

- Mecánica.
- Prensas.
- Chapistería.
- Pinturas.
- Montaje y acabado.
- Fundición.

B) Mano de obra directa cualificada:

Se dará prioridad a las peticiones de traslado voluntario. Los trabajadores con capacidad disminuida afectados por el acuerdo de 5 de diciembre de 1979 se atenderán para su traslado a lo previsto en dicho acuerdo.

Cuando sea preciso el traslado de un taller a otro se efectuará partiendo de la sección donde exista exceso de personal, respetando el orden de antigüedad en la categoría dentro de cada especialidad.

En el taller cada trabajador ocupará el puesto que la Dirección determine dentro de su categoría y especialidad.

Un trabajador podrá ser destinado a un puesto de inferior categoría o de otra especialidad, sin merma de los derechos reconocidos en la legislación vigente. Para ello se elegirá al más moderno en la categoría y especialidad en el ámbito de la sección en donde se produzca el exceso.

C) Resto de personal:

Se dará prioridad a las peticiones de traslado voluntario.

Los trabajadores de capacidad disminuida afectados por el acuerdo de 5 de diciembre de 1979 se atenderán para su traslado a lo previsto en dicho acuerdo.

Cuando resulte necesario el traslado de una dependencia a otra se efectuará por orden inverso a la antigüedad en la categoría y especialidad. A estos efectos de traslado se considerará como dependencias aquellas que tenga número identificativo a efectos de distintivo.

En las dependencias cada trabajador ocupará el puesto que la Dirección determine dentro de su categoría y especialidad.

Un trabajador podrá ser destinado a un puesto de inferior categoría y/o de otra especialidad. Para ello se elegirá al más moderno en la categoría y especialidad en el ámbito de la dependencia donde se produzca el exceso.

D) Traslado de elaboraciones o funciones dentro de un mismo centro de trabajo:

Cuando se produzca el traslado de elaboraciones o funciones entre talleres o dependencias de un mismo centro, se podrá trasladar al personal que las viene realizando.

14. En todo lo no previsto en el presente Laudo, será de aplicación el Convenio Colectivo de la Empresa SEAT, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de marzo de 1978.

Notifíquese el presente Laudo a las partes interesadas en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, haciéndoles saber que contra el mismo, en caso de disconformidad, pueden interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, conforme a lo que dispone el artículo 28 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en relación con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 7 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

4315

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la actividad de Grandes Empresas de Distribución.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, suscrito entre ANGED y los Sindicatos de UGT, FASGA y USO, para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes de 8 de julio de 1975, y

Resultando que con fecha 12 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el 12 de febrero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora y al objeto de proceder a la homologación del mismo. Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente habiéndose la reconocido así mutuamente.

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales mencionados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la actividad de Grandes Empresas de Distribución, incluidas en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes de 8 de julio de 1975, suscrito, de una parte, por ANGED, y de otra, por los Sindicatos de UGT, FASGA y USO.

Segundo. Disponer su inscripción en el Registro de la Dirección General de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Notificar esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO NACIONAL, PARA LA ACTIVIDAD DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCION

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo en las Empresas cuya regulación laboral básica está establecida por la Ordenanza Laboral para la actividad de Grandes Almacenes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de julio de 1975.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional para las Empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo los trabajadores que presten sus servicios en los distintos centros de trabajo de las Empresas encuadradas en el ámbito funcional, rigiéndose por las presentes normas los Vigilantes jurados y Porteros sin casa-habitación.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando el 31 de diciembre de 1981. A partir de la segunda semana de enero de 1981, serán objeto de revisión las condiciones salariales aquí pactadas, negociándose los oportunos incrementos, que regirán a partir de 1 de enero de 1981.

La denuncia del Convenio Colectivo se producirá de conformidad con la legislación vigente, o, en todo caso, dentro del último mes de vigencia. En caso contrario, se prorrogará de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, cuyas deliberaciones deberán iniciarse a partir de la segunda semana del mes de enero de 1982, garantizándose los efectos económicos a partir del 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1980, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Art. 5.º *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 6.º Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación alguna por razón de sexo.

Art. 7.º *Salario garantizado*.—A partir de 1 de enero de 1980, el salario garantizado para los trabajadores mayores de dieciocho años se establece en 27.531 pesetas por paga.

La retribución del párrafo anterior se entiende por dieciséis pagas, es decir, 440.496 pesetas anuales.

El percibo de las cuatro pagas extraordinarias se realizará conforme a la costumbre establecida en cada Empresa.

Estarán exceptuadas de lo dispuesto en este artículo las Empresas no afiliadas en enero de 1980 a ANGED, cuyos incrementos salariales se fijarán según lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 8.º *Retribuciones*.—El incremento de los salarios previsto en el presente Convenio para el año 1980, se fija en 15 por 100, que se distribuirá por el sistema establecido en los párrafos siguientes:

A partir del 1 de enero de 1980 todos los trabajadores afectados por el Convenio percibirán un incremento de su salario mensual equivalente al 15 por 100 de la mensualidad normal correspondiente al mes de diciembre de 1979.

El incremento establecido en el párrafo anterior se aplicará sobre los conceptos de: salario base, pluses fijos de cualquier naturaleza y complementos personales y puestos de trabajo, con exclusión de incentivos y comisiones por ventas.

El incremento se adicionará a los respectivos conceptos salariales existentes.

El módulo de cálculo de la antigüedad se mantiene en los valores de 1979, incrementados en el 15 por 100.

Los trabajadores cuyos salarios están fijados exclusivamente por un porcentaje sobre las ventas, no tendrán más efectos económicos derivados del presente Convenio que la elevación de su salario garantizado en el porcentaje aquí pactado.

Art. 9.º Revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

CAPITULO III

Jornada

Art. 10. 1. La jornada máxima de trabajo para las Empresas encuadradas en el presente Convenio será de cuarenta y una horas y media, en cómputo semanal. A partir del día 1 de enero de 1981, la jornada máxima de trabajo para las Empresas afectadas por el presente Convenio será de cuarenta y una horas, en cómputo semanal.

Será compensado el cumplimiento del Real Decreto número 860, de 23 de abril de 1976, por el que se regula la aplicación de los artículos 23 y 25 de la Ley 10/1976, de 8 de abril, en lo que se refiere a la jornada laboral en los grandes almacenes, mediante el percibo de un día de descanso a la semana. Dicho descanso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive. La coincidencia del día rotativo con festivo, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

Las Empresas no afiliadas a ANGED en enero de 1980 y que tuvieran otro sistema de descanso, no contemplado en el anterior párrafo, podrán continuar con el mismo respetando en todo caso la jornada máxima prevista en el párrafo primero y segundo del presente punto 1.

2. En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación con la actividad comercial de ventas de productos, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

3. En los casos en que las oficinas estén constituidas como centros de trabajo autónomos, se recomienda a las Empresas que, en el supuesto de que la organización del trabajo lo permita, se establezca media hora de flexibilidad en el horario de trabajo.

4. El descanso mínimo en la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas.

5. En ningún caso lo dispuesto en este artículo podrá suponer para las Empresas la reducción de la jornada mercantil.

Art. 11. Modificación de turnos.—El establecimiento de la jornada del artículo anterior supondrá la automática y específica facultad de modificación de las jornadas y establecimiento de turnos por parte de las Empresas, previo informe orientativo del Comité o Delegados de centro.

La extensión de jornadas diarias producidas para absorber el día de descanso semanal y la reducción horaria pactada, se establecerá de manera que en el centro abierto al público no se prolongue a su término la jornada diaria actualmente en vigor que finalice con posterioridad a las veinte horas, o las veintidós en los centros con apertura al público hasta esa hora.

Art. 12. Respecto a las condiciones de jornada colectiva más beneficiosa.—Los trabajadores que disfruten de condiciones colectivas más beneficiosas, a su juicio, dispondrán de capacidad de opción.

Art. 13. Venta especial y balance.—En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos balances, las Empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

La facultad prevista en el párrafo anterior podrá ser utilizada por las Empresas que tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos días.

Art. 14. Renuncia a prolongaciones de jornada.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio renuncian a las prolongaciones de jornada.

Art. 14 bis. Festividades.—Dadas las específicas circunstancias del trabajo en el sector de grandes almacenes, las partes subscribientes del presente Convenio Colectivo en función de lo dispuesto en el artículo anterior se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias a fin de que los distintos días considerados como festivos tradicionalmente en las diversas localidades afectadas por el ámbito territorial del presente Convenio, sean incluidos como días festivos oficiales en los respectivos territorios.

CAPITULO IV

Vacaciones

Art. 15. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

De manera inmediata a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las Empresas que no lo hayan establecido ya, confeccionarán los correspondientes turnos de vacaciones para el personal que resta de disfrutarlas.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones, se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Centro, en su caso.

Art. 18. 1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. La bolsa vacacional establecida para aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre, se incrementará con el 15 por 100.

4. Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejerciten el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

CAPITULO V

Aprendizaje

Art. 17. La edad mínima para contratación de Aprendices será de dieciséis años.

La duración del período de aprendizaje se establece en dos años.

En todo caso, los Aprendices, al cumplir los dieciocho años, pasarán a la categoría superior.

El salario garantizado para el Aprendiz será de 299.400 pesetas en cómputo anual, salvo en los casos excepcionados en el párrafo último del artículo 7.º

El salario establecido en el párrafo anterior, salvo en los casos excepcionados, se entiende por 16 pagas anuales a razón de 18.713 pesetas por paga.

Art. 18. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad desde el 1 de enero de 1978 en aplicación de lo pactado en el Convenio anterior.

Art. 19. 1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideraran necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de grandes almacenes.

Art. 20. Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera bimensual al Comité de Centro o Delegados de Personal, la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

La Empresa y los Comités o Delegados de personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 21. Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las Empresas se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación, o sean pensionistas.

CAPITULO VI

Modos de contratación

Art. 22. En lo que respecta a los modos de contratación, las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán a las disposiciones que prevea la Ley que regule el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 23. Dietas.—Las cantidades previstas en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes se fijan en 920 y 460 pesetas para la dieta y media dieta, respectivamente.

En todo caso, las Empresas que tuvieran establecido otro sistema incrementarán el importe de las dietas en el 15 por 100. Los nuevos importes de las dietas surtirán efectos a partir de 1.º del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

Art. 24. Licencias.—Además de las actualmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribu-

ción de hasta ocho días al año, por períodos no inferiores a dos días, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencia o vacación, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las Empresas concederán este tipo de licencia, siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

Art. 25. *Jubilaciones voluntarias anticipadas.*—Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada, se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: a los sesenta años, 15 pagas; a los sesenta y uno, 12 pagas; a los sesenta y dos, nueve pagas; a los sesenta y tres, seis pagas, y a los sesenta y cuatro, tres pagas.

Los trabajadores que vengan disfrutando de condiciones más beneficiosas las seguirán manteniendo sin que les sea de aplicación este sistema.

Art. 26. *Seguro de vida.*—Las Empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas, en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.000.000 de pesetas, según modalidad usual de mercado.

Art. 27. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las Empresas, de uniformes y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las Empresas y los trabajadores en número de dos prendas que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Aquellos trabajadores cuya actividad se realice en contacto con el público, a los que les es debido, respetando la inveterada costumbre existente en el sector, por mor de su contrato de trabajo, un determinado y correcto estilo de vestir, establecido en todo caso por la Dirección de la Empresa, disfrutarán, a elección del trabajador, bien en un descuento para la provisión anual del vestuario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa y corbata, del 35 por 100 de su importe, o bien una cantidad compensatoria de 11.500 pesetas.

El descuento alcanzará a lo largo de un año hasta dos equipos de los referidos con anterioridad.

Las Empresas proveerán a los Camareros anualmente de dos camisas.

Art. 28. *Trabajos de la mujer embarazada.*—A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de la organización de trabajo, las Empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Art. 29. *Servicio militar.*—Las Empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este supuesto, garantizarán al trabajador que esté cumpliendo el servicio militar, el poder trabajar en cualquier centro de la propia Empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

El trabajador que se encuentre en servicio militar tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

Art. 30. *Absentismo.*—Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1.º Requerir de las Autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las Empresas favorecedoras del absentismo.

2.º Hacer lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios de la OIT de conformidad con la legislación vigente.

3.º Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

4.º La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias debidas a hospitalizaciones.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de los contratos de trabajo por causas legalmente establecidas.

Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciadas:

1.º Aquéllas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución.

2.º Aquéllas en que una realista y negociada de las partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

A este fin, se constituirá en cada Empresa una Comisión Paritaria, formada por representantes de los Sindicatos aquí firmantes y un número igual de representantes por parte de la Empresa.

Las Comisiones Paritarias de Absentismo, con los datos aportados por cada Empresa, elaborarán semestralmente los índices de absentismo para verificar la evolución del mismo y la eficacia de los índices arbitrados para su reducción, con análisis de causas, frecuencias y estudios de situaciones concretas, aplicando los siguientes criterios:

Cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como ocasionado por las condiciones de trabajo será considerado como una enfermedad profesional.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Los representantes de los trabajadores, a través de los Comités de Seguridad e Higiene, en su caso, velarán por el control de los servicios de medicina, seguridad e higiene en el trabajo de las Empresas a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos derivados de la protección de la salud del trabajador.

Asimismo se creará un fondo social en las Empresas en que se efectúen los descuentos que se establecen en los párrafos siguientes. Este fondo social estará gestionado por la Comisión Paritaria de Absentismo y se dotará únicamente con los descuentos que a continuación se establecen. El fondo será dedicado a cubrir las necesidades de los trabajadores efectivamente enfermos, evitando asignaciones para situaciones fraudulentas.

Igualmente, las Comisiones Paritarias fomentarán el no absentismo general y aquellas aplicaciones específicas que a este fin, con cargo al fondo social, se estimarán oportunas.

Para las Empresas que venían abonando complementos a las prestaciones de la Seguridad Social en situaciones de ILT, se efectuarán las siguientes retenciones, con abono al fondo social, en las situaciones de ILT con duración de hasta veinte días consecutivos:

Del primer día de la ausencia de ILT al tercer se retendrá el 25 por 100 del salario real diario.

Del cuarto al quince día se retendrá el 8 por 100 salario real diario.

En función de las particularidades de cada Empresa, la Comisión Paritaria elaborará un reglamento de funcionamiento de la propia Comisión y de la administración y asignación del fondo.

Las dudas o incidentes que puedan surgir de la aplicación de este acuerdo se resolverán en el seno de la Comisión Mixta del presente Convenio.

Art. 31. *Cesión o traspaso de Empresas.*—El traspaso o venta de Empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité de centro o Delegado de personal.

Art. 32. *Bilingüismo.*—En la medida de las posibilidades de cada Empresa, las notas de la Dirección al personal se redactarán en el idioma castellano y en el de la nacionalidad que corresponda.

Art. 32 bis. *Servicio de vigilancia y seguridad.*—Las Empresas, en los supuestos que fuera necesario, se comprometen a mantener un servicio de vigilancia y seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, asegure la protección de instalaciones y sobre todo de los propios trabajadores.

En principio, y con el fin de poder homogeneizar el sector, se establecen los siguientes puntos:

a) Vigilancia escrupulosa de cumplimiento de las normas establecidas en el Real Decreto 629/1978 y 1877, de 26 de julio del mismo año, sobre funciones, derechos y deberes de los Vigilantes jurados de seguridad.

b) Creación de una Comisión Mixta de vigilancia del cumplimiento de las normas establecidas en los Decretos antes indicados.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 33. *Acción sindical en el sector de grandes almacenes.*—Las Empresas afiliadas en el ámbito funcional del presente Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales en el sector de grandes almacenes y Empresas de distribución a las distintas Centrales obreras implantadas nacionalmente en el sector.

Art. 34. A efectos de afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión Mixta, integrada paritariamente por ocho representantes de UGT, USO, FASGA y ocho de ANGED.

Tal Comisión preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales o Sindicatos obreros.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días. Y en los segundos, en cuarenta y ocho horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Art. 35. *Derechos sindicales.*—A los efectos previstos en el artículo 33 del presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 36. Los Sindicatos mayoritarios implantados a nivel nacional que posean en los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión, y será preferentemente miembro del Comité del centro.

Que el Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente.

Art. 37. Los Sindicatos previstos en el artículo 33 podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos Sindicatos, en los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 38. En el supuesto de que el Sindicato cambiara a su representante por cualquier causa, finalizarán automáticamente las garantías del cesado.

La designación del nuevo representante, en orden a las garantías otorgadas, sólo surtirá efecto desde el momento en que la Empresa tenga conocimiento efectivo de tal designación. El cambio deberá efectuarse inexcusablemente por comunicación oficial del Sindicato respectivo a la Empresa.

Art. 39. *Funciones de los Delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa, con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar en ningún momento el normal desarrollo de la actividad productiva.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros de trabajo en los que ello sea materialmente factible, cuando posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan. Este local podrá ser compatibilizado con el Comité y por los distintos Sindicatos a que se refiere el artículo 33.

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a las realizaciones de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 40. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos reconocidos en el artículo 33 que ostentan la representación prevista en el artículo 36, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Art. 41. *Excedencias.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario. El trabajador en situación de excedencia por nacimiento de un hijo que desee reincorporarse a su Empresa tendrá preferencia de incorporación en cualquier modalidad de contrato sin perder los derechos por su excedencia.

Art. 42. *Acción sindical en las Empresas del Sector.*—Las Empresas reconocen a los Comités y representantes elegidos de conformidad con el Decreto 3194/1977, de diciembre, la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Art. 43. *Funciones de los Comités.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) 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.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones

oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 44. *Garantías.*—a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenio Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 45. *Sistemas de acumulación de horas.*—A nivel de centro de trabajo, los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité del mismo centro. Para que ello 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, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 46. En aplicación de lo pactado en el convenio anterior, los Delegados sindicales, Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo 1.º el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Art. 47. Los términos en los que se regula por el presente Convenio la acción sindical vienen remitidos del pacto interconfederal suscrito el día 5 de enero de 1980, por el que, para la interpretación de cualquier duda que versara sobre este aspecto, deberá intervenir en primer término la Comisión Mixta constituida en el presente Convenio, arbitrando en caso de desacuerdo la solución final el Comité Paritario Interconfederal constituido a tenor del acuerdo a que se ha hecho mención.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Segunda.—Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Tercera.—En lo referente a aquellas Empresas que pudiesen alegar situación de déficit o pérdidas, las partes contratantes se remiten a lo estipulado en el Acuerdo Marco Interconfederal de 7 de enero de 1980, apartado IV, párrafo 3. Las Empresas que aleguen hallarse incursas en lo expresado en el párrafo anterior, comunicarán tal extremo a las partes signatarias del presente Convenio. Esta comunicación deberá producirse en el término de setenta y dos horas a partir de la firma del presente Convenio para los miembros de ANGED y en el de quince días para el resto de las Empresas, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión Mixta velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el AMI.

Los Sindicatos firmantes, a efectos de cumplir el procedimiento establecido, y tras examen de la legación producida, en los términos que establece el AMI, trasladarán a las partes la fijación del aumento de salarios.

Cuarta.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en el cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL

ANGED y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su deseo de afrontar con ocasión de la negociación salarial a llevar a efecto en enero de 1981, el estudio de la real naturaleza del salario, los abancos salariales existentes, y todo ello en relación con un nuevo nomenclátor profesional que, en todo caso, deberá ser abordado en el transcurso del presente año.

4316

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el acuerdo de revisión y prórroga del Convenio Colectivo nacional para los Centros de Enseñanza de 16 de noviembre de 1976 y los Laudos de 28 de abril de 1978 y 3 de febrero de 1979 y las modificaciones establecidas el 13 de julio de 1979.

Visto el acuerdo de revisión y prórroga del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para los Centros de Enseñanza, homologado por Resolución de 16 de noviembre de 1976, y Resultando que suscrito el acuerdo antes citado de forma definitiva con fecha 31 de enero de 1980 por las Asociaciones empresariales CECE y ACADE y las Organizaciones sindicales FESITE-CGDT y FETE-UGT, se adhieren a él FSIE, con fecha 1 de febrero actual y de forma total, y las Federaciones de Enseñanza de CC. OO., USO y UCSTE, con fecha 14 del mismo mes y con algunas salvedades que constan en su texto;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver en orden a su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dado el ámbito estatal a que afecta;

Considerando que no se observa en el contenido de este acuerdo ninguna infracción de derecho necesario, y estando suscrito por una representación mayoritaria, tanto por parte