comunicación a la empresa con 15 días de antelación.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de libranza con fiesta laborable de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondiera trabajar en la jornada festiva si esta no fuera completa.

CLAUSULA 6ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el Convenio Colectivo.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que haya que realizar para evitar en lo posible, siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán el carácter de horas estructurales las que haya que realizar con motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores y cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias estructurales se negociarán anualmente, dentro de los términos legales, con la representación de los trabajadores.

Las horas extraordinarias cualquiera que sea su naturaleza se abonarán con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia. No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, podrán pactarse la compensación de horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria en lugar de retribuirlas económicamente, previo acuerdo de los trabajadores afectados con la representación de la Dirección.

La Dirección de la Empresa, informará trimestralmente al Delegado Estatal sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período incluidas las que se compensan con descanso.

CLAUSULA 7ª.- PERMISOS

7.1 Con Sueldo

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

Así mismo, se concederá permiso para asistir a exámenes previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante 1.989 se concederán los cuatro días para asuntos particulares establecidos en el II Convenio Colectivo y en los términos que se recogen en el mismo. Quienes trabajen el 30 de los domingos del año podrán optar por disfrutar dos de estos días en domingo.

En 1990 se concederá un día más para asuntos particulares en los términos establecidos. A quienes trabajen el 30 de los domingos, y en lugar del día anterior, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

7.2 Sin Sueldo

El trabajador tendrá derecho a permiso sin sueldo por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder concederse

por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

CLAUSULA 8ª.- FIESTAS LOCALES

Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción se compensará con descanso equivalente en otras fechas.

En ambos casos la concesión se efectuará previa solicitud de la representación de los trabajadores del centro.

CLAUSULA 9ª.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por éste mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la Empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporación.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos, será considerado baja definitiva en la Empresa.

En caso de nacimiento de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

CLAUSULA 10ª.- MANTENIMIENTO DE EMPLEO

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

A tal fin coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada a la supresión de las horas extraordinarias, reflejada en la Clausula 6ª del presente Convenio, y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes.

La Dirección de Playa de Madrid, S.A. se compromete a mantener el nivel de empleo actual, durante 1989 y 1990, a cuyo efecto se crearán tantos puestos de trabajo como bajas definitivas se produzcan por cualquier causa: jubilación, fallecimiento, etc.

CLAUSULA 112.- CONTRATOS TEMPORALES

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

El personal temporal se regirá por lo estipulado en sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones legales específicas que resulten de aplicación a estos tipos de contrato.

La Dirección de la empresa comunicará al Delegado Estatal los puestos a cubrir, periodos de contratación y modalidades de contrato, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Contratos de hasta tres meses: comunicación verbal del puesto de trabajo y modelo de contrato.
- Contratos de tres a seis meses: comunicación escrita conteniendo relación nominal de contratados.
- Contratos de más de seis meses: comunicación de puestos a cubrir, modelo de contrato y de las pruebas a realizar, en su caso.

CLAUSULA 12.- FORMACION, SELECCION Y PROMOCION PROFESIONAL12.1 Formación

La empresa facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente, el costo en aquellos supuestos de realización de cursos que faculten la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

A tal efecto el trabajador se dirigirá a la Empresa bien por sí mismo y conducto reglamentario o por mediación de la representación de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la subvención.

La representación de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejoría en la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

12.2 Selección

En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla, contemplados en la Clausula 11ª del presente Convenio, la empresa, previa consulta y participación de la representación de los trabajadores que se reflejan en la Clausula 16ª de este Convenio, articulará las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En cada caso se negociarán con la mencionada representación de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

12.3 Promoción Profesional

La empresa, previa información a los representantes legales de los trabajadores, que se reflejan en la Clausula 16ª

de este Convenio, promoverá ascensos de categoría profesional.

Las plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan serán cubiertas preferentemente con personal de plantilla, siempre que superen las pruebas que, negociadas con la misma representación de los trabajadores, se estipulen en cada caso. De no ser posible la cobertura con personal de plantilla, la empresa procederá de conformidad al apartado de selección.

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

CLAUSULA 13.- GRUPOS LABORALES

La Comisión de Interpretación y Vigilancia en su 1ª reunión creará una subcomisión con la finalidad de elaborar un amplio estudio para la reclasificación laboral de los niveles de categorías actuales.

Antes del 31 de Diciembre y como primer paso se deberán elaborar las funciones específicas de cada categoría laboral para racionalizar la organización del trabajo y normalizar las tareas específicas de cada grupo laboral.

Serán cometidos de esta comisión los siguientes trabajos:

- a) Puesta al día de la definición genérica de funciones de las actuales categorías, modificando si han lugar, las actuales funciones.
- b) Elaboración de un Manual de Funciones de acuerdo con las definiciones a que hace referencia el apartado anterior.
- c) Elaboración del Manual de Valoración de puestos de trabajo.
- d) Aplicación del Manual de Valoración al de Función, completando el proceso de Valoración con aquellos factores que, a juicio de la Comisión, deban ser tenidos en cuenta y no estén contemplados en el Manual de Función.
- e) Finalizados los estudios correspondientes la citada Comisión formulará la correspondiente propuesta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para que ésta adopte el acuerdo oportuno que tendrá la misma eficacia normativa que el presente Convenio, formando parte integrante del mismo. En el supuesto de que ello implique variaciones salariales, se realizará su aplicación de manera progresiva.

CLAUSULA 14.- SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

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

- a) Adoptar las medidas necesarias en todas las dependencias de la empresa para la realización de las diferentes tareas sin riesgo laboral.
- b) Establecer normas que garanticen la mejor conservación de la Salud.
- c) Promover acciones formativas e informativas de signo preventivo, motivando el desarrollo de actividades favorables

a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Hacer el seguimiento de los reconocimientos médicos anuales en los diversos centros de la empresa.

e) Proponer a la Dirección las medidas que se estimen oportunas para la conservación de la salud y prevención de accidentes laborales.

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

CLAUSULA 154.- ASPECTOS SOCIALES

15.1 Anticipos de 1 a 3 mensualidades

Los empleados fijos con más de dos años de antigüedad podrán optar a la concesión de un préstamo de hasta tres mensualidades de su salario bruto, a devolver en 24 mensualidades sin interés.

Para atender las solicitudes de anticipos la empresa habilitará un cupo máximo trimestral equivalente al 2,5% de los haberes anuales de la plantilla.

Se concederán por riguroso orden de recepción de la petición y no podrá solicitarse uno nuevo sin haber cancelado el anterior, si bien podrán cancelarse antes de su vencimiento.

La Comisión Paritaria podrá proponer la concesión de anticipos a aquellos trabajadores que no reúnan el requisito de antigüedad así como los de fuera de turno por razones de urgente necesidad.

El Delegado Estatal recibirá trimestralmente la relación de peticiones de anticipos recibidas, atendidas y denegadas.

15.2 Residencias

La Dirección de Playa de Madrid, S.A. realizará las gestiones pertinentes para permitir el acceso y disfrute a los empleados de esta Entidad en las Residencias de Estepona y San Javier.

15.3 Seguro de Vida

Todo el personal que en la actualidad no pertenece al Seguro de vida e Invalidez establecido, podrá acceder al mismo en idénticas condiciones que los trabajadores que disfrutaban de él, debiendo solicitarlo para ello antes de la finalización de 1989.

La Empresa no se responsabiliza a ningún efecto en el supuesto de rechazo del trabajador por parte de la Entidad Aseguradora.

Los trabajadores que accedan a la Empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio tendrán un plazo de 6 meses para solicitar su inclusión en el Seguro de Vida, de conformidad con las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

CLAUSULA 155.- DERECHOS SINDICALES

Serán reconocidas aquellas Secciones Sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y en particular en la L.O.E.S.

Los Sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40% de los delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones, podrán designar un delegado a nivel estatal con las funciones y derechos reconocidas en el I Convenio Colectivo.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50% del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Administración Central de la Empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la Península en que exista centro de trabajo de la Empresa de representantes de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos que tengan derecho a delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de ocho representantes adscritos en localidades distintas a aquella en que se celebre la reunión.

Los Sindicatos más representativos que tengan derecho a delegado estatal, podrán celebrar cuatro reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. Y a tal efecto se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de seis miembros.

CLAUSULA 174.- COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituirá una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro miembros de la representación empresarial de Playa de Madrid, S.A. y cuatro miembros de la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- b) Análisis, estudio y propuestas referidos a formación y promoción.
- c) Aplicación del acuerdo sobre Revisiones Salariales pactadas en el presente Convenio.
- d) Fijar las bases para el fomento, control y seguimiento de puestos de trabajo y adoptar las medidas oportunas para la creación de empleo en Playa de Madrid, S.A.
- e) Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 80. del A.E.S., sobre Horas Extraordinarias.
- f) Seguimiento de compromisos concernientes a Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- g) Desarrollar el artículo 69., capítulo 30., Título II del A.E.S., sobre Productividad y Absentismo.

h) Aplicación de Derechos Sindicales.

i) Creación de la Subcomisión de Grupos Laborales (Cláusula 13ª) y elaboración de un reglamento de Régimen Interior.

j) Estudiar las peticiones de anticipos de hasta tres mensualidades del personal que no reúna los requisitos convenidos.

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

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión, sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho

acuerdo, se solicitará del Director General de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las normas anteriores que se opongan o contradigan las cláusulas o contenido general que en este Convenio se fijan y en concreto las del I y II Convenios Colectivos de Playa de Madrid, S.A., así como toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo, aplicable a la actividades de esta Empresa.

La representación de los trabajadores y la de la dirección de la empresa firman el presente texto del III Convenio Colectivo de Playa de Madrid, S.A., en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ANEXO I

TABLA SALARIAL III CONVENIO COLECTIVO

NIVELES	C A T E G O R I A S	SUELDOS
I	Titulado Superior y Jefe de 1ª	121.940,-
II	Titulado Medio y Jefe de 2ª	116.550,-
III	Jefe de 3ª	107.970,-
IV	Oficial Admtvo. y Oficial 1ª de Oficios Varios	100.690,-
V	Oficial de 2ª de Oficios Varios y Auxiliar Admtvo.	95.860,-
VI	Ayde. Serv. Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero, Peón Especializado y Telefonista.	92.780,-
VII	Encargada de Comedor, Encargada de Pisos, Encargada de Vestuarios, y Socorrista Acuático.	91.590,-
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo Especializado.	85.810,-
IX	Camarera de Pisos, Limpiadora, Ayde. de Cocina, Pincha, Peón, Fregadora, Auxiliar Socorrista y Mozo Repartidor.	78.090,-

ANEXO II

IMPORTES AYUDA ESCOLAR E INFANTIL PARA 1989

AYUDA ESCOLAR E INFANTIL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
Por hijos de hasta 3 años	1.530,-	18.360,-
Por hijos de 4 a 8 años	1.780,-	21.360,-

AYUDA ESCOLAR E INFANTIL	IMPORTE MENSUAL	IMPORTE ANUAL
Por hijos de 9 a 16 años	2.650,-	31.800,-
Por hijos de 17 a 18 años	3.700,-	44.400,-
Por hijos de 19 a 25 años	4.220,-	50.640,-

23132 *CORRECCION de errores de la Resolución de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima».*

Recibido en esta Dirección General de Trabajo escrito relativo al error padecido en el orden de colocación del texto de los artículos 20 y 21 del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 196, de 17 de agosto de 1989, se inserta a continuación la correcta colocación:

En la página 26536, columna 2.^a, a continuación del párrafo sexto del artículo 20, que dice: «Se procurará concertar el período máximo de vacaciones en todas del Comité Intercentros», deberá colocarse el artículo 21 en el orden siguiente:

CAPITULO V

Remuneración del personal

Art. 21.-*Remuneración del Convenio.* El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y suprimidas todas y cada una de las percepciones inherentes al Convenio anterior y las que por cualquier concepto salarial o extrasalarial haya percibido el personal hasta fin del pasado año 1988.

Las ventajas del régimen económico establecido y en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán valorarse en su conjunto, computándose sobre el período anual completo.

La remuneración total anual de cada trabajador se formará en cada año de la siguiente manera.

En el año 1989:

- Doce mensualidades de salario de Convenio.
- Aumentos periódicos por antigüedad.
- Cuatro mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos de antigüedad.
- Participación en beneficios (con un mínimo equivalente a dos mensualidades extraordinarias por el importe de su salario de Convenio, incrementado en los aumentos periódicos por antigüedad).
- Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

En el año 1990:

- Doce mensualidades de salario de Convenio.
- Aumentos periódicos por antigüedad.
- Dos mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos de antigüedad.
- Una participación en beneficio (con un mínimo equivalente a una mensualidad extraordinaria por el importe de su salario de Convenio incrementado en los aumentos periódicos por antigüedad).
- Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etcétera.

A los efectos del salario de Convenio, el personal se clasificará en los siguientes niveles salariales a falta de incluir los que se definen durante la vigencia de este Convenio:

Nivel 11. Personal Técnico, tercera categoría. Personal Administrativo, jefe administrativo.

Nivel 10. Personal Técnico, cuarta categoría.

Nivel 9. Personal Técnico, quinta categoría. Supervisor de Lecturas. Personal Administrativo, Oficial primero y Operador de Ordenadores. Personal Obrero, Capataz encargado de grupo de profesionales de oficio y de Especialistas prácticos.

Nivel 8. Personal Obrero, Oficial primero de profesionales de oficio y especialistas de primera.

Nivel 7. Peonaje, Capataz de Peones.

Nivel 6. Personal Técnico, sexta categoría. Personal Administrativo, Oficial segundo y Operador de máquinas contables. Personal Obrero, Oficial segundo de oficio y Especialista de segunda. Personal Auxiliar, Encargado. Personal subalterno, Encargado.

Nivel 5. Personal Auxiliar, Gestor cobrador, Inspector de Lecturas y Cobrador de Ventanilla.

Nivel 4. Personal Administrativo, Auxiliar, Perforista, Telefonista y Recepcionista. Personal Obrero, Oficial tercero de profesionales de oficio y Especialistas de tercera. Personal Auxiliar, Cobrador de calle y Lector. Personal subalterno, Almacenero, Telefonista-Ordenanza.

Nivel 3. Personal subalterno, Portero, Guarda, Ordenanza y Mozo.

Nivel 2. Peonaje-Peones.

Nivel 1. Personal subalterno-Botones. Personal Obrero-Aprendiz.

Peonaje-Pinche.
La remuneración salarial bruta inicial del personal para 1989 según el nivel salarial al que pertenezca y correspondiente a la jornada laboral señalada en el artículo 12 se recoge en la siguiente tabla salarial, resultante de incrementar en un 6,9 por 100 la tabla salarial aplicada a finales de 1988.

Nivel salarial	Anual 1989	Mensual por 16	Diano por 545
11	2.106.368	117.021	3.864,90
10	1.988.613	110.479	3.648,84
9	1.872.033	104.002	3.434,93
8	1.764.780	98.044	3.238,13
7	1.732.168	96.232	3.178,29
6	1.667.551	92.642	3.059,73
5	1.604.183	89.122	2.943,46
4	1.581.631	87.869	2.902,08
3	1.553.443	86.303	2.850,36
2	1.530.018	85.001	2.807,38
1	1.385.102	76.951	2.541,48

La tabla salarial de aplicación en 1990 se obtendrá partiendo del resultado de incrementar un 6,9 por 100 el total anual de cada nivel salarial definitivamente aplicado en 1989. Se entiende a efectos económicos que la categoría de cada trabajador es la correspondiente al trabajo que habitualmente desarrolla de manera efectiva, salvo cuando, por necesidades del servicio, se adscriba al mismo, con carácter temporal, a trabajos de categoría inferior, respetándose siempre, en este caso, su retribución y categoría propias.

Los salarios consignados en la tabla anterior se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal, que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Los salarios del personal de las categorías primera y segunda de los grupos I (Técnicos) y III (Administrativos), así como el personal del grupo II (Jurídico y Sanitario), serán fijados libremente en vista de sus condiciones personales, cargo y demás circunstancias que en cada caso concurran, así como todos aquellos que acuerden condiciones especiales pactadas, previstas en el artículo 3.

Los trabajadores del nivel 2. Peones, y del 4. Auxiliares Administrativos, con antigüedad efectiva en la categoría igual o superior a doce años, serán asimilados económicamente al nivel salarial inmediatamente superior a partir del momento en que consigan dicha antigüedad, y sobre