

20486

**RESOLUCION de 28 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, para el sector de Grandes Almacenes.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, par. el sector de Grandes Almacenes, recibido en esta Dirección General el 24 de abril de 1982 y completada su documentación el 21 de mayo de año en curso, que fue suscrito el 7 de abril de 1982, por la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución (ANGED) por la representación empresarial, y por la Federación de Comercio Estatal de Comisiones Obreras (CCOO), Federación Estatal de Comercio de la Unión General de Trabajadores (UGT), FASGA y FETICO, por la representación social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Con fecha 14 de abril último se presenta escrito por la Asociación Empresarial de Comerciantes por Departamentos (ASE-CODE) en el que se manifiesta que el 11 de febrero del presente año dicha Entidad instó conflicto colectivo de trabajo con el fin de que las representaciones integrantes de la Comisión Negociadora del convenio se aviniesen a reconocer su derecho a formar parte de la misma y solicitando que, en tanto se resuelve dicho conflicto, se suspenda la tramitación para su registro y publicación.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

## CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE 1982 PARA LA ACTIVIDAD DE GRANDES ALMACENES

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de las Empresas que venían rigiéndose por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se registrarán por el presente Convenio:

A) Como Empresas.

A.1. Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, en algunas de las modalidades siguientes:

A.1.1. Grandes almacenes.—Se entiende por tales aquellas Empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor, que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc...), presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de un personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

A.1.2. Hipermercado.—Se entiende por tal aquellas Empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor con una superficie mínima por centro no inferior a 4.000 metros cuadrados, que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

A.1.3. Almacenes populares.—Establecimiento de venta al por menor con una superficie de venta entre 400 y 2.500 metros cuadrados, que ofrece en secciones múltiples y vende en autoservicio o en preselección un surtido relativamente amplio y poco profundo de bienes de consumo, con una gama de precios baja y un servicio reducido.

A.1.4. Almacenes por departamentos.—Son aquellos establecimientos de venta al detalle, que reuniendo en su tratamiento comercial las características esenciales del grupo de grandes almacenes, tiene una superficie de venta superior a los 2.500 metros cuadrados.

A.2. Con independencia de lo expuesto en los apartados anteriores, si uno cualquiera de los centros de trabajo de una Empresa reúne una de las características antes descritas, la totalidad de los centros de esa Empresa se registrarán por el presente Convenio.

No obstante, en el caso de las Empresas, que por las clasificaciones anteriores pudieran considerarse como Grandes Almacenes, sólo les será de aplicación el presente Convenio si reúnen, a nivel nacional, una superficie de venta no inferior a 6.000 metros cuadrados.

A.3. Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio, aquellas Empresas dedicadas al comercio especializado al por menor que tengan como objetivo la venta,

exclusivamente, de alguno de los siguientes grupos de productos o de alguno de los posibles subgrupos (Decreto sobre actividades económicas del año 1974) que puedan en éstos contenerse:

- Productos alimenticios, bebidas y tabacos.
- Textiles, confección, calzado y artículos de cuero.
- Productos farmacéuticos, perfumería y droguería.
- Artículos para el equipamiento del hogar.
- Vehículos automóviles, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.
- Carburantes y lubricantes.
- Otro comercio especializado al por menor.

Igualmente, quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio:

1.º Las Empresas de supermercados y los economatos y cooperativas de consumo que se registrarán por su normativa específica.

2.º Las Empresas que no estén afectadas por la Ordenanza laboral de Grandes Almacenes, las que vengan aplicando la Ordenanza Laboral de Comercio, o las que tengan convenio concurrente.

B) Como trabajadores.—Los que presten sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma Empresa.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en los artículos 1.º y 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Las presentes normas serán igualmente de aplicación a los porteros sin casa-habitación y vigilantes jurados.

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

Art. 3.º *Ámbito 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 1982.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1982, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*

4.1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática.

4.2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la segunda semana del mes de enero de 1983, se procederá a la constitución de la Comisión deliberadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

### CAPITULO II

#### Condiciones de trabajo

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

Art. 6.º *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales. Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

Art. 7.º Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación alguna por razón de sexo.

Art. 8.º *Salario garantizado.*—A partir del 1 de enero de 1982, el salario garantizado para los trabajadores mayores de dieciocho años se establece en 557.408 pesetas anuales.

La retribución del párrafo anterior, salvo pacto en contrario, se entiende distribuida en 16 pagas a razón de 34.838 pesetas.

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

Art. 9.º *Retribuciones.*—El incremento de los salarios previsto en el presente Convenio para el año 1982 se fija en el 11 por 100, que se distribuirá por el sistema establecido en los párrafos siguientes:

A partir de 1 de enero de 1982, todos los trabajadores afectados por el Convenio, percibirán un incremento de su salario mensual equivalente al 11 por 100 de la mensualidad normal correspondiente al mes de diciembre de 1981.

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

El incremento se adicionará a los respectivos conceptos salariales existentes.

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

**Art. 10. Cláusula de revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrarse al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IP en el conjunto de los doce meses (enero a diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en el presente Convenio Colectivo.

#### CAPITULO IV

##### Jornada

**Art. 11. 1.** La jornada máxima de trabajo para las Empresas encuadradas en 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 16/76, 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 de día rotativo con festivo no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

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, en el supuesto de que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo. La concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con el Comité de Centro o Delegados de Personal.

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. 12. Respeto 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. Renuncia a prolongaciones de jornada.**—Las Empresas afectadas por el presente Convenio renuncian a las prolongaciones de jornada.

**Art. 14. Ventas especiales 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.

#### CAPITULO V

##### 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 disfrutarias.

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. 16.1.** Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de al menos veintidós 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 fijada en 14.552 pesetas se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

No obstante, el establecimiento de la bolsa vacacional del párrafo anterior, no puede suponer la exclusión del período vacacional para la totalidad de la plantilla, de la época indicada de junio a septiembre.

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 VI

##### Horas extraordinarias

**Art. 17. 1.** Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideran 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 pérdidas 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 las Empresas incluidas en el ámbito funcional.

A este respecto, en la actividad de ventas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos punta de producción que puedan considerarse como previsibles.

4. Los trabajadores contratados para la formación, en prácticas o a tiempo parcial sólo podrán efectuar horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o parecida naturaleza.

**Art. 18.** Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual 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 o departamentos.

La Empresa y los Comités o Delegados de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real Decreto 1858/81, y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

#### CAPITULO VII

##### Modos de contratación y empleo

**Art. 19.** Respecto a los modos de contratación las Empresas estarán a lo dispuesto en la legislación en vigor con las particularidades previstas en los artículos siguientes.

##### Art. 20. Contratos en prácticas.

1. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad laboral transitoria interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte del empresario contratante.

2. El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1361 de 3 de julio de 1981, no podrá exceder de tres meses de duración.

3. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1361, de 3 de julio de 1981, no podrá ser inferior al 80 por 100 de las retribuciones establecidas para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las designadas a dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato de trabajo.

4. La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1361, de 3 de julio de 1981, no podrá ser superior, en ningún caso, a las jornadas pactadas en este Convenio.

5. Las vacaciones, libranza semanal, licencias y cualquiera otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la Empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores en prácticas, de acuerdo con la naturaleza del contrato.

##### Art. 21. Contratos de trabajo para la formación.

1. La retribución de los trabajadores contratados para la formación, estará en proporción con las horas de trabajo efectivo realizadas, tomando como base de cálculo el salario garantizado correspondiente y resto de percepciones salariales que existieran en la Empresa contratante.

2. En lo que se refiere a becas y complementos, se estará a lo dispuesto en los pactos correspondientes suscritos entre la CEOE y el INEM.

3. Las vacaciones, libranza semanal, licencias o cualquier otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la Empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores para la formación de acuerdo con la naturaleza del contrato.

##### Art. 22. Contratos de trabajo a tiempo parcial.

1. En caso de aumento de plantilla, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo

parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones para trabajos a tiempo pleno.

2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana o al mes para los que se contrat al trabajador.

Igualmente se hará mención en el contrato de trabajo al periodo de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse.

3. En los contratos de trabajo a tiempo parcial, se indicará la categoría profesional del trabajador y el establecimiento o establecimientos donde se efectuará el trabajo.

4. El salario se fijará y abonará mensualmente en su caso y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría.

Los trabajadores a tiempo parcial, en la proporción al tiempo efectivamente trabajado, tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno.

Igualmente, estos trabajadores tendrán derecho al mismo porcentaje en concepto de comisiones por ventas que el establecido para los trabajadores a tiempo pleno en el departamento o sección en el que presten servicio.

5. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán, como mínimo, de iguales percepciones económicas y opción a cursos de formación que los trabajadores contratados a tiempo completo, beneficiándose asimismo de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza del contrato, si bien, en función de la jornada que realicen y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

6. Los permisos o licencias pactadas en el presente Convenio o que hayan establecido por otra norma legal, se concederán en las mismas condiciones que a los trabajadores a tiempo pleno, si las necesidades que promueven las solicitudes de permiso o licencias coinciden con las horas de realización del trabajo efectivo.

Tendrán derecho a un periodo vacacional anual de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

7. El periodo de prueba para los trabajadores a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva de trabajo.

Ello no obstante, el periodo de prueba no podrá exceder, en ningún caso, del cálculo natural del tiempo de dos meses para los trabajadores no cualificados, de seis meses para los Técnicos titulados y de cuatro meses para los demás trabajadores, con subordinación a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 23. Prohibiciones de contratación de determinados trabajadores.**—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.

Idéntica prohibición y por igual periodo existirá para contratar trabajadores que tuvieran un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras Empresas, salvo que las características y especialidades del trabajo a efectuar exijan el empleo de un determinado trabajador.

**Art. 24. El antiguo periodo de aprendizaje y el actual de trabajo para la formación,** computará a efectos de antigüedad desde el día 1 de enero de 1976 en aplicación de lo pactado en anteriores Convenios Colectivos.

El salario garantizado para el trabajador en formación en jornada completa o para el aprendiz, será de 375.461 pesetas en cómputo anual.

Los trabajadores actualmente sujetos al contrato de aprendizaje tendrán los derechos que les reconoce el anterior Convenio Colectivo.

## CAPITULO VIII

### Disposiciones varias

**Art. 25. Dietas.**—Las cantidades previstas en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes, se fijan en 1.200 y 600 pesetas para la dieta y media dieta, respectivamente.

Los nuevos importes de las dietas surtirán efectos a partir de primero del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

**Art. 26. Licencias.**—Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días al año, por periodos 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 vacaciones, 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.

Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y adjudiando la justificación oportuna.

**Art. 27. 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 per-

manente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.250.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

**Art. 28. 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 años, nueve pagas; a los sesenta y tres años, seis pagas, y a los sesenta y cuatro años, tres pagas.

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

El percibo de las gratificaciones establecidas en este artículo será incompatible con el sistema de jubilaciones previsto en la disposición especial de empleo, recogida en el presente Convenio.

**Art. 29. 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, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

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 de 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 14.552 pesetas.

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

Las Empresas proveerán a los camareros anualmente de dos camisas.

**Art. 30. Trabajo de la mujer embarazada y excedencia por maternidad.**—A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las Empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Será obligatorio el reingreso de las trabajadoras que se hayan acogido a partir del 1 de enero de 1982, a la excedencia por maternidad previo anuncio de reingreso con dos meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia solicitado.

**Art. 31. 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. 32. Servicios 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, aseguren 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 629/78 y 1877, de 28 de julio del mismo año, sobre funciones, derechos y deberes de los Vigilantes Jurados de seguridad, en todo lo que no contradiga lo dispuesto en el presente Convenio.

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

**Art. 33. 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. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las Empresas favorecedoras del absentismo.

2. 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. 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. 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 del 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 decretare por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, se 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 actuación de las partes pueda 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 de mismo y la eficacia de los índices arbitrados para su reducción, como análisis de causas, frecuencias y estudio 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 I.L.T., se efectuarán las siguientes retenciones, con abono al Fondo Social, en las situaciones de I.L.T., con duración de hasta veinte días consecutivos:

- Del primer día de la ausencia de I.L.T. al tercero, se retendrá el 25 por 100 del salario real diario.
- Del cuarto al quince días, se retendrá el 8 por 100 del 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. 34. 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. 35. 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 o región que corresponda.

Art. 36. Descuento en compras.—Las Empresas que no tuvieran un sistema establecido de descuento en compras para sus trabajadores, lo pondrán en práctica a partir de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta obligación no alcanzará a aquellas Empresas en las que se haya sustituido esta ventaja por cualquier otro tipo de compensación.

Art. 37. Comisión Mixta.—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 las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y ocho de «Ange».

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 cualquiera de las partes.

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.

## CAPITULO IX

### Acción sindical

Art. 38. 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. 39. Acción sindical.

A) Los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, y aquellos que asumiendo el contenido del mismo y representando, al menos, al 10 por 100 de los Delegados o miembros de Comité, sean reconocidos por la Dirección de la Empresa, a los presentes efectos, en aquellas Empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, a nivel de Empresa, se constituirán como interlocutores válidos a fin de servir de cauce y de planteamiento de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma Empresa, puedan ser planteadas con carácter general.

B) Los acuerdos de esta representación sindical en las materias de sus competencias serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores, si bien, a la hora de tomar acuerdos y adoptar decisiones, se tendrá en cuenta el peso específico de cada uno de los Sindicatos en función de la representatividad real que ostenten en el seno de la Empresa.

C) La Dirección de la Empresa mantendrá contactos periódicos y conjuntos con los representantes de los Sindicatos a fin y efecto de afrontar aquellas cuestiones que son de su competencia, aportando con carácter trimestral la información económica de la Empresa.

D) En estas reuniones conjuntas de Sindicatos, en los casos en que exista dispersión de centros y las medidas o reivindicaciones afecten a la generalidad de los mismos, asumirán las competencias previstas en el artículo 48 del Convenio.

E) A nivel provincial, en los supuestos en que exista una dispersión de centros de una misma Empresa en una misma provincia, podrá constituirse un sistema de interlocución reflejo en su ámbito del aquí creado, si bien su capacidad vendrá determinada por la no afectación de los problemas o cuestiones que puedan plantearse a centros ubicados en otras provincias.

F) Los Sindicatos a que se refieren los puntos anteriores estarán representados mediante el sistema previsto en los artículos 41 y siguientes del Convenio Colectivo.

Art. 40. Derechos sindicales.—Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo 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. 41. 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 aquélla, podrán designar de entre sus miembros un repre-

sentante 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 de Centro.

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

Art. 42. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 38 que ostentan la representación prevista en el artículo 41, 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 déstracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el apartado VI, 1 del Acuerdo Nacional sobre Empleo.

Art. 43. Los Sindicatos previstos en el artículo 38 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 podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de los mismos a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 44. 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 efectos 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. 45. *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 la reuniones del Comité de Empresa y Comités de seguridad e higiene en el trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos 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 del 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 1.000 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 41.

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

Art. 46. 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 a 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.

Art. 47. *Acción sindical.*

En las Empresas del sector.—Las Empresas reconocen a los Comités y representantes elegidos, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Ello no obstante, y cuando se hace referencia al término Comité de Empresa, y dadas las características específicas del sector, deberá entenderse Comité de Centro de trabajo.

De otra parte, y dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente Convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de Centro de trabajo deberán entenderse asumidas por los Sindicatos mayoritariamente implantados; a tal efecto, y para facilitar tal cometido, los Sindicatos firmantes del presente Convenio podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 50 a nivel de toda la Empresa.

Art. 48. *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 siniestrabilidad, 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 Organismo 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, aún 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 por que en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 49. *Garantías.*

a) Ningún miembro de 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 computará 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 Convenios 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. 50. *Sistemas de acumulación de horas.*—A nivel de Centro de trabajo, los Delegados o miembros de 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 periodo 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. 51. 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 primero, el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

#### DISPOSICION ADICIONAL

A los solos efectos estadísticos y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución pactada en el artículo 8.º del presente Convenio en cómputo anual, se entiende por una jornada de mil ochocientas ochenta horas.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación 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 Nacional sobre Empleo, de 9 de junio de 1981, apartado II, 2, tercera.

Las Empresas que aleguen hallarse incurso 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 ANE.

Los Sindicatos firmantes, a efectos de cumplir el procedimiento establecido, y, tras examen de la legación producida, en los términos que establece el ANE, 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 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.

Quinta.—A partir de la firma del Convenio Colectivo será constituida una Comisión Mixta, compuesta por las organizaciones firmantes quien iniciará los debates sobre el nomenclador de categorías, teniéndose en cuenta lo establecido en la disposición adicional correspondiente del Convenio Colectivo del año 1980 y de su revisión en 1981.

El resultado de las negociaciones deberá reflejarse en actas de acuerdos y/o desacuerdos, para su traslado a la Comisión Deliberadora encargada de la revisión, quien deberá concluir los debates en el marco del Convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS ESPECIALES EN MATERIA DE EMPLEO Y EN DESARROLLO DEL ANE

Primera.—«Anged» y los Sindicatos legitimados a los efectos de lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito sectorial del presente Convenio Colectivo declaran que:

1.º A tenor de las informaciones de que dispone «Anged» en relación con la problemática económica y coyuntural del sector no es previsible decrezca el nivel de empleo, por lo que las Empresas tenderán a mantener éste. No obstante y en opinión de «Anged», las nuevas modalidades abiertas de contratación en aplicación del Estatuto de los Trabajadores permiten asegurar que el empleo en el sector puede experimentar un crecimiento que hoy es difícilmente cuantificable con la verosimilitud estadística que debe sernos exigida en estos casos.

2.º La Comisión Mixta interpretadora del Convenio Colectivo, cuya creación y funciones ha quedado regulada en el artículo 37, ampliará las tareas a ella encomendadas, extendiendo su competencia a las áreas que afecten a la política de empleo sectorial a los efectos de:

2.1. Recibir información trimestral acerca de las cifras expresivas de mantenimiento y creación de empleo en el sector, así como de previsiones acerca del trimestre siguiente.

2.2. Asimismo, los Sindicatos firmantes del Convenio y la propia «Anged» podrán elaborar propuestas a los efectos de ser debatidas en el seno de dicha Comisión.

2.3. La Comisión dedicará especial interés a velar por la adecuada y justa interpretación y aplicación de la normativa referente a los nuevos contratos desarrollados en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, a fin de evitar acciones abusivas que puedan redundar en malformaciones de la estructura de empleo del sector en contradicción con lo dispuesto en la Ley.

3.º «Anged» dará cuenta a la Comisión Mixta, para su conocimiento de los conciertos que en aplicación de lo dispuesto en el ANE podrá alcanzar con el INEM dentro del acuerdo suscrito entre este último Organismo y la CEOE.

Los testimonios anteriores son formulados dentro de los principios de la buena fe y a tal efecto quedan las partes vinculadas a su cumplimiento.

Segunda.—Cláusula de jubilación especial: A tenor de lo previsto en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, y hasta el 31 de diciembre de 1982, los trabajadores que deseen solicitar la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, notificarán este propósito a la Empresa quien sustituirá al trabajador o trabajadores en cuestión por otros titulares de desempleo o jóvenes demandantes de empleo, mediante contratos de la misma naturaleza.

Aquellas Empresas, a las que la sustitución por jubilación especial, en los términos del párrafo anterior, ocasionara perjuicio en su funcionamiento, deberán presentar solicitud de desvinculación de dicha jubilación ante la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, la cual resolverá sobre la cuestión planteada. Si la Comisión Mixta no resolviese en el plazo de dos meses, se entenderá que es procedente la desvinculación solicitada.

20487

CORRECCION de erratas de la Resolución de 21 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas del frío industrial.

Padecidos errores en la inserción del mencionado Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 147, de fecha 21 de junio de 1982, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 16888, art. 13, último párrafo, dice: «... serán datos a conocer a los trabajadores», debe decir: «... serán datos a conocer a los trabajadores».

Página 16889, art. 15, párrafo 1.º, dice: «... de conformidad con lo establecido en el art. 0 del Estatuto de los Trabajadores», debe decir: «... de conformidad con el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores».