

19973 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de «Makro, Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Makro, Autoservicio Mayorista, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito funcional

1.0 Las normas del presente Convenio, regularán las relaciones de trabajo entre MAKRO Autoservicio Mayorista, S.A., y sus trabajadores.

Artículo 2º.- Ambito territorial

2.0 Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la empresa MAKRO, S.A., tiene en todo el territorio nacional -almacenes de Madrid-Barajas, Madrid-Lepanes, Barcelona, Valencia, Badalona y Oficina Central- así como aquellos centros que pudieran abrirse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 3º.- Ambito personal

3.0 Afectará a todos los trabajadores de MAKRO que, estando en situación de alta en plantilla, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo de la empresa en el momento de firmarse este convenio. Asimismo, afectará a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este convenio. 3.1 Este convenio no se aplicará a todas aquellas personas que, de acuerdo con las leyes laborales vigentes o de las que puedan promulgarse, se excluyan de su ámbito, y en todo caso, a los Directores, Gerentes y Jefe de Servicios Técnicos.

Artículo 4º.- Ambito temporal y denuncia.

4.0 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 de 1990.

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

4.2 Denunciado el convenio, las negociaciones del que le sustituya no se iniciaran, en ningún caso, antes de la primera semana de febrero de 1991.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6º.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

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

6.1 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.

6.2 Las condiciones personales actualmente existentes que en cómputo anual excedan a las pactadas en el presente convenio se mantendrán estrictamente "ad personam".

CAPITULO II

ACCION SINDICAL

Artículo 7º.- Centrales y Secciones sindicales.

7.0 Makro Autoservicio Mayorista, S.A., reconoce a la Centrales Sindicales legalmente establecidas como interlocutores válidos en las materias propias de su competencia, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a la fecha de 23 de abril de 1987.

7.1 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 la que le correspondan como miembro del Comité de Empresa, si lo fuera.

7.2 Gozará de todas las demás garantías de los miembros de los Comités de Empresa y previamente a su nombramiento deberá contar con la condición de fijo en la plantilla.

Artículo 8º.- Cese del Delegado de la Sección Sindical.

8.0 En el supuesto de que la sección sindical cambiara su Delegado por cualquier causa, las garantías del cesado permanecerán por un tiempo igual al que haya desempeñado su cargo, con un máximo de un año.

8.1 En caso de baja por enfermedad, vacaciones u otros motivos, el Delegado de la sección sindical podrá ser sustituido durante su ausencia, con los mismo derechos y garantías por dicho Delegado, durante el tiempo que ésta dure.

8.2 La designación y cese del Delegado sólo surtirá efecto desde el momento en que la empresa tenga conocimiento efectivo de tal designación o cese, en cuyo caso deberá efectuarse inexcusablemente por comunicado oficial del sindicato respectivo a la empresa.

Artículo 9º.- Comité Coordinador Estatal.

9.0 Makro Autoservicio Mayorista, S.A., reconoce la existencia de un Comité Coordinador Estatal, que estará compuesto por dos de los miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Artículo 10º.- Elección de los miembros del Comité Coordinador Estatal.

10.0 La elección de los representantes antes citados de cada centro de trabajo se efectuará por el Comité de Empresa correspondiente, siendo suficiente la mayoría simple, y por el mismo procedimiento podrán ser sustituidos. Tanto los nombramientos como los ceses serán comunicados por escrito a la empresa por los Comités de centro de trabajo.

10.1 En los casos de disconformidad con esta elección por parte de un tercio de los miembros de los Comités podrá ser sometida a la consideración de una Asamblea General, la que, en última instancia, siempre tendrá poderes decisorios por la mitad más uno de los asistentes.

Artículo 11º.- Funciones del Comité Coordinador Estatal.

11.1 Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la empresa en el tratamiento de todos aquellos asuntos de naturaleza laboral que, afectando directamente a interés de los trabajadores, trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

11.2 Representar a los trabajadores en la vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

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

11.4 Reunirse con la Dirección de la empresa, al menos una vez trimestralmente, corriendo ésta con los gastos y dietas establecidas.

11.5 También asumirá la empresa los gastos y dietas de cualquier otra reunión que se celebre por iniciativa conjunta de la Dirección y el Comité Coordinador Estatal.

11.6 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.

11.7 La Dirección informará al Comité Coordinador Estatal de los planes de formación de la empresa y considerará y discutirá las sugerencias que sean presentadas por aquél.

Artículo 12.- Comité de Empresa.

12.0 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.

12.1 Los Comités de Empresa podrán convocar Asambleas Generales cuando lo consideren necesario fuera de las horas de trabajo.

12.2 Excepcionalmente podrán convocar Asambleas en horas de jornada laboral, previa autorización de la Dirección. Esta cederá los locales de que disponga para la celebración de las mismas.

12.3 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.

Artículo 13.- Atribuciones y derechos del Comité de Empresa.

13.0 Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

13.1 Deberá ser informado por la empresa por escrito:

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

13.1.1 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.

13.1.2 En las reuniones que se celebren en el local del Comité de Empresa para el tratamiento de las situaciones excepcionales a que se refiere este apartado, el Comité de Empresa podrá asesorarse de un experto libremente designado por dicho Comité, al que se facilitará libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad de dicho Comité.

13.1.3 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.

13.2 Se solicitará informe del Comité de Empresa sobre la implantación o revisión de sistemas de primas o incentivos.

13.3 La Dirección informará al Comité sobre el sistema de valoración de puestos de trabajo.

13.4 Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

13.4.0 Intervenir frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las leyes vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas entre los organismos y tribunales competentes.

13.4.1 Ser informado sobre los puestos de trabajo, que se hayan de cubrir en la empresa.

13.4.2 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.

13.4.3 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.

13.4.4 Informar a la Dirección de la empresa de la calidad y efectividad de las actividades de formación y capacitación, cuando lo considere necesario.

13.4.5 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.

13.4.6 Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

13.5 Corresponde, asimismo, a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

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

13.6 Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de hasta treinta y seis horas mensuales para las actividades propias de su competencia, disponiendo de identificación como miembro del Comité, facilitada por la empresa.

13.7 A nivel de centro de trabajo, los Miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de las horas mensuales, que el presente Convenio les reconoce, en favor de otro u otros Miembros del Comité, estableciéndose un límite de 85 horas anuales como máximo que pueda acumular cualquier Miembro del Comité.

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.

CAPITULO III

ACCION SOCIAL

Artículo 14.- Seguro de accidente.

14.0 La empresa tiene contratado para todo el personal fijo en plantilla un seguro de accidentes corporales de cualquier tipo que garantice un capital equivalente a dos anualidades de salario neto con un mínimo de 3.000.000,- (TRES MILLONES) de pesetas para el personal con jornada completa, y con el mínimo que proporcionalmente corresponda para el personal con jornada reducida, que cubre las causas de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo. Al personal con contrato a término, se le garantiza un seguro por un valor equivalente al doble del salario neto estipulado para el período del contrato en vigor, salvo si el contrato fuera superior a un año, en cuyo caso, la cantidad a percibir sería dos anualidades y con el mínimo que proporcionalmente corresponda para el personal en jornada reducida. 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.

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

14.2 En caso de incapacidad total para la profesión habitual sobrevinida 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 15.- Seguro de vida

15.0 En el supuesto de muerte natural de un trabajador fijo en plantilla con jornada completa, la empresa abonará a los beneficiarios que por el trabajador se hayan designado el importe de una anualidad de salarios brutos con un mínimo de 1.500.000,- (UN MILLON QUINIENTAS MIL) pesetas. En los supuestos en que el causante sea un trabajador con jornada reducida, el mínimo será el que corresponda proporcionalmente en razón a la jornada efectuada.

Artículo 16.- Servicio militar.

16.0 Durante el servicio militar obligatorio la empresa abonará al trabajador, con un año de antigüedad en la misma, desde su ingreso en filas y hasta su licenciamiento el 40% del salario real si carece de responsabilidades familiares y el 80% si está casado o, bien sin estarlo, acredita fehacientemente que dependen de él ascendientes o descendientes en línea directa.

Artículo 17.- Fondo social.

17.0 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.

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

17.2 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 18.- Anticipos

18.0 Los trabajadores fijos de la empresa con seis meses de antigüedad tendrán derecho a que se les conceda el 100% de su mensualidad del mes en curso en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas desde que lo soliciten.

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

18.2 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 19.- Preferencia para cambio de jornada.

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

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

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

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

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

Artículo 20.- Ayuda familiar.

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

20.1 El personal con hijos en edad escolar comprendidos entre cuatro y dieciséis años, por los que se perciba el plus familiar a través de Makro, recibirá una ayuda escolar mensual en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, de 2.662 pesetas por el primer hijo, 1.998 pesetas por el segundo y 1.330 pesetas por el tercero.

20.2 En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 5.990 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

20.3 Asimismo, las trabajadoras en todo caso, y los trabajadores a los que corresponde 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 29.282 pesetas anuales por hijo, abonables a razón de 2.662 pesetas por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se abonará esta ayuda.

20.4 Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos percibirán la cantidad de 15.530 pesetas/mes por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.

20.5 Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 7.758 pesetas 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.

20.6 No se incluirán dentro de esta apartado todos aquellos tratamientos de apoyo que se realicen como complemento de un escolaridad normal.

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

20.8 Los importes que anteriormente se señalaban con aplicación desde 1 de enero de 1989.

20.9 El personal contratado a partir del 1 de enero de 1989 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 21.- Ayuda de estudios.

21.0 La empresa otorgará una ayuda económica total para todos los trabajadores en aquellos estudios que acuerden la empresa y el Comité Coordinador Estatal y se cursan en un centro oficial.

21.1 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.

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

21.3 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.

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

CAPITULO IV

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 22.- Faltas al trabajo por privación de libertad.

22.0 La privación de libertad del trabajador, en tanto no exista sentencia condenatoria, sólo producirá la suspensión del contrato.

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

Artículo 23.- Transporte.

23.0 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.

23.1 El personal del centro de trabajo de Valencia, como quiera que no existe transporte público colectivo adecuado en el área donde dicho centro está ubicado, percibirá, con las deducciones que en cada caso correspondan, la cantidad de 12,90 pesetas por kilómetro, revisable de conformidad con la evolución del precio de la gasolina.

Artículo 24.- Comidas.

24.0 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.

24.1 El Comité de Seguridad e Higiene de cada centro efectuará controles periódicos sobre las comidas que se sirven al personal.

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

24.3 El personal fijo en plantilla con jornada reducida podrá utilizar los servicios de comedor antes de su incorporación al trabajo o después de terminado el mismo y, excepcionalmente, partiendo su jornada de trabajo si es que con

ello no se perjudica el servicio y siempre que cuente con la oportuna autorización del Gerente del Centro.

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

24.5 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.

24.6 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.

Artículo 25.- Jornada y horarios de trabajo.

25.0 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 este 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.

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

25.2 La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, excepto en la oficina central que en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será de treinta y cinco horas.

25.3 Se reducirá 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, de aquellos trabajadores que por escrito confirmen a la Gerencia de su centro de trabajo la no utilización del servicio de cantina.

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

Artículo 26.- Excepciones a la jornada.

26.0 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 las 7,15 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 se abonarán, cada una de ellas, con el 100 por 100 de incremento sobre la hora normal. En todo caso, el tiempo de trabajo de inventario se dedicará específicamente a las labores propias del mismo y a las correspondientes a la categoría profesional del trabajador.

Estas horas extraordinarias, tendrán el carácter de estructurales.

26.1 El inventario anual y los mensuales se efectuarán en día laborable en tanto en cuanto no se permita por la Autoridad Laboral llevarlos a cabo en otros días.

Artículo 27.- Horarios más beneficiosos.

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

Artículo 28.- Jornadas especiales.

28.0 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).

28.1 En los días antes indicados la jornada de trabajo finalizará a las 14,00 horas para todo el personal, sin perjuicio de que el horario comercial se pueda prolongar atendiendo al servicio con personal voluntario, dando preferencia a los fijos de plantilla. En ningún caso las condiciones que se ofrezcan serán inferiores a las de 1988.

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

28.3 En la oficina central el personal tendrá libre uno de los días de Nochebuena o Nochevieja, en forma que en todo caso queden perfectamente atendidos los servicios. En estos días la jornada de trabajo terminará a las 12,30 horas.

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

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

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 29.- Contrato de trabajo.

29.0 El contrato de trabajo se entenderá por tiempo indefinido, salvo las excepciones admitidas por la Ley y estará basado en el principio de garantía de la estabilidad en el trabajo.

29.1 Los contratos eventuales que se lleven a cabo se atenderán a la legislación vigente.

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

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

29.4 La Dirección, en atención a la presente situación de empleo, evitará en las contrataciones que se realicen situaciones de pluriempleo.

Artículo 30.- Ingreso y periodo de prueba.

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

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

30.2 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.

30.3 El periodo de prueba se regulará conforme a la legislación vigente.

30.4 Una vez terminado el periodo de prueba el contrato tendrá plena validez, anotándose a todos los efectos de antigüedad el tiempo transcurrido en el periodo de prueba.

Artículo 31.- Trabajos de superior categoría.

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

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

31.2 Estos trabajos no podrán durar más de tres meses consecutivos, debiendo el trabajador pasar a la categoría superior si se superase el periodo antes citado, a excepción del personal técnico titulado, para el que el plazo será de seis meses.

31.3 Se exceptúan los trabajos motivados por enfermedad de un compañero, en cuyo caso se aplicará lo que indica la Ordenanza de Comercio.

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

31.5 El personal eventual no desempeñará trabajos de superior categoría a los de su contrato.

Artículo 32.- Trabajos discontinuos.

32.0 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.

Artículo 33.- Cambio de centro de trabajo.

33.0 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 la misma categoría, antigüedad y salario. Cuando no sea posible atender todas las solicitudes, se discutirán las mismas con el Comité de Empresa, intentando llegar a una solución. Se atenderán preferentemente las solicitudes de los trabajadores de centros ubicados en la misma provincia que tengan mayor antigüedad.

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

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

Artículo 34.- Cambios de sección.

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

Artículo 35.- Ascensos.

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

35.1 La temática de las pruebas, así como sus evaluaciones, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa de cada centro con anterioridad al nombramiento efectivo, pudiendo formular dicho Comité al Gerente del centro y al Director de Personal en Oficina Central las sugerencias que estime oportunas.

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

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

- 35.3.0 El trabajador más antiguo.
- 35.3.1 El personal de la misma sección.
- 35.3.2 El personal fijo en jornada completa.
- 35.3.3 El personal del mismo departamento.
- 35.3.4 El personal del mismo centro.

Artículo 36.- Despido improcedente.

36.0 Declarado improcedente por la Magistratura de Trabajo 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.

Artículo 37.- Prendas de trabajo.

37.0 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 culpa del trabajador.

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

37.2 Se facilitará por la empresa medias anticvariticas personal que las necesite, según prescripción facultativa de los servicios médicos de empresa.

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

37.4 Al personal que habitualmente presta sus servicios en las secciones de Carnes y Pescadería así como el de muelle, Recepción de Mercancías, Cámaras frigoríficas y el encargado de la recogida de carnos 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 por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VI

VACACIONES, LICENCIAS, EXCEPCIONES

Artículo 38.- Vacaciones anuales.

38.0 El periodo de vacaciones es de treinta y un días naturales para todos los trabajadores, sin distinción de categorías, iniciándose en día laborable.

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

38.2 Si por necesidades de la misma a algún trabajador se le cambiara el turno de vacaciones, recibirá una compensación económica de 20.000 pesetas, salvo casos de fuerza mayor.

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

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

38.4.1 Los departamentos de Makro que cierran en periodo fijo, que serán cuando se produzca este.

38.4.2 Casados con hijos en edad escolar, que les deberá disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

38.4.3 Casados cuyo cónyuge deba disfrutar las vacaciones en fecha fija de forma ineludible, que las disfrutará en el mismo periodo que éste.

38.5 Las reclamaciones motivadas por este tema serán tratadas con carácter previo entre la Dirección del centro y el Comité.

38.6 Se dispondrá de dos días libres al año a disfrutar según las necesidades del servicio y preferentemente en época de baja producción, cuyos efectos los trabajadores 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 solo por motivos plenamente justificados que expondrá al interesado y al Comité de Empresa.

38.7 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 11.000 pesetas.

Artículo 39.- Licencias retribuidas.

39.0 Todos los afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de licencias en las formas y condiciones siguientes:

39.1 Por razón de matrimonio, quince días, que podrán ser acumulables a vacaciones si no se perjudica a terceros.

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

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

39.4 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 Ley 3/1989 de 3 de Marzo.

39.5 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 40.- Excedencias

40.0 Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo no inferior a seis meses, ni superior a cinco años, por asuntos personales. El excedente tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o categoría inferior, siempre que tenga aptitudes para el desempeño de la función y con preferencia para ocupar la primera vacante en su categoría de origen.

40.1 En ningún caso el trabajador podrá acceder a una nueva excedencia de no haber cubierto un periodo de trabajo del doble del periodo no trabajado, con un mínimo de dos años y un máximo de cuatro años.

40.2 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la incorporación inmediata a su puesto de trabajo. En todo caso se estará a lo indicado por la Ley 3/1989 de 3 de Marzo.

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

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

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

CAPITULO VII *****

RETRIBUCIONES E INCREMENTOS SALARIALES *****

Artículo 41.- Salarios

41.0 La tabla salarial anexa a este convenio especifica para cada función los salarios brutos mínimos por jornada normal de trabajo para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1989.

Artículo 42.- Pagas Extraordinarias.

42.0 Las cuatro pagas extraordinarias se abonarán conforme a las siguientes fechas:

42.1 Paga de beneficios: Se abonará entre el 15 y el 20 de marzo, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y su abono será proporcional al tiempo trabajado en este periodo.

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

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

42.4 Paga de Navidad: Se abonará entre el 15 y el 20 de diciembre, devengándose por sextas partes del 1 de julio al 31

de diciembre del año en curso, y su abono será proporcional a los meses o fracciones trabajados en este periodo.

Artículo 43.- Plusas y complementos salariales.

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

43.0.0 Para el personal en jornada completa el valor unitario por trienio será de 2.501 pesetas.

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

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

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

43.1 Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 193 pesetas por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

43.2 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".

43.3 Plus de cajas: Se asigna a las personas que manejan terminales de facturación y estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo.

43.3.0 Se aplicará del siguiente modo: De una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 1.544 pesetas brutas; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 3.088 pesetas brutas; de ciento una horas en adelante, 4.632 pesetas brutas.

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

43.4 Plus de cámara: Se establece en 9.470 pesetas para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

Artículo 44.- Vigilantes.

44.0 La empresa garantiza a los vigilantes el salario funcional del empleo, con independencia del número de horas trabajadas por los mismos. En el supuesto de que la jornada de los vigilantes supere la jornada ordinaria pactada en el cómputo mensual, el exceso se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria.

Artículo 45.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Se constituirán los comités de Seguridad e Higiene de acuerdo con lo que establece la Ordenanza General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

CLAUSULAS ADICIONALES *****

Primera

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre 1989 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1989, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Segunda

Con efectos desde el 1 de enero de 1990 se incrementarán los salarios (salario funcional, ayuda familiar, plusas y complementos salariales) con el IPC real más 1,20% para dicho año.

Con efectos 1 de enero de 1990 se efectuará un incremento salarial, en concepto de anticipo, del IPC previsto más 1,20%. Para el dato del IPC previsto para 1990, se considerarán las previsiones por el siguiente orden de:

- 1.- Gobierno del Estado, en su ausencia,
2.- Banco de España, en su defecto
3.- O.D.D.E.

Tercera.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara el 31 de diciembre de 1990 un incremento distinto al IPC previsto para dicho año, se efectuará el ajuste salarial correspondiente, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal ajuste se realizará con efectos de 1 de enero de 1990.

Cuarta.

Las revisiones salariales, si las hubiera, se abonarán en una sola paga, la correspondiente a 1989 durante el primer trimestre de 1990 y la correspondiente a 1990 durante igual período de 1991.

Quinta.

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio no se realizarán horas extraordinarias que no sean las estructurales.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entienden como horas extraordinarias estructurales las que hayan de efectuarse por razón de la cobertura de funcionamiento del ordenador, del mantenimiento de las instalaciones y de los períodos punta de actividad en la empresa, salvo lo previsto en el artículo 26.0.

Mensualmente la Dirección y el Comité de cada centro comunicarán conjuntamente a la Autoridad Laboral las horas extraordinarias estructurales realizadas.

Sexta.

Se acuerda crear la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo en los términos que establece el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya composición por la parte social serán los miembros del Comité Coordinador Estatal y cuyas funciones serán las propias de vigilar el cumplimiento de lo pactado e interpretar el mismo en el supuesto de discrepancias entre las partes, salvando en todo caso el control jurisdiccional a que pueda acudir cualquiera de los firmantes en Conflictos Colectivos o Individuales.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.

La Dirección ampliará a 40 horas semanales, la jornada de trabajo de los 28 trabajadores en jornada reducida del almacén de Badalona, durante la vigencia de este convenio. Adoptando su jornada de trabajo a las necesidades del almacén, en caso de no aceptar el interesado el cambio de horario se entenderá la renuncia al aumento de jornada.

Segunda.

La Dirección se compromete a que durante la vigencia de este convenio 20 trabajadores con contrato a término pasarán a la situación de contrato indefinido, con la misma duración de jornada que tienen actualmente. De dicho cambio de contrato, se dará información al Comité Coordinador Estatal.

A N E X O

TABLA DE SALARIOS FUNCIONALES MÍNIMOS BRUTOS

GRUPO FUNCION	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
1 Mozo, Auxiliar Almacén, Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Cajas con menos de 1 año de antigüedad.	73.334	1.193.344
2 Mozo o Auxiliar de Almacén o administrativo y Auxiliar de cajas con menos de 2 años de antigüedad.	83.811	1.340.976
3 Auxiliar Almacén, Auxiliar Cajas, Telefonista, Telex, Confección de etiquetas, Auxiliar Admto. (Almacén), Auxiliar Archivo, Auxiliar Admto. (D.G.), Mecanógrafa, Mozo, Manián, Vigilante, Etiquetador, Transportista, Auxiliar Cont.Proveedores, Auxiliar Serv.Administrativos	94.075	1.505.200
4 Control Final Recsp.Mercancías, Control Final Facturación, Carnetillero	98.116	1.569.856

GRUPO FUNCION

SALARIO MENSUAL SALARIO ANUAL

Ayudante cocina (Pinche), Control de Pedidos, Control Final documentos, Oficial de Muelle, Ayudante Mantenimiento, Perforista, Dependiente de barra, Ayudante Pescadería		
5 Administrativo Departamento, Operador principiante, Interventor etiquetas, Oficial 2ª Cont.Proveedores, Secretaria, Oficial 2ª Pescadería	100.387	1.606.192
6 Oficial de Carnes, Oficial 1ª Pescadería, Oficial de Mantenimiento, Cocinero, Oficial 1ª Cont.General, Oficial 1ª Admón.Salarios, Operador Junior, Secretaria Dirección	112.645	1.802.320
7 Subjefe Sección Ventas, Subjefe Restaurante, Cajero Of.Central, Ayudante de Compras, Calculador, Operador de Consola, Programador Principiante, Ayudante Auditoría, Decorador, Jefe Grupo Cont.Proveedores	125.134	2.002.144
8 Jefe Sección Ventas, Jefe Administración Almacén, Ayudante Comercial, Promotor, Jefe Equipo Ordenador, Subjefe de Carnes, Jefe Mantenimiento, Secretaria Director General, Jefe Servicios Administrativos, Jefe Sección Arte, Programador, Jefe Acción Promocional, Responsable de Cajas	141.115	2.257.845
9 Jefe de Carnes, Jefe Pescadería, Contable, Comprador Adjunto, Auditor, Jefe Logístico, Jefe Operativo, Jefe Admón.y Control Recop.Mercan., Jefe Turno de tarde, Adjunto Serv.Técnicos, Analista Programador	154.166	2.466.656
10 Adjunto Jefe Departamento, Comprador Junior, Jefe de Clientes, Jefe Servicios Personal, Jefe Reclutamiento y Selección, Jefe Explotación Central, Analista Financiero, Analista de Sistemas, Jefe Administración Salarios, Jefe Contabilidad Proveedores, Jefe Captación Clientes, Jefe Promoción Ventas	167.220	2.675.520
11 Jefe Contabilidad General, Jefe Departamento, Jefe de Personal, Comprador, Jefe Administración Compras, Jefe de Entrenamiento, Adjunto Operaciones, Jefe de Auditoría, Jefe Tesorería	181.445	2.903.120
12 Jefe División Económica, Jefe División Administrativa, Jefe Desarrollo Sistemas, Jefe Organización y Métodos, Jefe de Compras	197.412	3.158.592

NOTAS

- 1ª Se garantiza a todo el personal un incremento del 7 por 100.
- 2ª La escala corresponde a la estructura actual. Cambios futuros en las funciones podrán requerir cambios en la escala.