

Quinto.—Que la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, en su reunión celebrada el día 11 de febrero de 1997, fijó los criterios para la selección de los programas a subvencionar con cargo al capítulo presupuestario referido, siendo aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de marzo del presente año («Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril).

Sexto.—Que la Comunidad Autónoma Valenciana tiene previsto la puesta en marcha de programas de las características apuntadas.

Por lo que acuerdan suscribir el Convenio de colaboración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con arreglo a las siguientes

#### CLÁUSULAS

Primera.—El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma Valenciana, para el desarrollo de los programas dirigidos a intervenir en familias desfavorecidas y en situación de riesgo social que se especifican en el anexo de este Convenio.

Segunda.—La Comunidad Autónoma Valenciana pondrá en marcha los programas a que se hace referencia en el apartado anterior.

Tercera.—Para sufragar los costes de las mencionadas experiencias, la Comunidad Autónoma Valenciana y las Corporaciones Locales, estas últimas de conformidad con los acuerdos suscritos con la Comunidad, aportan la cantidad de 13.026.000 pesetas, con cargo a la línea de subvención 402/000/97, aplicación presupuestaria 16.02.00.0000.313.104, como participación en la financiación de los programas, de acuerdo con el desglose que se contiene en el anexo de este Convenio.

Cuarta.—El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con cargo a su dotación presupuestaria 19.04.3130.454.03 para el ejercicio de 1997, aporta la cantidad de 13.026.000 pesetas, como participación en la financiación de los programas, de conformidad con el desglose que se contiene en el anexo de este Convenio.

Quinta.—El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales transferirá la cantidad señalada en la cláusula anterior, una vez firmado este Convenio.

Sexta.—La Comunidad Autónoma deberá:

A) Aplicar los fondos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a los gastos correspondientes a la ejecución y desarrollo de los programas que se especifican en este Convenio de colaboración.

B) Informar de la puesta en marcha de los proyectos previstos en el programa y proporcionar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la información que recabe en relación con el presente Convenio.

C) Elaborar los documentos necesarios que permitan recoger los datos técnicos sobre los proyectos financiados.

D) Remitir, al finalizar la vigencia del Convenio, un estado comprensivo de las obligaciones reconocidas y los pagos realizados, de acuerdo con lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria (Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre).

Séptima.—Para el seguimiento del presente Convenio, la Comunidad Autónoma Valenciana designará un representante en la Comisión de Seguimiento del programa, para la atención de familias desfavorecidas y en situación de riesgo social, formada por representantes de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia, y uno por cada una de las Comunidades Autónomas que firmen los correspondientes Convenios.

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Los representantes del Ministerio serán designados por la Directora general de Acción Social, del Menor y de la Familia, y el representante de la Comunidad Autónoma, por el/la Director/a general competente.

Octava.—Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

Novena.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha anteriormente indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—La Consejera de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma Valenciana, Marcela Miró Pérez.

#### ANEXO

#### Aportación de la Comunidad Autónoma Valenciana, Corporaciones Locales y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la realización del programa para la atención de familias desfavorecidas y en situación de riesgo, 1997

1) Programa de prevención e intervención en medio abierto con menores en situación de riesgo social en Orihuela (Alicante):

Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local de Orihuela: 2.026.000 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 2.026.000 pesetas.

2) Programa de apoyo psicológico materno-infantil en familias de riesgo en Aldaya (Valencia):

Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local de Aldaya: 1.283.900 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 1.283.900 pesetas.

3) Atención a familias desfavorecidas con menores en situación de riesgo de la Mancomunidad de Camp Turia:

Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local de Camp Turia: 2.853.844 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 2.853.844 pesetas.

4) Programa de prevención e intervención familiar en medio abierto con población en situación de alto riesgo en Elche (Alicante):

Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local de Elche: 5.422.749 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 5.422.749 pesetas.

5) Atención a familias desfavorecidas y en situación de riesgo social en Benidorm (Alicante):

Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local de Benidorm: 1.439.494 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 1.439.494 pesetas.

Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales de Orihuela, Aldaya, Mancomunidad de Camp Turia, Elche y Benidorm: 13.026.000 pesetas.

Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 13.026.000 pesetas.

#### 6255

*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima» (número de código 9.003.252), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC. OO. y FETICO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 26 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre «Makro Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», y sus trabajadores/as.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

Afectará a todos los trabajadores que, estando en situación de alta en plantilla, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia de este Convenio.

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 y Gerentes.

**Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.***

El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, con las excepciones que se prevén en su articulado, finalizando el 31 de diciembre del 2000.

Finalizada su vigencia se procederá conforme a lo previsto en la disposición final primera.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad. Derecho supletorio.***

Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. En lo no previsto expresamente en el mismo será de aplicación el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

**Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.***

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Acción sindical**

**Artículo 7. *Centrales y secciones sindicales.***

1. El Delegado de la Sección Sindical 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.

En el supuesto de que la Sección Sindical cambiará su Delegado 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 Delegado de la Sección Sindical podrá ser sustituido por otro, con los mismos derechos y garantías, durante el tiempo que ésta dure.

La designación y cese del Delegado sólo sutirá efectos 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.

2. La empresa reconoce la existencia de un Comité Intercentros en representación de la totalidad de los trabajadores y centros afectados por este Convenio que estará compuesto por trece miembros, de acuerdo con la representación, términos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

Recibir trimestralmente información sobre la marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere a la situación económica y laboral.

El Comité Intercentros se reunirá 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 Intercentros.

De estas reuniones se levantará acta, que se trasladará a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancias 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 durante dicha reunión.

3. Los Comités de empresa dispondrán de un local lo suficientemente espacioso para celebrar sus reuniones. Este local estará equipado con una mesa, sillas en número suficiente, teléfono, armario-archivo para el uso del mismo, máquina de escribir y material de escritorio.

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 dependan, sobre la situación contable y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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 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.

Ser informado sobre los puestos de trabajo que se hayan de cubrir en la empresa:

Los Comités de Empresa podrán convocar Asamblea General cuando lo consideren necesario fuera de las horas de trabajo. Excepcionalmente, podrán convocar Asambleas en horas de jornada laboral, previa autorización de la Dirección. Ésta cederá los locales de que disponga para la celebración de las mismas.

La Dirección facilitará, en un plazo prudencial, a los Comités de Empresa información escrita sobre aquellas cuestiones de tipo económico y laboral que sean necesarias a éstos para conocer la marcha de la empresa y el cumplimiento de las obligaciones sociales.

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

Los finiquitos serán sometidos al visado previo de, al menos, dos de los miembros del Comité del Centro de Trabajo, salvo renuncia escrita del trabajador.

La empresa se compromete a informar trimestralmente, a los Comités de Centro, del total de horas utilizadas en cada centro respectivo por servicios externos de «merchandisers».

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.

En los centros de trabajo con menos de 100 trabajadores, el número de horas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, será de veinticinco horas mensuales. En los centros con más de 100 trabajadores, el crédito horario será de treinta y seis horas mensuales.

Se podrá realizar la acumulación, sin límite a nivel nacional de dichos créditos horarios.

Para que la acumulación surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

#### Artículo 8. *Despido improcedente.*

Declarado improcedente por la Jurisdicción Social el despido de un trabajador será éste el que opte 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, deslealtad, abuso de confianza o fraude en las funciones desempeñadas, embriaguez o uso de drogas durante el servicio, siempre que sean habituales o por originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### **Organización del trabajo. Ingresos, clasificación profesional, modalidades de contratación, ascensos, permutas y traslados**

##### Artículo 9.

Los trabajadores contratados antes de la firma del Convenio Colectivo mantendrán su clasificación profesional (categoría), independientemente de su asimilación a alguno de los grupos profesionales definidos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, conforme a la tabla que figura en la disposición transitoria primera.

Los empleados así clasificados mantendrán, a título individual los actuales límites en orden a su movilidad funcional.

A los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de la firma del Convenio Colectivo les será de aplicación el reglamento de ingresos, grupos profesionales, modalidades de contratación, ascensos, permutas y traslados, contenidos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Independientemente del Régimen General previsto en los anteriores puntos, las condiciones en las materias reguladas estarán sujetas a las siguientes especialidades:

A) Contratación.—Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo y en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, los siguientes:

El personal fijo en jornada completa en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes de su grupo que se produzcan en otros turnos.

El personal en jornada reducida en turno de mañana, central, tarde o noche, respecto de las vacantes de su grupo que se produzcan en otros turnos.

El personal de jornada reducida respecto de las vacantes que se produzcan en jornada completa de su grupo.

En todos los casos se informará al Comité de Empresa con anterioridad a la cobertura de la vacante.

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.

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.

El personal eventual no desempeñará trabajos de superior grupo (categoría), a los de su contrato.

La contratación se realizará por medio del Departamento de Personal, quien con la mayor antelación posible informará de las vacantes en los tabloneros de anuncios.

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

De la realización y resultado de las pruebas se informará al Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días, una vez finalizadas las mismas, y en todo caso, antes de la incorporación del trabajador designado para ocupar el puesto de trabajo.

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

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

Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador pasar al grupo (categoría), superior si se superase el

período antes citado, a excepción del personal técnico titulado, para el que el plazo será de seis meses.

La empresa dará preferencia para sucesivas contrataciones, que fueran necesarias por razones operativas de carácter coyuntural o esporádico, a aquellos trabajadores que hubieran sido contratados temporalmente con anterioridad, al menos, tres veces.

En las aperturas de nuevos centros de trabajo, cuando haya vacante en los centros en funcionamiento, tendrán preferencia para ocupar plaza los trabajadores que en ese momento no tengan suspendido el contrato de trabajo con la empresa, manteniendo el mismo grupo, 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 la misma provincia que tengan mayor antigüedad.

B) Garantía de empleo.—Respecto al mantenimiento del nivel de empleo fijo que se estableció en 1.095 personas en abril de 1991, fecha de la firma del Convenio Colectivo aplicable a los años 1991 y 1992, queda establecido en un número total de 731 personas. La empresa se obligará a sustituir, con el salario funcional vigente en el mes de marzo de 1991 (mes anterior a la firma del Convenio del período 1991-1992), y con los incrementos que sobre dicho salario funcional se hayan producido por Convenio Colectivo, las bajas que se produzcan en dicho colectivo y que no deriven de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o muerte. Lo aquí pactado sólo perderá vigencia una vez que se cumplan las circunstancias previstas.

C) Permutas y traslados.—Previo acuerdo entre trabajadores, dentro de la misma 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 un 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.

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

E) Ascensos.—La Dirección del Personal someterá a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con el grupo profesional (categoría), 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.

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.

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

El trabajador más antiguo.

El personal de la misma sección.

El personal fijo en jornada completa.

El personal del mismo centro.

### CAPÍTULO IV

#### **Jornada y horarios de trabajo**

##### Artículo 10. *Jornada y horarios de trabajo.*

A) Particularidades.—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.

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

La jornada de trabajo será de cuarenta 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 treinta y cinco horas.

En los casos de inventario anual, la empresa podrá variar el horario de trabajo, de tal modo que la generalidad de los trabajadores de la plantilla de cada centro comenzará su actividad laboral a las siete quince horas de la mañana, prolongando, asimismo, la jornada por tiempo suficiente hasta su conclusión salvo que con trabajadores voluntarios se cubran las necesidades de personal requeridas para su total realización, en cuyo caso ningún trabajador podrá ser obligado a prolongar la jornada más allá de los términos establecidos legalmente. Las horas invertidas en la realización de inventario mensual y anual que excedan de la jornada normal de trabajo tendrán el carácter de estructurales y 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 al grupo profesional del trabajador. Estas horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales.

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.

A los trabajadores que tengan condiciones u horarios más beneficiosos les serán respetados.

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).

En los días antes indicados la jornada de trabajo finalizará a las catorce 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 hijos de plantilla. En ningún caso las condiciones que se ofrezcan serán inferiores a las del año anterior.

El personal de los almacenes que habitualmente trabaja en turno de mañana, librará uno de los días indicados, siendo informado al respecto con, al menos, siete días de antelación, quedando, en todo caso, cubiertas las necesidades del servicio.

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

Se procurará en los almacenes que el mayor número posible de trabajadores disfrute el Sábado Santo como día libre de esta 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.

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.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales las que hayan de efectuarse por razón de la cobertura de funcionamiento del ordenador, del mantenimiento de las instalaciones, de los períodos punta de actividad en la empresa y las de mantenimiento que se efectúen en tiempo extraordinario.

2. Vacaciones.—La Dirección de la empresa respetará el sistema de disfrute de vacaciones ininterrumpidas para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de tal derecho con anterioridad a la firma del presente convenio.

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

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

1. Los departamentos de Makro que cierren en período fijo, que serán cuando se produzca éste.

2. Casados con hijos en edad escolar, que las deberán disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, coincidente con el período de vacación escolar establecido en el calendario de cada Comunidad Autónoma.

3. 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.

Los trabajadores dispondrán de dos días libres al año a disfrutar según las necesidades del servicio y preferentemente en épocas de baja producción, a cuyos efectos propondrán a la empresa, antes del 31 de enero, cinco fechas de su interés. La empresa fijará los días libres a disfrutar antes del 20 de febrero, pudiéndose oponer a las fechas propuestas sólo por motivos plenamente justificados, que expondría al interesado y al Comité de Empresa.

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 (proayuda de vacaciones) estimada en 15.990 pesetas.

3. Licencias.—Todos los afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias por razón de matrimonio, que podrán ser acumulables a vacaciones si no se perjudica a terceros.

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

En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos, un día.

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta las dieciocho semanas. En todo caso se estará a lo indicado por la legislación vigente.

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.

Los derechos reconocidos a la mujer trabajadora de Makro para el supuesto de nacimiento de hijos serán de aplicación al padre trabajador de Makro, en el supuesto de fallecimiento de la madre, cónyuge del beneficiario de este derecho.

4. 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 grupo o inferior, siempre que tenga aptitudes para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su grupo de origen.

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.

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.

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

La Dirección informará al Comité de Centro de las solicitudes de excedencia y reintegros que se produzcan en el mismo.

5. 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.

B) Régimen general.—Salvo las particularidades aquí contenidas, el régimen general de jornada y su distribución será el previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

## CAPÍTULO V

### Estructura salarial. Retribuciones complemento de puesto e incentivos

#### Artículo 11.

1. El régimen de estructura salarial será el contenido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes con las siguientes especialidades:

A) Salario funcional.—Se entiende por tal el percibido en tal concepto por cada trabajador ingresado con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo y está integrado por el salario base correspondiente a su cla-

sificación profesional conforme al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y un complemento salarial fijado en base a sus condiciones individuales que no será compensable ni absorbible salvo por los conceptos previstos en los apartados E.3, E.4 y E.5 de este artículo.

En orden a los incrementos salariales previstos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, el salario funcional percibido por cada trabajador tendrá el carácter de salario base.

La cantidad que vinieran percibiendo los trabajadores a la firma del presente Convenio en concepto de salario funcional, se mantendrá bajo este epígrafe, sin que pueda desdoblarse en otros conceptos.

A partir del 1 de enero de 1998, y por una sola vez, al salario funcional individual anual resultante de la aplicación del incremento pactado para tal año en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, se le añadirá el importe de un cuarto de paga correspondiente a la homogeneización, para los trabajadores que hubieran generado tal derecho en el año 1997 y consolidándose la percepción de su importe hacia el futuro.

B) Complemento personal de antigüedad.—Durante la vigencia del Convenio Colectivo para el personal a jornada completa, se establece un valor unitario por trienio de 3.587 pesetas.

El personal en jornada parcial percibirá la parte proporcional del valor unitario indicado en relación con el número de horas de su jornada. El valor unitario correspondiente al primer trienio de permanencia en la empresa se percibirá precisamente al cumplimiento del mismo, no efectuándose pagos parciales anuales.

El personal ingresado a partir del 1 de enero de 1985 devengará el plus de antigüedad que le corresponda hasta un máximo de seis trienios, salvo que el sistema establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes resultara más beneficioso, en cuyo caso será de aplicación aquél con exclusión de éste.

C) Pagas extraordinarias.—La cuantía de las cuatro pagas será la resultante de sumar el salario funcional, o salario base, en su caso, más antigüedad, abonándose conforme a las siguientes fechas:

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.

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

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

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 este período.

D) Plus de nocturnidad.—El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 267 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias durante 1997.

E) 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».

E.1 El 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, 2.235 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 4.470 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 6.705 pesetas brutas, para el año 1997.

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

E.2 Plus de cámara: Se establece en 13.708 pesetas para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados para el año 1997.

E.3 Plus de puesto de carretillero y control final: Estos pluses de puesto se devengarán por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, debiendo establecerse una relación de trabajadores por centro que puedan realizar estas tareas de forma efectiva.

Se aplicará del siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente, 32.000 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 64.000 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 96.000 pesetas brutas, para el año 1998.

Los importes del plus son anuales, abonándose en doce pagos mensuales, en función de las horas trabajadas en los puestos en cuestión en cada uno de los meses.

E.4 Plus de puesto para los profesionales de oficio de carnicería o pescadería en puestos que requieran un mínimo de tres años de experiencia en la profesión (uno o dos puestos en carnicería y uno en pescadería).

Este plus de puesto se devengará por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo y el importe del mismo para los puestos reseñados y en jornada completa será de 96.000 pesetas anuales abonables en doce mensualidades.

E.5 Plus de puesto para los profesionales de oficio de carnicería o pescadería en puestos que requieran más de seis años de experiencia en la profesión (un puesto en carnicería y uno en pescadería).

Este plus de puesto se devengará por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo y el importe del mismo para los puestos reseñados y en jornada completa será de 240.000 pesetas anuales abonables en doce mensualidades.

Los pluses de puesto contenidos en este apartado E.5, y en los E.3 y E.4 anteriores son compensables con el mayor importe que vengan percibiendo los trabajadores como salario funcional/personal sobre el salario base que les correspondería de acuerdo con la clasificación del Convenio de Grandes Almacenes.

F) Salario de los Vigilantes.—En el supuesto de que la jornada de los Vigilantes superase la jornada ordinaria pactada el exceso se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria.

G) Complemento personal Makro: Todos los trabajadores que ingresen en Makro a partir de la firma del Convenio en el grupo de iniciación, a partir de los nueve meses de permanencia ininterrumpida en la empresa percibirán un complemento personal de 60.800 pesetas anuales para el año 1998, distribuidas en dieciséis pagas.

Este complemento se compensará en un 65 por 100 con la mayor retribución prevista en el caso de cambio a grupo superior, y será compensable con un salario funcional superior al salario base de grupo que corresponda y, en su caso, con la disposición final quinta del Convenio de Grandes Almacenes.

La percepción de este complemento es compatible con los complementos de puesto.

2. Incremento salarial y revisiones.—A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo será de aplicación el régimen establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes con las especialidades contenidas en los apartados anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Acción social

#### Artículo 12. *Seguro de accidente.*

La empresa tiene contratado para todo el personal un seguro de accidentes corporales de cualquier tipo que garantiza un capital equivalente a dos anualidades de salario neto con un mínimo de 3.631.970 pesetas en 1997 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.

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

En caso de incapacidad total para la profesión habitual sobrevenida por accidente y sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder al trabajador en base a la póliza antes citada, la Dirección estudiará todas las posibilidades para facilitarle ocupación efectiva en razón a sus condiciones físicas y las necesidades operativas de la empresa.

#### Artículo 13. *Seguro de Vida.*

En el supuesto de muerte natural de un trabajador 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 1.815.985 pesetas en 1997. 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 14. Fondo social.**

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.

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.

2. 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 detalles de la situación de sus fondos respectivos.

**Artículo 15. Anticipos.**

1. Los trabajadores de la empresa con seis meses de antigüedad como mínimo 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.

2. Los trabajadores 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.

Asimismo, tendrán derecho a un anticipo equivalente al importe de las cuatro pagas extraordinarias siguientes a la fecha de concesión del mismo en aquellos casos de enfermedad grave, suficientemente constatable por un Médico y siempre que la Seguridad Social no dé cobertura a tal contingencia.

En el supuesto de trabajadores con contrato a término este derecho tendrá el límite de duración del contrato.

3. Solicitado el 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 16. Ayuda familiar.**

1. El personal 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.

2. El personal con hijos en edad escolar comprendidos entre cuatro y dieciséis años, por los que se perciba el plus familiar a través de Makro, recibirá una ayuda escolar mensual en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, de 3.853 pesetas, por el primer hijo; 2.902 pesetas, por el segundo y 1.925 pesetas por el tercero en 1997.

A partir de la entrada en vigor de las normas en materia de ayuda familiar, los trabajadores que tengan derecho a tal percepción, solamente podrá percibirla uno sólo de los cónyuges y por los hijos que tenga incorporados en su cartilla o documento de afiliación a la Seguridad Social.

3. En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 8.670 pesetas mensuales en 1997, cualquiera que sea el número de hijos.

4. Asimismo, las trabajadoras en todo caso, y los trabajadores a los que corresponda la custodia legal de los hijos hasta cuatro años de un matrimonio anterior disuelto, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 42.383 pesetas anuales en 1997, por hijo, abonables a razón de 3.853 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se abonará esta ayuda.

5. Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos percibirán la cantidad de 22.478 pesetas/mes en 1997 por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.

6. Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 11.229 pesetas en 1997, de septiembre a junio, ambos inclusive, por cada hijo que necesite ser escolarizado en un centro especial, previa presentación del dictamen de un centro oficial competente.

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

8. Sólo se percibirá una de las ayudas previstas en este artículo respecto a cada beneficiario.

9. 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 al de jornada completa le corresponde percibir los importes anteriormente especificados.

**Artículo 17. Ayuda de estudios.**

1. La empresa otorgará una ayuda económica total para todos los trabajadores en aquellos estudios que acuerden la empresa y el Comité Intercentros y se cursen en un centro oficial.

2. 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.

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

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

5. 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.

**Artículo 18. Prendas de trabajo.**

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.

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

Se facilitarán por la empresa medias antivibráticas al personal que necesite, según prescripción facultativa de los servicios médicos de empresa.

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.

Al personal que habitualmente presta sus servicios en las secciones de carnes y pescadería, así como el de muelle de recepción de mercancías, cámaras frigoríficas y el encargado de la recogida de carros de compra, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de las prendas de trabajo que se especifican en el acuerdo tomado al respecto, entre empresa y los representantes de los trabajadores, así como en lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o en su desarrollo reglamentario.

En todo caso, las prendas de entrega obligatoria serán las contempladas en el anexo 2.

**Artículo 19. Transporte.**

La empresa abonará a sus empleados, con las deducciones que en cada caso correspondan, el coste del transporte por el medio colectivo más razonable desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

El personal del centro de trabajo de Valencia I, como quiera que no existe transporte público colectivo adecuado en el área donde dicho centro está ubicado, percibirá, con las deducciones que correspondan, la cantidad de 20,18 pesetas por kilómetro en 1997, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

**Artículo 20. Comidas.**

Para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuvieran derecho al sistema de comidas o cantina exclusivos de determinados centros de trabajo, se establecen las siguientes condiciones:

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

El Comité de Seguridad y Salud de cada centro efectuará controles periódicos sobre las comidas que se sirvan al personal.

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

El personal con jornada reducida podrá utilizar los servicios de comedor antes de su incorporación al trabajo o después de terminado el mismo siempre que su jornada coincida con alguno de los turnos establecidos de comedor 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.

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

Como quiera que en la oficina central no existe cantina, la Dirección organizará el servicio tal como viene haciéndose en la actualidad. Las condiciones del mismo serán revisadas en los meses de marzo y septiembre, comprobándose la evolución de los precios en varios restaurantes de la zona a efectos de dicha revisión.

En aquellos centros con restaurante gestionado por la empresa, el Comité cuando lo solicite formalmente participará, junto con el responsable del restaurante, en la elaboración de los menús.

Todo lo dispuesto en este artículo, no será de aplicación en los centros que no posean tal derecho ya reconocido, ni a los trabajadores de nuevo ingreso, ni a los centros que se aperturen a partir de la fecha de la firma de este documento.

Aquellos trabajadores que por escrito confirmen a la Gerencia de su centro de trabajo la no utilización del servicio de cantina, teniendo derecho a él, reducirán en treinta minutos el tiempo de permanencia en la empresa al final de la jornada en turno de mañana y al principio en el de tarde. La no utilización deberá notificarse al menos con una semana de preaviso y por un período mínimo de seis meses, el mismo preaviso y período mínimo deberá respetarse por el trabajador que desee utilizar de nuevo el servicio de cantina.

Los trabajadores con derecho personal a la utilización de la cantina antes del día 1 de febrero de 1998 podrán optar entre:

- a) Incorporar a su salario funcional individual anual, con efectos del día 1 de enero de 1998, la cantidad de 132.000 pesetas.
- b) Percibir una indemnización compensatoria por una sola vez de 500.000 pesetas.
- c) Mantener el derecho en los actuales términos.

Dada la naturaleza de esta opción, el personal temporal que tenga derecho al uso de la cantina a la firma del presente acuerdo sólo podrá hacer uso de las opciones a) o c).

Los importes anteriores están calculados para los trabajadores con derecho a la cantina todos los días. Los trabajadores que no presten servicios todos los días (220 aproximados) tendrán derecho a la parte proporcional.

La Dirección de la empresa podrá aplazar el abono de las cantidades previstas en el apartado b) anterior, limitándolo a las posibilidades financieras de la empresa, en el caso de que el número de solicitudes impidiera atender el pago de las mismas. El aplazamiento podrá tener lugar a lo largo de la vigencia del Convenio, y hasta su abono, el trabajador tendrá derecho al disfrute de la cantina.

#### Artículo 21. *Compras de crédito.*

Conforme a lo contemplado en el artículo 46 del Convenio de grandes almacenes, las partes se comprometen a negociar un acuerdo para el descuento en compras antes del 30 de junio de 1998, de no ser así las partes se someterán a arbitraje del SIMA.

Las compras a plazos que efectúen los empleados de Makro no sufrirán recargos por intereses, siendo de aplicación la restante normativa interna de la empresa, respecto de esta materia.

#### Artículo 22. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Los reconocimientos médicos se realizarán con la periodicidad y amplitud que en función de edad y riesgos profesionales aconsejen los servicios médicos de empresa, como mínimo, una vez al año. Se garantiza la confidencialidad de dichos reconocimientos.

Asimismo, se realizarán reconocimientos ginecológicos y urológicos anuales, con carácter voluntario, con el alcance de amplitud, incluidos en la prestación de servicios contratados con la mutua patronal.

La mujer embarazada, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción por un facultativo de la Seguridad Social, tendrá derecho a cambiar su puesto de trabajo.

#### Artículo 23. *Incapacidad temporal.*

La Dirección de la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario en los supuestos de IT, desde el primer día hasta un período de doce meses.

En el supuesto de que se produjera un aumento del índice de absentismo, las partes se comprometen a introducir elementos que puedan corregir tal situación.

#### Artículo 24. *Comisión mixta.*

Se crea una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo con sede en el domicilio social de la empresa.

La Comisión estará integrada paritariamente por siete representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y siete de la Dirección de la empresa, no obstante, ésta podrá asistir con menor número de miembros manteniendo siempre la paridad. En el acto de constitución se elegirá un Secretario y un Presidente, elaborándose un Reglamento de funcionamiento para dicha Comisión.

Asimismo, la Comisión podrá interesar la asistencia de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

#### Cláusula adicional primera.

Se respetarán las cuantías, conceptos y desgloses de salarios a que tengan derecho los trabajadores ingresados en Makro antes del 30 de abril de 1991, en función de las cuantías, conceptos y desgloses que constan o que legalmente debieran constar en el recibo individual de salario correspondiente al mes inmediatamente precedente, sin perjuicio de los incrementos que en el futuro se pacten. Idéntico derecho se respetará para los trabajadores de los antiguos Karry y Repon.

#### Cláusula adicional segunda.

Garantías sobre promociones. Una: Los trabajadores en Makro y Karry antes del mes de abril de 1991 cuando sean promocionados a categorías profesionales superiores tendrán derecho al salario funcional de la categoría de acceso vigente en el mes de marzo de 1991 (mes anterior a la firma del Convenio para el período 1991-1992) con los incrementos sucesivos que sobre dichas cantidades se hayan ido produciendo por los sucesivos Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

#### Cláusula adicional tercera.

Garantía sobre promociones. Dos: Los trabajadores ingresados en Makro antes de la firma del presente Convenio Colectivo cuando sean promocionados a categorías profesionales superiores por regirse como derecho personal por el anterior sistema de clasificación profesional, tendrán derecho al salario funcional de la categoría de acceso vigente en noviembre de 1997, con los incrementos sucesivos que sobre dichas cantidades se hayan ido produciendo sobre el salario funcional por los sucesivos Convenios Colectivos que afecten a los mismos.

#### Cláusula adicional cuarta.

El salario del personal del grupo de mandos no será inferior en jornada completa y cómputo anual a 2.429.319 pesetas.

#### Disposición transitoria única.

A título indicativo e independientemente del respeto a la clasificación profesional que actualmente detenten los trabajadores empleados en Makro a la firma del presente Convenio Colectivo, se establece la siguiente tabla anexa de conversión al sistema de grupos profesionales y niveles previstos en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

#### Disposición final.

Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, éste será sustituido por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, recogiendo las disposiciones contenidas como especialidades en el presente Convenio en un pacto de empresa que será de tratamiento entre la representación de los trabajadores y la Dirección; en cuyo contenido se incorporarán los capítulos II al VI, ambos inclusive, y las cláusulas adicionales, así como la disposición transitoria única y último párrafo de esta disposición final del presente Convenio Colectivo. En todo caso, se mantendrá el respeto a la clasificación de los trabajadores anteriores a la firma del Convenio Colectivo en orden a su movilidad, y el concepto de salario funcional en orden a su tratamiento como salario base en los incrementos que se pacten en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

En el caso de que las condiciones del pacto sufrieran alteraciones, los trabajadores que presten servicios al día de la fecha de la firma del

presente Convenio tendrán derecho a incorporar a título individual las condiciones que vinieran disfrutando con anterioridad a la modificación, comprometiéndose la Dirección a plasmar tales derechos individuales por escrito.

## ANEXO I

## Tabla de conversión al sistema de grupos profesionales

Grupo	Función	Grupos profesionales	Número
1	Aprendiz .....	—	5
	Confección de etiquetas .....	PR	3
	Auxiliar de almacén .....	PR	455
	Auxiliar de cajas .....	PR	237
	Auxiliar administrativo de almacén .....	PR	98
	Auxiliar administrativo (O.C.) ...	PR	24
	Mozo .....	PR	35
	Vigilante .....	PR	1
	Auxiliar de contabilidad de proveedores .....	PR	16
	Mozo especialista .....	PR	150
	Etiquetador .....	PR	3
2	Control final R. M. ....	PR	7
	Ayudante .....	PR	8
	Rotulista .....	PR	2
	Control final de facturación .....	PR	18
	Carretillero .....	PR	32
	Control de pedidos .....	PR	8
	Control final de documentos .....	PR	7
	Oficial de muelle .....	PR	11
	Perforista .....	PR/N	1
	Ayudante pescadería y carnes ...	PR	18
	Dependiente .....	PR	6
	Dependiente de barra .....	PR	10
3	Oficial administrativo de segunda.	PR	31
	Administrativo departamento ...	PR/N	13
	Interventor de etiquetas .....	PR/N	16
	Oficial segundo Cont. proveedores .....	PR	10
	Secretaría .....	PR/N	5
	Oficial segunda de pescadería ....	PR/N	11
	Oficial segunda .....	PR/N	13
	Disponente .....	PR/N	2
4	Oficial de carnes .....	COOR	—
	Oficial primera de pescadería ....	COOR	44
	Oficial primera de contabilidad general .....	COOR	9
	Oficial primera de administración de salarios .....	COOR	1
	Operador .....	PROF/N	13
	Secretaría de dirección .....	PROF/N	6
	Oficial sala de ventas .....	COOR	50
	Oficial de oficio .....	COOR	26
	Oficial Administrativo primera ....	COOR	6
5	Subje. de sección .....	COOR	28
	Cajero Of. central .....	COOR	1
	Calculador .....	COOR	3
	Operador de consola .....	PROF/N	5
	Decorador .....	COOR	4
	Jefe grupo Cont. proveedores ....	COOR	4
	Ayudante sección de arte .....	PROF/N	3
6	Jefe de sección .....	MAND	120
	Jefe de administración de almacén .....	MAND	3
	Ayudante comercial .....	COOR	21
	Promotor .....	PROF/N	15
	Jefe de equipo de ordenador .....	MAND	1
	Jefe de mantenimiento .....	MAND	1

(Gr. datos)

Grupo	Función	Grupos profesionales	Número
	Secretaría del Director general ..	PROF/N	1
	Jefe de servicios de administrativos .....	MAND	4
	Jefe de sección de arte .....	MAND	1
	Programador .....	PROF/N	3
	Responsable de cajas .....	MAND	19
7	Jefe de carnes .....	MAND	10
	Jefe de pescadería .....	MAND	8
	Contable .....	COOR	4
	Auditor .....	PROF/N	3
	Jefe logístico .....	MAND	4
	Jefe operativo .....	MAND	6
	Jefe de administración y control R. mercancías .....	MAND	8
	Jefe de turno de tarde .....	MAND	3
	Analista programador .....	TECNI	3
	Jefe de área .....	MAND	36
8	Jefe adjunto de explotación .....	PROF/N	1
	Jefe adjunto de departamento ...	MAND	12
	Jefe de clientes .....	MAND	3
	Jefe de reclutamiento y de selección .....	MAND	1
	Jefe de explotación central .....	MAND	1
	Analista de sistemas .....	TECNI	2
	Jefe de contabilidad de proveedores .....	MAND	1
	Jefe de captación de clientes .....	MAND	1
	Jefe de acción promocional .....	MAND	1
9	Jefe de contabilidad general .....	MAND	1
	Jefe de departamento .....	MAND	7
	Jefe de personal .....	MAND	5
	Comprador .....	MAND	23
	Jefe de entrenamiento .....	MAND	1
	Adjunto de operaciones .....	MAND	4
	Jefe de tesorería .....	MAND	1
	Jefe de promoción de ventas .....	MAND	1
	Jefe de relaciones laborales .....	MAND	1
10	Jefe de división económica .....	MAND	1
	Jefe de división administrativa ..	MAND	1
	Jefe de desarrollo de sistemas ...	MAND	2
	Jefe de compras .....	MAND	5
	Jefe de administración de compras .....	MAND	2

## ANEXO II

## Acuerdo en relación con la ropa de trabajo

Prendas	Unidades	Distribución	Periodos
<i>Sección de carnes</i>			
Chaquetillas .....	6	3 + 3	Semestral.
Pantalones .....	6	3 + 3	Semestral.
Gorros .....	6	3 + 3	Semestral.
Botas antideslizantes .....	1	1	Anual.
Botas de agua .....	1	1	Anual.
Delantales verdes .....	6	3 + 3	Semestral.
Guantes protectores malla .....	1	1	Según nec.
Delantal protectores malla .....	1	1	Según nec.
Antebrazo .....	1	1	Según nec.
Pantalón de abrigo térmico .....	1	1	Según nec.
<i>Personal femenino</i>			
Batas .....	6	3 + 3	Semestral.
Pantalones .....	6	3 + 3	Semestral.
Gorros .....	6	3 + 3	Semestral.
Delantales blancos .....	6	3 + 3	Semestral.



Prendas	Unidades	Distribución	Períodos
Botas antideslizantes .....	1	1	Anual.
Zuecos de verano .....	1	1	Anual.
Pantalón térmico .....	1	1	Anual.
<i>Sección de carros</i>			
Botas de invierno .....	1	1	Anual.
Botas de agua .....	1	1	Anual.
Equipo de lluvia .....	Según nec.	Según nec.	
Anorak .....	Según nec.	Según nec.	
Guantes de invierno .....	1	1	Anual.
Gorro de lana .....	1	1	Anual.
Calzado de verano .....	2	2	Anual.
Camisas .....	3	3	Anual.
Sombrero protector para el sol ..	2	2	Anual.
Guantes tipo ciclista .....	1	1	Anual.
<i>Recepcion de mercancías</i>			
(Personal de muelle)			
Anorak .....	1	1	
Guantes .....	1	1	
Batas .....	4	2 + 2	
<i>Personal de cámaras frigoríficas</i>			
Anorak .....	1		
Pantalón equipo .....		Según nec.	
Gorro térmico .....			
Guantes .....			
<i>Pescadería</i>			
Chaquetillas .....	6	3 + 3	
Pantalones .....	6	3 + 3	
Delantales .....	6	3 + 3	
Camisas .....	4	2 + 2	
Corbatas .....	2	2	
Gorros .....	6	3 + 3	
Botas .....	1	1	

**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN) Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA (CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA) PARA LA REALIZACIÓN DE ENSAYOS DE VALOR AGRONÓMICO**

En Madrid, a 4 de diciembre de 1997.

**REUNIDOS**

De una parte, la excelentísima señora doña Loyola de Palacio del Valle-Lersundi, Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 762/1996, de 5 de mayo, en nombre y representación del Gobierno de la Nación, de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 1995,

Y de otra, el excelentísimo señor don Paulino Plata Cánovas, Consejero de Agricultura y Pesca de la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme a lo dispuesto en el Decreto 149/1994, de 2 de agosto, según Ley 6/1993, de 21 de julio, artículo 39, apartado séptimo.

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para obligarse y otorgan el presente Convenio, a cuyo efecto,

**EXPONEN**

Que la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene competencia exclusiva en materia de agricultura dentro de su ámbito territorial de acuerdo con lo establecido en el artículo 18, apartado 4, de su Estatuto de autonomía, y por parte de la Administración General del Estado, en base a lo previsto en el artículo 149.1.13 de la Constitución, que le atribuye las bases y la coordinación general de la economía, hay que fijar mecanismos para la ordenación y coordinación en materia de semillas y plantas de vivero para lo cual es necesaria la colaboración con diversas Comunidades Autónomas en lo referente a la realización de ensayos de valor agronómico para poder llevar a cabo la inscripción de variedades en el Registro de Variedades Comerciales.

Que, de acuerdo con lo anterior y con el Real Decreto 996/1985, de 25 de mayo, sobre traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de semillas y plantas de vivero, y dentro de las funciones para las que se establecen que han de concurrir la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Andalucía (apartado D3 del anexo I), figura la realización de los ensayos de valor agronómico, preceptivos para la inscripción de variedades en el Registro de Variedades Comerciales de Plantas.

Una vez determinado el Plan Nacional de Ensayos según consta en las respectivas actas de las Comisiones Nacionales de Estimación, aquellos que tengan lugar dentro del territorio de la Comunidad Autónoma que suscribe el presente Convenio se realizarán por personal técnico de la misma. Los gastos de cultivo que origine la realización de estos ensayos serán sufragados con cargo a los créditos que para la ejecución de este Plan Nacional de Ensayos están asignados a los presupuestos de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, dentro de los del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

En su virtud, ambas partes acuerdan la suscripción del presente Convenio de conformidad y con sujeción a las siguientes

**CLÁUSULAS**

Primera. *Objeto.*—Es objeto del presente Convenio la colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Andalucía para la realización de ensayos de valor agronómico correspondiente al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma que suscribe el presente Convenio.

Segunda. *Operaciones que realizará la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.*

a) Ejecutará todos los trabajos que procedan para la correcta realización de los ensayos siguiendo los protocolos de cada una de las especies.

b) Enviará los resultados correspondientes a la Subdirección General de Semillas y Plantas de Vivero de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; todo ello siguiendo los protocolos de cada una de las especies.

c) Evaluará los trabajos realizados y participará en la discusión de los resultados en los grupos de trabajo de cada una de las especies que se contemplan en este Convenio, preparatorios de las Comisiones Nacionales de Estimación.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**6256**

*RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se acuerda la publicación de los Convenios de colaboración entre la Administración del Estado y distintas Comunidades Autónomas para la realización de ensayos de valor agronómico.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8, apartado 2, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sobre Convenios entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los Convenios que figuran como anejo a esta Resolución y a continuación se relacionan: Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Principado de Asturias y Valencia, para la realización de ensayos de valor agronómico de variedades de diversas especies agrícolas dentro del ámbito territorial de cada una de las Comunidades citadas.

Madrid, 29 de diciembre de 1997.—El Director general, Rafael Milán Díez