

14850 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo 1989-1990 para el sector de Grandes Almacenes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que fue suscrito con fecha 17 de abril de 1989, de una parte, por la Asociación Nacional de Grandes Almacenes y Medianas Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las Empresas del sector, y de otra por FAGSA, CC.OO., FETICO y UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 1989-1990
PARA EL SECTOR DE GRANDES ALMACENES**

TITULO I

DERECHOS INDIVIDUALES

CAPITULO PRIMERO.- AMBITO Y REVISION.-

SECCION 1ª.- AMBITO.-

Artículo 1º.- Ambito funcional.-

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 tal/es 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.- Hipermercados.-

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 m², 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 m², 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 m².

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 m².

A.3.- Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio, aquellas empresas dedicadas al comercio especializado al por menor que tenga 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 1.974) 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:

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

2º.- Las empresas que no hubieran estado afectadas por la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes y las que vengán aplicando la Ordenanza Laboral de Comercio.

B). Como trabajadores.-

Los que, a partir de la entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral 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 1º, 3º y 2º de la Ley 8/80 de 10 de marzo sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.-

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.-

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma finalizando el 31 de Diciembre de 1.990.

Los efectos económicos se retrotraen al 1º de enero de 1.989 salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio para los trabajadores al servicio de las empresas en el momento de la entrada en vigor.

SECCION 2ª.- REVISIÓN.-

Artículo 4º.- Formalidades y plazos.-

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 pretendan 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.

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 1.991, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

CAPITULO SEGUNDO.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

Artículo 5º.-

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

CAPITULO TERCERO.- INGRESOS, GRUPOS PROFESIONALES, MODALIDADES DEL CONTRATO, ASCENSOS.-

SECCION 1ª.- INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA.-

Artículo 6º.-

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones, con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

Artículo 7º.- Periodo 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 periodo será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

SECCION 2ª.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.-

Artículo 8º.-

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los seis siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Grupo VI.- Titulación a nivel Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de su profesión. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo V.- Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades, complementada con estudios específicos. Alto grado de autonomía, actuación sobre uno o más sectores de la empresa partiendo de directrices muy amplias. Puede ejercer supervisión a través de niveles intermedios.

Grupo IV.- Titulación a nivel Superior o de Grado Medio complementada con una dilatada experiencia profesional. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puede supervisar un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica especializada.

Grupo III.- Titulación de Grado Medio o conocimiento a nivel Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo II.- Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica.

Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Grupo 2.- Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

SECCIÓN 3ª.- MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES, DE CONTRATACIÓN.-

Artículo 9º.-

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, sean empleados por la misma Empresa, en una o varias de las modalidades temporales de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a los 3 años, dentro de un período de 4 años a contar desde el inicio de la contratación, con exclusión del tiempo sujeto a formación o a prácticas (contrato en formación o prácticas), y el de sustitución de otro trabajador (contrato de interinaje) pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla.

Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo por acuerdo con la Dirección en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

Artículo 10º.- Contrato de trabajo en prácticas y para la formación.-

A.- Contrato de trabajo en prácticas.-

A.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.

A.2.- El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas se fijará de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.992/84 de 31 de octubre de 1.984.

A.3.- La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1.992/84 de 31 de octubre de 1.984, no podrá ser inferior al 90 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.

A.4.- La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1.992/84 de 31 de octubre de 1.984, no podrá ser superior, en ningún caso, a las jornadas pactadas en este Convenio.

A.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.

B.- Contrato de trabajo para la formación.-

B.1.- Se establece un salario base para los trabajadores contratados para la formación o aprendices en jornada completa que viene determinado en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

B.2.- 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 base correspondiente y resto de percepciones salariales que existieran en la empresa contratante.

B.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.

Artículo 11º.- Contratos de trabajo a tiempo parcial.-

1º.- 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.

2º.- 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 contrata al trabajador.

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

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

4º.- 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 grupo.

Los trabajadores a tiempo parcial, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno, pudiendo prorratearse su importe en el concepto de salario/hora global.

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

5º.- Los trabajadores a tiempo parcial disfrutará con 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.

6º.- Los permisos o licencias pactadas en el presente Convenio o que vengan establecidos 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 período vacacional anual de igual número de días naturales que los que corresponda a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

71.- El período de prueba para los trabajadores a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva de trabajo.

No obstante, el período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, del cálculo natural del tiempo de dos meses para los trabajadores no cualificados, de 6 meses para los técnicos titulados y de 4 meses para los demás trabajadores.

Artículo 12º.- Contrato de relevo.-

Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumplimentando las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un Grupo Profesional distinto del jubilado parcialmente.

Artículo 13º.- Prohibiciones de contrataciones 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 período 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.

SECCION 4ª.- PERMUTAS, PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJADORES DE DISTINTO GRUPO.-

Artículo 14º.- Permutas.-

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 15º.- Trabajos de distinto grupo.-

Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, estará a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término "categoría" por Grupo Profesional.

Artículo 16º.- Trabajos de la mujer embarazada.-

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.

Artículo 17º.- Personal con capacidad disminuida.-

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

SECCION 5ª.- REGIMEN DE ASCENSOS.-

Artículo 18º.- Ascensos.-

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de lo siguientes sistemas:

1º.- Mediante libre designación de la empresa.-

Se registrarán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo VI.

2º.- Automático en función de la edad.-

Los trabajadores, al cumplir 18 años, ascenderán al Grupo I.

3º.- Por concurso-oposición, o evaluación objetiva.-

Se registrarán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades u oficios, no contemplados en los anteriores apartados.

Las empresas que cubran alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

Será facultad del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, la información previa sobre la normativa de valoración que establezcan las empresas en los concursos-oposición.

Esta normativa será establecida con carácter general por cada una de las empresas y deberá contener un sistema de cómputo de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Se garantiza la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el criterio de evaluación continuada.

Con carácter trimestral las empresas comunicarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los

ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Será competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

CAPITULO CUARTO.- SALARIO.-

SECCION 1ª.- ESTRUCTURA SALARIAL.-

Artículo 19ª.-

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo o salario de Contratación (S.B.G.) y los complementos del mismo.

En su estructura salarial las empresas se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 de 17 de Agosto.

Artículo 20ª.- Salario Base de Grupo o Salario Base de Contratación.-

Se entiende por Salario Base de Grupo o Contratación el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, y servirá para módulo de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo lo previsto en el Artículo 22.

Los S.B.G. se cifran en una diferencia del 6% en cada Grupo, partiendo del Grupo I.

Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en los párrafos anteriores, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5ª A) del Decreto 2.380/73 de 17 de Agosto, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 22.

Artículo 21ª.- Complementos salariales.-

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales.-

En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo.-

Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo.-

Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Artículo 22ª.- Complemento personal de antigüedad.-

1ª.- Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicio prestado en la misma empresa, consistente en cuatrienios, cuya cuantía será del 6 por 100.

2ª.- La base de cálculo será la vigente para cada trabajador en diciembre de 1.988.

De no tener el trabajador base de cálculo, se fija la misma para el Grupo I en 709.010,- A anuales y referidas a la jornada del artículo 29.

La base para el resto de los Grupos se cifra en una diferencia del 6% para cada Grupo, partiendo del Grupo I.

Las bases de cálculo de la antigüedad permanecerán invariables en su cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

3ª.- La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, computándose, a efectos de antigüedad, el tiempo en el que el trabajador haya permanecido contratado bajo la modalidad de trabajo para la formación o prácticas con posterioridad al 1º de Enero de 1.978.

4ª.- El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

5ª.- El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 23ª.- Complementos de puesto de trabajo.-

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se considerará complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

Artículo 24ª.- Complementos de calidad.-

Se entienden por complementos de calidad de trabajo, aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose en su caso, los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25º.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.-

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, por lo que las 4 pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

SECCION 2ª.- CUANTIAS SALARIALES.-Artículo 26º.- Salario Base o de Contratación.-

Los salarios base durante el año 1.989 serán los siguientes:

GRUPO I	1.011.399.- A
Grupo II	1.072.083.- A
Grupo III	1.136.408.- A
GRUPO IV	1.204.592.- A
GRUPO V	1.276.868.- A

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

El salario base para los trabajadores en formación o para aprendices en jornada completa será de 427.459.- A para 1.989.

Artículo 27º.-

Dado el esquema retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo, por el que el Salario Base de Grupo o Contratación pasa a ser el 100 por 100 del antiguo Salario Mínimo Garantizado, las empresas, a los efectos de su implantación, y previa audiencia de la representación de los trabajadores, procederán a su adecuación mediante la aplicación de los siguientes criterios por trabajador:

Una vez practicados los incrementos del presente Convenio Colectivo, las retribuciones salariales de todos los trabajadores se adecuarán a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

- 1.- El salario base individual: será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo, pudiendo absorberse para alcanzar el mismo, cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.
- 2.- Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20, párrafo 4º.

Artículo 28º.- Incrementos salariales.-1.- Incremento salarial 1.989.-

El incremento de los salarios previstos en el presente Convenio para el año 1.989 será del 7 por 100, aplicado mediante el sistema establecido en los párrafos siguientes:

A partir del día 1 de enero de 1.989, todos los trabajadores afectados por el Convenio percibirán un incremento de su salario mensual equivalente al 7 por 100 de la mensualidad normal correspondiente al mes de diciembre de 1.988, a expensas de su regularización.

3.- Revisión salarial 1.989.-

En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de

1.989 un incremento superior al 5,50 por 100, se efectuaría una revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia desde el 5,50 hasta la indicada cifra. Dicho incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1.989.

La revisión salarial se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1.990.

4.- Regularización salarial 1.990.-

En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC registrase al 31.12.90 un incremento distinto al que sirvió de referencia para calcular los aumentos aplicados en ese año se efectuará una regularización salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en la diferencia entre la cifra real de IPC y la fijada como previsión del mismo por la Comisión Mixta.

La regularización tendrá efectos de 1.1.90, y se tendrá en cuenta para el crecimiento salarial de 1.991, abonándose, en su caso, de una sola vez durante el primer trimestre de 1.991.

CAPITULO QUINTO.- TIEMPO DE TRABAJO.-SECCION 1ª.- JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCION.-Artículo 29º.- Jornada máxima.-

- 1º.- La jornada máxima laboral anual para 1.989 será de 1.810 horas de trabajo efectivo.
- 2º.- La jornada máxima laboral anual para 1.990 será de 1.802 horas de trabajo efectivo.
- 3º.- La disminución de la jornada máxima en 1.990, para los trabajadores afectados por la misma, se efectuará en un día de descanso a disfrutar de acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 30º.- Distribución de la jornada.-

- 1º.- La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará, en cada Empresa, de acuerdo con la legislación en vigor.
- 2º.- En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo, en relación con la actividad comerciales de ventas de productos, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.
- 3º.- En los casos en que las Oficinas estén constituidas como Centros de trabajo autónomo, 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.

- 4º.- Los trabajadores encuadrados en el Grupo VI podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando el máximo establecido en el artículo anterior, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área o

división, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

5º.- El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas.

6º.- El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2.001/83, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive, y no será posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Artículo 31º.- Ventas especiales y balance.-

En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos Balances o Inventarios, 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 tuvieren otro sigtepa diferente, con el máximo de dos días.

SECCION 2ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Artículo 32º.-

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

A.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirán a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

C.- 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 que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

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

D.- Las horas a que se refiere el artículo 31º del presente Convenio Colectivo, tendrán el carácter de estructurales.

Artículo 33º.-

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.

Las empresas y los Comités o Delegados de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real Decreto 1/85 y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

SECCION 3ª.- VACACIONES ANUALES.-

Artículo 34º.-

1º.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

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.

2º.- 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.

3º.- La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada Empresa.

Artículo 35º.- Períodos de disfrute.-

1º.- 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.

2º.- 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.

3º.- La bolsa vacacional durante la vigencia del presente Convenio, se fija en 26.500 pesetas, y 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.

4º.- 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 la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

SECCION 4ª.- LICENCIAS.-

Artículo 36º.- Licencias retribuidas.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los Complementos Personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- A). Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- B). Quince días naturales en caso de matrimonio.
- C). Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- D). Un día por traslado del domicilio habitual.
- E). Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.
- F). Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 37º.- Licencias no retribuidas.-

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución 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 licencias 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 adjuciendo la justificación oportuna.

CAPITULO SEXTO.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CAMBIO DE EMPRESARIO.-

Artículo 38º.- Servicio Militar.-

Las empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este supuesto, garantizarán al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar, el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde está destinado, si lo hubiere.

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

Artículo 39º.- Excedencia por maternidad.-

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

Artículo 40º.- Excedencia por cargo sindical.-

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente 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, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 41º.- 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 Delegados de Personal.

CAPITULO SEPTIMO.- DISPOSICIONES VARIAS Y SEGURIDAD.-

SECCION 1ª.- DISPOSICIONES VARIAS.-

Artículo 42º.- Dietas.-

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 2.800.-- pesetas, o a una media dieta de 1.400.-- pesetas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Lo dispuesto en este artículo del Convenio Colectivo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan establecido otros sistemas distintos de dieta.

Artículo 43º.- 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 2.000.000.-- pesetas, según modalidad usual de mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 44º.- Prendas de trabajo.-

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme 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 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 Comité Intercentros y a propuesta de la Comisión Sindical, bien de un descuento para la provisión anual del vestuario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, corbata y un par de zapatos, del 35% de su importe, o bien, una cantidad compensatoria de 25.000,-- 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 y dos pares de zapatos.

Artículo 45º.- Descuento en compras.-

Las empresas que no tuvieran un sistema establecido de descuento en compras para sus trabajadores, previa negociación en su ámbito con la representación legal de los trabajadores lo pondrán en práctica a partir de los dos meses siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo en el B.O.E.

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

Artículo 46º.- 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.

Artículo 47º.- 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 50 años, 16 pagas; a los 51 años, 13 pagas; a los 52 años, 10 pagas; a los 53 años, 7 pagas; y a los 54 años, 4 pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el Salario Base y los Complementos Personales.

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

SECCION 2ª.- VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE.-

Artículo 48º. 1.- Servicio de vigilancia y seguridad.-

Las Empresas, en los supuestos que fuera necesario, y en atención a las dimensiones del centro y capacidad económica de cada empresa, se comprometen a mantener un servicio de Vigilancia y Seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, aseguren 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 D.M. 14/2.81, 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

Artículo 48º. 2.- Seguridad e higiene en el trabajo.-

Las empresa, y los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, asumen lo dispuesto en el artículo 14 del Título I del AES, en orden a la consecución de un estado óptimo de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Hasta tanto no finalicen los trabajos que ha de llevar a cabo la Comisión Mixta creada al efecto, la empresa estará obligada a observar un estricto cumplimiento de lo dispuesto en las Órdenes Ministeriales de 9.3.71 que aprueban el Plan Nacional y la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 49º.- Incapacidad Laboral Transitoria.-

En los centros que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo no estén establecidos, en los supuestos de baja por I.L.T., complementos sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base de Grupo, en el término de tres meses, desde la firma del Convenio, deberá negociarse un sistema que permita percibir tales complementos, en base a un tratamiento de los índices de absentismo del centro en cuestión.

Transcurridos dos meses desde el inicio de las negociaciones sin acuerdo, las partes someterán sus diferencias a la Comisión Mixta del Convenio, que mediará sobre el particular en el término de un mes, con el objetivo recomendado anteriormente.

No será de aplicación lo previsto en los párrafos anteriores, a aquellas empresas que tengan establecido otro u otros sistemas más beneficiosos con carácter general.

Artículo 50º.- Faltas y sanciones.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

TITULO II

DE LOS DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO.- DERECHOS SINDICALES.-

Artículo 51º.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, 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.

CAPITULO SEGUNDO.- REPRESENTACION SINDICAL EN EL SECTOR DE GRANDES ALMACENES.-

Artículo 52º.-

Las empresas incluidas 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 organizaciones sindicales implantadas nacionalmente en el mismo.

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 a través de la Comisión Sindical y del Comité Intercentros. Para facilitar tal cometido, los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 60º, a nivel de toda la empresa.

CAPITULO TERCERO.- REPRESENTACION A NIVEL DE EMPRESA.-

SECCION 1ª.- REPRESENTACION SINDICAL.-

Artículo 53º.- Comisión Sindical.-

En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, los sindicatos más representativos en el Sector, firmantes del Convenio Colectivo, se constituirán a nivel de empresa en Comisión Sindical, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio, planteamiento y propuesta de resolución al Comité Intercentros, en 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, deben de ser tratadas con carácter general.

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

Los miembros de las Comisiones Sindicales serán designados por el sindicato respectivo y deberán coincidir, preferentemente, con los miembros del Comité Intercentros.

Artículo 54º.- Delegados sindicales.-

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados Sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en el Ley Orgánica de Libertad Sindical.

SECCION 2ª.- COMITE INTERCENTROS.-

Artículo 55º.- Representación colectiva.-

A). Al amparo de lo establecido en el artículo 63º.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución 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, deban ser tratadas con carácter general a propuesta de la Comisión Sindical.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65º del Estatuto de los Trabajadores.

B). El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comité de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71º. 2b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tableros de anuncios.

C). El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64º y 41º del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

D). El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

CAPITULO CUARTO.- DEPECOS Y GARANTIAS.-

SECCION 1ª.- DERECHOS.-

Artículo 56º.-

Las empresas darán a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los T0-1 y T0-2.

Artículo 57º.- Cuotas sindicales.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 52º, 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 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

Artículo 58º.- Información.-

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, 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 las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

SECCION 2ª.- GARANTIAS.-**Artículo 59ª.-**

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el Art. 9.2 de la L.O.L.S.

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 su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 60ª.- Sistemas de acumulación de horas.-

A nivel de empresa, 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. 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.

Artículo 61ª.-

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 fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

DISPOSICION ADICIONAL.-**CONFLICTOS COLECTIVOS E INTERPRETACION: COMISION 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 ANGED.

Tal Comisión preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, y especialmente velará por lo dispuesto en materia de empleo, 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. Otorgará 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 Organizaciones que la integran.

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.

Se excluye de la presente Disposición el tratamiento de aquellas materias que tienen una remisión expresa en el Convenio a nivel de empresa como distribución de la jornada, implantación o modificación de incentivos y lo dispuesto en el artículo 49ª del Convenio Colectivo.

Tercera.-

En lo referente a aquellas empresas que pudiesen alegar situación de déficit o pérdida, las partes contratantes se remiten a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984, (Capítulo II, artículo 3ª, 2.ª c).

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 Acuerdo Interconfederal.

Los sindicatos firmantes, a efectos de cumplir el procedimiento establecido, y tras examen de la alegación producida, en los términos que establece el Acuerdo Interconfederal, 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 todas y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Quinta.-

La empresa, y personal afectado por el presente Convenio Colectivo, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio.

Sexta.-

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todas cuentas materias aparezcan reguladas en el mismo sustituyen a la regulación que de las mismas hiciera la Ordenanza Laboral para las actividades de Grandes Almacenes, de 2 de Julio de 1.975.

Séptima.-

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, se comprometen a estudiar sistemas de incentivación económica para los trabajadores, que permita a éstos aumentar sus ingresos en relación directa con el incremento de productividad por ellos generado. En el desarrollo de la presente cláusula, se tendrá en cuenta lo dispuesto sobre productividad en el Acuerdo Marco Interconfederal.

Octava.-

Las empresas se comprometen a incrementar al menos en un 5 por 100 el número total de horas de formación profesional que vienen impartiendo actualmente.

A nivel de empresa se facilitará la información necesaria a la Comisión Sindical, al objeto de poder conocer la formación impartida hasta ahora, así como la programación y evolución prevista para la vigencia del presente Convenio.

PROTOCOLO DE EMPLEO

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para los años 1.989-1.990, conscientes de la situación de paro por la que atraviesa el país, y de su necesaria contribución a la creación de empleo mediante la adopción de acuerdos que, sin limitar las fórmulas legales de contratación, fomenten la relación existente entre la profesionalidad y la estabilidad en el empleo, en el marco de las negociaciones del Convenio Colectivo Sectorial y con carácter obligatorio durante la vigencia del mismo, asumen los siguientes:

COMPROMISOS

- 1.- La Organización Empresarial firmante garantiza el mantenimiento global de empleo en el Sector durante los años 1.989-1.990.
- 2.- La Comisión Mixta del Convenio Colectivo hará un seguimiento de la situación de empleo en el Sector. A tal efecto, la Comisión recibirá información de la evolución del empleo sectorial, mediante el suministro de datos con carácter semestral. Las empresas deberán facilitar a la Organización Empresarial, los datos necesarios para elaborar la información que habrá de ser analizada por las Organizaciones Sindicales en el seno de la Comisión Mixta.
- 3.- A partir de los datos de empleo del Sector, la Comisión emitirá las recomendaciones precisas, en orden a alcanzar un equilibrio adecuado en la relación de contratos fijos y temporales, en el ámbito del empleo global del Sector.

4.- Dado el tratamiento específico de la antigüedad en el Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, y para compensar a aquellos trabajadores vinculados a las empresas con carácter temporal, se establece que, aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, percibirán una cantidad compensatoria de 7 días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

5.- Atendiendo al requerimiento de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y, a la vista de la situación económica general de país y de la previsible evolución del Sector, la Organización Empresarial firmante del Convenio Colectivo se compromete a que, en su ámbito y a lo largo de su vigencia, pasarán a ser contratados por tiempo indefinido un 15% del número de trabajadores sujetos a contratos temporales de más de 6 meses de duración existentes a 31.12.88, a la finalización de sus contratos y por aplicación de la cláusula contenida en el párrafo 2 del Artículo 9º, sin que entren para tal cómputo los trabajadores pertenecientes a los centros de nueva apertura durante tres años.

El presente compromiso global se formaliza en el ámbito del Sector, respondiendo del mismo la Organización ANGED, quien dará cuenta a la Comisión Mixta, periódicamente, del grado de cumplimiento y distribución en cada una de las Empresas.

14851 RESOLUCION de 27 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.832, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Tecsaf», modelo Isis-2000, importada de Gran Bretaña y presentada por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», de San Juan Despí (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Tecsaf», modelo Isis-2000, presentada por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», con domicilio en San Juan Despí (Barcelona), pasaje Mossota, número 10, que la importa de Gran Bretaña, donde es fabricada por su representada la firma «Tecsaf Ltd.» como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca y clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.832.-27-4-89.-Tecsaf/Isis-2000/080».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 27 de abril de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.