



# Pacto de Empresa

# ¡Afiliaté!



[www.fecoht.ccoo.es](http://www.fecoht.ccoo.es)

Sección Sindical de  
CC.OO. de Makro

## makro

Sección Sindical Estatal de CC.OO.

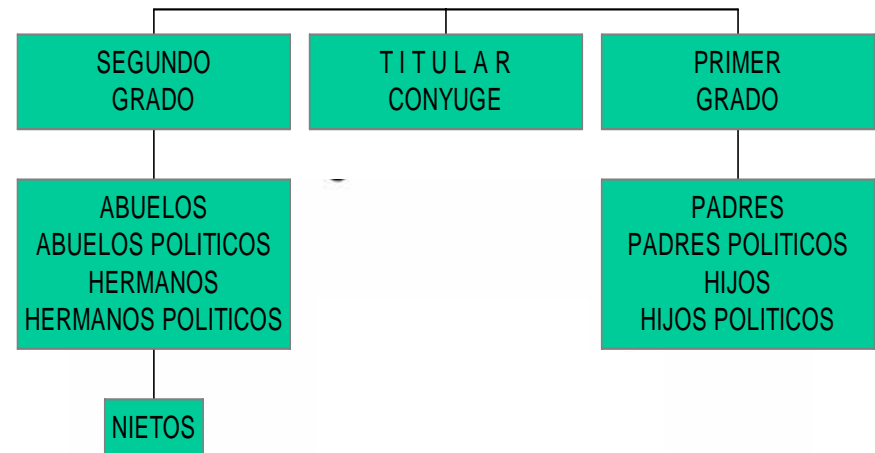
Telfs. 629 21 31 52 – 607 87 87 47  
[glopez@conc.es](mailto:glopez@conc.es)



*la garantía!*



## Grados de Consanguinidad y Afinidad



*la garantía!*

## **PACTO DE EMPRESA MAKRO**

### **AMBITO.-**

El presente Pacto de Empresa se suscribe en ejecución de lo previsto en la disposición Final del último convenio de MAKRO y desarrolla el artículo 4 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2001/2005, de aplicación general en la empresa, y afecta a los trabajadores/as de la Empresa MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S.A. que, en situación de alta en plantilla o que puedan estarlo en un futuro, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo en todo el territorio del Estado Español.

Este Pacto de Empresa 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.

El pacto entrará en vigor desde la fecha de su firma, salvo para aquellas materias en las que expresamente se prevea otros efectos, se realiza con carácter y vocación de permanencia, si bien el Convenio de Grandes Almacenes se considera en todo caso como condiciones mínimas.

Sus condiciones forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

En cumplimiento de la Disposición Final del último Convenio de MAKRO los trabajadores que prestan servicios al día de la fecha de la firma del presente Pacto de Empresa recibirán, antes del final de los próximos dos meses, un certificado, en los modelos aprobados por la Audiencia Nacional, en los que se incorporen a título individual las condiciones que venían disfrutando con anterioridad.

### **PROMOCIÓN, CARRERAS PROFESIONALES ASCENSOS.-**

A lo largo del año 2002, el Comité Intercentros y la Dirección adaptarán, para los trabajadores que de forma habitual realicen las funciones de Cajas, Reposición, RM o Recepción de Clientes, los sistemas para alcanzar el Reconocimiento de Nivel Profesional Especial establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

La Dirección de Personal someterá a todos los aspirantes a aquellas pruebas que considere necesarias, en concordancia con el Gru-

po 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:

1. El trabajador más antiguo.
2. El personal de la misma sección.
3. El personal fijo en jornada completa.
4. El personal del mismo centro.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, y en cada supuesto atendiendo a la antigüedad, el personal fijo en jornada completa a turnos respecto de las vacantes de su Grupo que se produzcan en otros turnos.

La Empresa notificará por escrito al trabajador la realización de trabajos de Grupo (categorías). 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 periodo 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, tendrá 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.

te a nivel nacional de dichos créditos horarios.

Se admite la acumulación de horas sindicales a nivel nacional tanto de Delegados Sindicales a miembros de Comité como a la inversa.

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.

#### **8. COMISION DE SEGUIMIENTO.-**

Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de los presentes Pactos se crea una Comisión de Seguimiento integrada por cinco representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes de los mismos y cinco miembros de la Dirección.

En el acto de su constitución se podrá elaborar un sistema de funcionamiento de la Comisión.

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

Madrid 26 de febrero de 2002

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. Esta 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.

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 25 horas mensuales. En los Centros con más de 100 trabajadores, el crédito horario será de 36 horas mensuales. Se podrá realizar la acumulación, sin lími-

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.

### **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.

### **JORNADA LABORAL.**

Salvo las particularidades aquí contenidas y las que figuran en los respectivos certificados individuales, el régimen general de jornada y su distribución será el previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

1. En la planificación de jornada del año 2003 y siguientes se garantizará que, respetando la jornada anual pactada, los trabajadores que prestan su servicio regularmente durante seis días a la semana y que no dispongan de un sistema más beneficioso, una semana al mes disfruten, además del domingo, de un día completo de descanso, en sustitución del medio día de descanso semanal. Este beneficio no será acumulable al descanso previsto en el Convenio sectorial para los trabajadores que trabajen seis domingos cada ocho semanas.
2. Los trabajadores no contratados específicamente para la campaña de navidad tendrán derecho a no prestar servicios uno de los dos siguientes días: 31 o 24 de Diciembre.
3. El tratamiento económico previsto en el artículo 32. 13 del Convenio de Grandes Almacenes para retribuir el sistema de turnos para el trabajo en domingo/festivo será de aplicación desde 01/01/2001, percibiéndose las tres mil pesetas por domingo trabajado que excedan de 10, además de las

- 25.000 Ptas., incluso en los centros donde se viniera organizando el trabajo todos los domingos del año.
4. Aquellos trabajadores a los que se les viene distribuyendo la jornada en cinco días a la semana, teniéndolo reconocido personalmente en el certificado de garantías, se les mantendrá esta distribución así como su derecho a disfrutar del domingo como uno de los días que se libra todas las semanas, siendo el segundo rotativo en los departamentos de venta y el sábado en Recepción de Mercancías y Servicios Comunes.
  5. 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.

#### **CALENDARIO LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIA.**

1. Durante el primer trimestre del año natural, se publicarán unos cuadros horarios generales a los que serán adscritos los trabajadores mediante asignación a alguno de ellos, también de manera pública. En todo caso se cumplirá con lo previsto al respecto en el Convenio Colectivo sectorial. Se entregará a los trabajadores un extracto de la jornada efectuada en el año.
2. Vacaciones: Para los trabajadores/as ingresados con posterioridad al 22 de Diciembre de 1997, el régimen de vacaciones será el previsto en los artículos 36 y 37 del Convenio sectorial. El período de devengo de las vacaciones con carácter general será de 1 de julio al 30 de junio. Como regla general, las vacaciones deben iniciarse en día laborable para el trabajador en cuestión.  
El criterio general para la elección de turno de vacaciones será de rotatividad entre todos los trabajadores/as, siguiéndose el criterio de antigüedad, teniendo prioridad quienes no eligieron el año anterior, salvo las siguientes excepciones:  
Trabajadores con hijos en edad escolar, cuyo período estival deberán disfrutarlo entre el 15 de junio y el 15 de sep-

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

En las prendas del personal de cámaras frigoríficas se acuerda añadir un par de botas anuales. Así mismo, respecto del personal de Recepción de Mercancías y, en concreto, a aquellos trabajadores que cargan y descargan bultos, se acuerda añadir un par de botas anualmente.

Para el resto del personal, la ropa de trabajo consistirá en un polo y una sudadera; o, dos polos; o, dos sudaderas, a elección del trabajador, además de dos pantalones, mientras no sea establecida con carácter general otra uniformidad por la Empresa. La entrega y reposición de la uniformidad se efectuará de conformidad con lo establecido en el art. 42 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

## **8. ACCIÓN SINDICAL.-**

### **1. 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 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 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 surtirá 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.

tiembre, coincidente con el período de vacaciones escolares establecido en el calendario de cada C. Autónoma.

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

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

La licencia para asuntos propios que no admitan demora y tenga que resolver personalmente el interesado, con la justificación correspondiente será por el tiempo necesario.

La licencia por razón de matrimonio podrá acumularse a vacaciones si no se perjudica a terceros.

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 reingreso 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 reingresos que se produzcan en el mismo.

## **COMPLEMENTOS SALARIALES.-**

### **1.- Complemento personal de antigüedad.-**

Para el personal a jornada completa, se establece un valor unitario por trienio de 21,56 €.

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 1.985 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 aquel con exclusión de éste.

### 2.- Complemento Personal MAKRO.-

Todos los trabajadores que ingresen en MAKRO en el Grupo de Iniciación, a partir de los 9 meses de permanencia ininterrumpida, en la Empresa percibirán un Complemento Personal de 405,13 € anuales, distribuidos en dieciséis pagas.

Este complemento se compensará en un 65 % 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 Cuarta del Convenio de Grandes Almacenes.

La percepción de este Complemento es compatible con los Complementos de Puesto.

### 3.- Plus de Nocturnidad.-

El Plus de Nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 1,82 € por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

### 4.- 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".

A. **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, 15,16 € brutos; de cincuen-

<u>Sección de Carros</u>			
Botas de invierno	1	1	Anual
Botas de agua	1	1	Anual
Equipo de lluvia	Según Necesidad		
Anorak	Según Necesidad		
Guantes de invierno	1	1	Anual
Gorro de lana	1	1	Anual
Calzado de verano	2	2	Anual
Camisas	3	3	Anual
Sombrero protector sol	2	2	Anual
Guantes tipo ciclista	1	1	Anual
<u>Recepción de Mercancías</u> (Personal de Muelle)			
Anorak	1	1	Anual
Guantes	1	1	Anual
Batas	4	2+2	Semestral
<u>Personal Cámaras</u>			
Anorak	Según Necesidad		
Pantalón			
Equipo Isotérmico			
Guantes			
<u>Pescadería</u>			
Chaquetillas	6	3+3	Semestral
Pantalones	6	3+3	Semestral
Delantales	6	3+3	Semestral
Camisas	4	2+2	Semestral
Corbatas	2	2	Anual
Gorros	6	3+3	Semestral
Botas	1	1	Anual

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.

PRENDAS	UNDS AÑO	DISTRIBUCION	PERIODOS
<b>Sección de Carnes</b>			
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 Necesidad
Delantal	1	1	Según Necesidad
Antebrazo	1	1	Según Necesidad
Pantalón de abrigo térmico	1	1	Según Necesidad
<b>Personal Femenino</b>			
Batas	6	3+3	Semestral
Pantalones	6	3+3	Semestral
Gorros	6	3+3	Semestral
Delantales blancos	6	3+3	Semestral
Botas antideslizantes	1	1	Anual
Zuecos de verano	1	1	Anual
Pantalón térmico	1	1	Anual

ta y una a cien horas mensuales, 30,32 € brutos; de ciento una horas en adelante, 45,48 € brutos.

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

**B. Plus de Cámara:** se establece en 92,97 € para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

**C. 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 213,23 € brutos; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 426,45 € brutos; de ciento una horas en adelante, 639,68 € brutos.

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.

**D. 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 639,68 € anuales abonables en doce mensualidades.

**E. 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 1.599,20 € anuales abonables en doce mensualidades.

Los pluses de Puesto contenidos en este apartado E. y en los apartados C. y D. 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.

Los conceptos cuantificados en los números 2.-, 3.-, y 4.- anteriores se refieren al valor correspondiente al año 2001 y se incrementarán anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 29.2) del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. El valor del trienio no sufrirá modificación alguna.

#### **5. Sistema de devengo de las 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 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 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.

#### **6. Salario del Grupo de Mandos.-**

El Salario del Grupo de Mandos no será inferior en jornada completa y cómputo anual a 16.976,79 €.

- El reintegro, se efectuará con deducciones mensuales de nómina que no podrán ser superiores al 10% del salario.
- Si una vez disfrutada la ayuda de estudios el interesado no acredita resultados positivos, no podrá optar a una nueva en los dos cursos siguientes.
- La Dirección podrá considerar la concesión de Ayuda de Estudios a trabajadores no previstos en los puntos anteriores.

#### **4. Compras a crédito.-**

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.

#### **5. Descuento en compras.-**

**1. Ámbito temporal del descuento.-** Se practica en las compras que se efectúan a partir del día primero de Julio de 1998.

#### **2. Ámbito material.-**

- La compra de gasolina queda fuera del ámbito del descuento en compras y en consecuencia no se aplicará sobre las compras de combustible.
- El descuento se aplicará sobre las compras realizadas cualquiera que fuera la modalidad de pago, si bien, en el caso de que este fuera aplazado, el descuento no se practicará hasta tanto no se haya abonado el importe íntegro de la compra.

**3. Tipo aplicable para el descuento.-** El descuento a efectuar será de un 3,5% para los productos alimenticios, y de un 7,5% para la no alimentación, aplicable sobre el precio final incluido IVA.

A los efectos previstos en este apartado se entiende por alimentación y no alimentación la calificación que en el día de la fecha le tenga asignado a cada producto el sistema informático de la empresa.

#### **6. Incapacidad temporal.-**

La Dirección de la empresa complementará hasta el 100% del salario en los supuestos de I.T., desde el primer día hasta un período de 12 meses.

A partir del mes 12 de baja el complemento alcanzará el 100% del Salario Base de Grupo o del funcional en su caso.

- Los estudios que podrán acogerse a esta ayuda son los siguientes:
  - Graduado Escolar.
  - Estudios Preuniversitarios (Primaria, ESO y Bachillerato), o titulaciones que los sustituyan.
  - Formación Profesional.
  - Estudios Universitarios, incluyendo tasas de acceso para mayores de 25 años.
  - Idiomas.
  - Estudios de postgrado con titulación oficial.
- Otros seminarios y cursos de tipo reciclaje profesional deberán cursarse, si procede, por la vía del Departamento de Formación.
- El procedimiento a seguir se establece:
  - 1º Solicitud por parte del interesado, al Departamento de Personal o de Servicios Comunes del centro, adjuntando resguardo de matrícula o justificación del importe de los estudios a realizar (mediante el impreso habilitado a tal efecto).
  - 2º El Departamento de Personal o de Servicios Comunes del centro enviará la documentación a la Dirección de Recursos Humanos para su aprobación.
  - 3º Contestación de la Dirección de Recursos Humanos. De ser afirmativa se enviará anticipo de gastos, que el interesado podrá hacer efectivo en su centro de trabajo.
  - 4º Al finalizar los estudios aquí recogidos dentro del periodo máximo de aprovechamiento, según lo dispuesto en el Artículo siguiente, el trabajador deberá enviar detalle de gastos y resultado de las calificaciones a la Dirección de Recursos Humanos, para proceder a la liquidación.
- En caso de que el trabajador no acreditase un aprovechamiento normal al final del curso, entendiéndose por este concepto el superar los cursos en un máximo de tres convocatorias en dos cursos escolares (entendiéndose se refiere a convocatorias ordinarias y extraordinarias), deberá reintegrar el anticipo.
- Ese sistema se aplicará con independencia del número de créditos universitarios por los que el trabajador opte en cada curso.

## **BENEFICIOS SOCIALES.-**

### **1. Fondo social.-**

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.

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

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.

### **2. Anticipos.-**

Los trabajadores de la Empresa con seis meses de antigüedad como mínimo 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.

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.

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.

### **3. Ayudas familiares.-**

El personal contratado a partir del 1 de enero de 1985 recibirá las ayu-

das contenidas en este apartado en proporción a la jornada realizada, sobre la base que al de jornada completa le corresponde percibir los importes a continuación especificados. Los importes se refieren al año 2001 y anualmente se revisarán en el mismo porcentaje que el previsto en el Convenio de Grandes Almacenes para los complementos personales.

Sólo se percibirá una de las ayudas previstas respecto a cada beneficiario.

1. **Ayuda Escolar.-** 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 26,14 € por el primer hijo, 19,69 € por el segundo y 13,06 € por el tercero.

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 solo de los cónyuges y por los hijos que tenga incorporados en su cartilla o documento de afiliación a la Seguridad Social.

En ningún caso se percibirá una ayuda escolar superior a 58,89 € mensuales, cualquiera que sea el número de hijos.

2. **Ayuda de guardería.-** Asimismo, los trabajadores/as, previa justificación de gastos, percibirán una ayuda de guardería consistente en 287,54 € anuales por hijo, abonables a razón de 26,14 € por mes y por hijo, excepto el mes de agosto, que no se abonará esta ayuda.
3. **Ayuda por hijos con minusvalía.-** Los trabajadores con cónyuge y/o hijos calificados por la Seguridad Social como minusválidos físicos o psíquicos percibirán la cantidad de 152,45 €/mes por cada uno de estos minusválidos a su cargo que no ejerza ocupación remunerada alguna.
4. **Ayuda por escolarización en un centro especial.-** Se abonará a los trabajadores una ayuda mensual de 76,16 €, 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.

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

#### 5. 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.

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 2 años.

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

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.

#### 2. Reglamento de Estudios.-

- La ayuda de estudios, se constituye en beneficio exclusivo de los trabajadores fijos en plantilla de MAKRO, S.A.
- La ayuda de estudios consistirá en el abono íntegro de los gastos ocasionados por los estudios que los trabajadores realicen, entendiéndose por tales los de Matrícula, Textos, mensualidades y los créditos oficiales en los que se matriculen.
- Los estudios deberán realizarse en un centro oficial. Si ello resultara imposible para el trabajador y así se acreditase, la ayuda a percibir sería el importe equivalente al que resultara de cursarse los estudios en un centro oficial y en iguales condiciones a las indicadas.