

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21114** RESOLUCION de 16 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1991; de una parte, por la Asociación Nacional de Grandes y Medianas Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por FASGA y FETICO, 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 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, 16 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 1991-1992 GRANDES ALMACENES

### TÍTULO I

#### DERECHOS INDIVIDUALES

##### CAPÍTULO PRIMERO.— AMBITO Y REVISIÓN.—

##### SECCIÓN 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 existencia 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 m<sup>2</sup>, 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 m<sup>2</sup>, 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 m<sup>2</sup>.

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 m<sup>2</sup>.

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.3 y 2º de la Ley 8/80 de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2º.- Ambito 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.- Ambito temporal.-**

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de Diciembre de 1.992. Los efectos económicos se retrotraen al 1º de enero de 1.991, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, para los trabajadores al servicio de las empresas en el momento de su entrada en vigor.

**SECCION 2º.- REVISION.-****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 1.993, 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 1º.- 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, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 8º. A saber:

**Grupos VI y V:** Seis meses.

**Grupos IV y III:** Cuatro meses.

**Grupo II:** Tres meses.

**Grupo I:** Un mes.

**Personal no cualificado:** Quince días.

Estos periodos serán trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

**SECCION 2º.- 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 I.-** 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.

### SECCION 3ª.- MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACION.-

#### 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 periodo de 4 años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tal medida los contratos de interinaje.

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 periodo de prueba para los trabajadores contratados en prácticas se fijará de acuerdo con lo previsto en el artículo 7º anterior.

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 a la establecida para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las correspondientes en dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato respectivo.

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.- El salario de contratación de los trabajadores en formación o aprendices en jornada completa, de más de 18 años, será el S.B.C. correspondiente a su Grupo, y estará en proporción con las horas de trabajo efectivo realizadas, tomando como base de cálculo el S.B.C. antedicho y el resto de percepciones salariales que existieran en la Empresa contratante.

El salario de los trabajadores en formación o aprendices de menos de 18 años, en jornada completa, será el establecido en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, estando en lo demás a lo dispuesto en el apartado anterior.

B.2.- 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.

B.3.- La formación correspondiente a los contratos de tal naturaleza se impartirá dentro de la jornada laboral de dichos trabajadores, sin retribución alguna, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.992/1.984, de 31 de Octubre.

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

1º.- En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones 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 periodo 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.

5ª.- 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.

6ª.- 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, bien en el momento de su disfrute, o integradas en el salario/hora global.

7ª.- En cuanto al período de prueba, los contratados a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 7º del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

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.- Formación profesional.-

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 al Comité Intercentros, al objeto de poder conocer la formación impartida hasta ahora, así como la programación y evolución prevista para la vigencia del presente Convenio.

#### 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, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término "categoría" por Grupo Profesional.

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

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.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

##### Artículo 17º.- Personal con capacidad disminuida.-

Las empresas acopiarán 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 los siguientes sistemas:

##### 1ª.- Mediante libre designación de la empresa.-

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

##### 2ª.- Por concurso-oposición, uo 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

normativo 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 o 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.

noche...

#### 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 1.

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 5º 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.- Se mantienen para el cálculo de la antigüedad las bases vigentes en diciembre de 1.990 con los importes previstos en el Convenio Colectivo anterior, tanto para los trabajadores que las tuvieran establecidas individualmente, como para los que no tuvieran base de cálculo.

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

3ª.- Se da por reproducido el texto del mismo apartado y artículo del Convenio Colectivo anterior, en las interpretaciones sostenidas por cada una de las partes.

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 24º.- Complementos de calidad.-**

Se entienden por complementos de calidad de trabajo, aquéllos que el trabajador perciba 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.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 27º. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

**SECCION 2ª.- CUANTIAS SALARIALES.-**

**Artículo 26º.- Salario Base o de Contratación (S.B.C.).-**

Los salarios base durante el año 1.991 serán los siguientes:

GRUPO I	1.192.365 h
GRUPO II	1.263.908 h
GRUPO III	1.339.752 h
GRUPO IV	1.420.132 h
GRUPO V	1.505.342 h

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 30º del presente Convenio Colectivo.

El salario base de formación o aprendices en jornada completa, será de 992.365 pesetas, para los menores de 18 años.

En consecuencia, el salario base/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1.991 será el siguiente:

GRUPO I	661,68 h
GRUPO II	701,34 h
GRUPO III	743,48 h
GRUPO IV	788,08 h
GRUPO V	835,37 h

**Artículo 27º.-**

La determinación del salario/hora global en el que se incluye el pago de las vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se

efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 30º.

Del resultado podrán detraerse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

**Artículo 28º.-**

El Convenio Colectivo sustituido por el vigente, modificó el sistema retributivo, al establecer que el salario base de grupo o contratación pasa a ser el 100 por 100 del antiguo salario mínimo garantizado, por lo que las empresas, a los efectos de implantar tal reforma, y previa audiencia a los representantes de los trabajadores, procedieron a la correspondiente adecuación. Tal tarea resulta vigente para aquéllas que no lo hubieran efectuado en años anteriores, o que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo.

En efecto, una vez practicados los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones salariales de todos los trabajadores se adecuarán a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1º.- **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.

2º.- Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20º, párrafo 4º.

**Artículo 29º.- Incrementos salariales.-**

**1.- Incremento salarial 1.991.-**

El incremento de los salarios previsto en el presente Convenio será de 7,5 por 100, aplicado mediante el sistema establecido en los párrafos siguientes:

A partir del día 1º de enero de 1.991, todos los trabajadores afectados por el Convenio percibirán un incremento de su salario mensual equivalente al 7,5 por 100 de la mensualidad normal correspondiente al mes de diciembre de 1.990, incrementada en la cantidad correspondiente a la regularización salarial prevista en el Convenio anterior (artículo 28º, nº 4º). Quedarán exceptuados de tal incremento aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico previsto en este Convenio Colectivo. A este respecto, los citados incrementos se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

Salario Base, Complementos Personales, salvo lo previsto en el artículo 22º del presente Convenio Colectivo, Complementos de Puesto de Trabajo, y cualquier otro complemento con exclusión de los incentivos y de las comisiones por ventas.

El incremento se adicionará a los respectivos conceptos salariales existentes, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio, en el Capítulo IV.

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

Las comisiones sobre ventas e incentivos a la producción, no sufrirán modificación alguna como consecuencia de los incrementos salariales del Convenio.

## 2.- Incremento salarial 1.992.-

Para el año 1.992 el aumento salarial se fija en el porcentaje de aumento del IPC de ese año, incrementándose en 1,5 puntos, y se aplicará sobre los mismos conceptos del número anterior de la mensualidad normal del mes de Diciembre de 1.991, una vez revisada en su caso.

Para 1.992 se aplicará el porcentaje que fije la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, tomando como referencia el IPC previsto por el Gobierno con ocasión de la presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1.992.

## 3.- Revisión salarial 1.991.-

En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC computado por el INE registrase al 31.12.1.991 un incremento superior al 6%, se efectuaría la revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente tal circunstancia, en la diferencia desde dicho porcentaje hasta la antes indicada cifra. Dicho incremento se calculará con efectos de 1º de enero de 1.991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en 1.991.

La cantidad resultante se abonará durante el primer trimestre de 1.992 incorporada como devengo correspondiente al mes que se determina de tal año.

## 4.- Revisión salarial 1.992.-

En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC registrase al 31.12.92 un incremento distinto al que sirvió como referencia para calcular los aumentos aplicados en ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constatare dicha circunstancia, en la diferencia entre la cifra real de IPC y la fijada como previsión del mismo por la Comisión Mixta.

La revisión se calculará desde 1.1.92, y se tendrá en cuenta para el crecimiento salarial de 1.993, abonándose, en su caso, de acuerdo con lo estipulado en la párrafo último del número anterior.

## 5.- Incremento de los salarios base de contratación 1.992.-

Los salarios base de contratación establecidos en el artículo 26º, a partir de 1º de enero de 1.992, tendrán un incremento de 2 puntos sobre la cifra de IPC prevista en el párrafo 2º del apartado 2.- anterior.

El incremento se practicará sobre los salarios base de 1.991, una vez revisados, en su caso, en los términos del apartado 3.- de este artículo.

A los Salarios Base de Contratación de 1.992, les será de aplicación, en su caso, la revisión del apartado 4.- anterior y en la diferencia entre el IPC previsto y el real sobre la base de cálculo de 1.991. Para aplicar los incrementos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 28º de este Convenio Colectivo.

## CAPITULO QUINTO.- TIEMPO DE TRABAJO.-

### SECCION 1ª.- JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCION.-

#### Artículo 30º.- Jornada máxima.-

La jornada máxima laboral anual será de 1.802 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 31º.- 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.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales del personal, los cuadros horarios laborales generales.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del siguiente año. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, por desajuste de calendario, se compensarán en ese año de acuerdo con la Ley y el Convenio Colectivo vigente, deduciéndose de la jornada a efectuar en dicho año.

2º.- 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.

3º.- En descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas.

4º.- 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.

5º.- La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada.

#### Artículo 32º.- 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 tuvieran otro sistema diferente, con el máximo de dos días.

Este límite no afectará a los inventarios de aquellos departamentos que, por costumbre del Sector, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad.

**SECCION 2ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-****Artículo 33ª.-**

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 vengan 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 32ª del presente Convenio Colectivo, tendrán el carácter de estructurales.

**Artículo 34ª.-**

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 35ª.-**

1ª.- 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.

2ª.- 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.

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

**Artículo 36ª.- Períodos de disfrute.-**

1ª.- 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.

2ª.- 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.

3ª.- La bolsa vacacional durante la vigencia del presente Convenio, se fija en 40.000 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.

4ª.- Como principio y preferencia única 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 ejerce el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

**SECCION 4ª.- LICENCIAS.-****Artículo 37ª.- 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.

G). Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de

carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

**Artículo 38º.- Licencias no retribuidas.-**

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince 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 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 aduciendo la justificación oportuna.

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

**Artículo 39º.- 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 esté 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 40º.- 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 periodo de excedencia solicitado.

**Artículo 41º.- 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.

**Artículo 42º.- 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 43º.- 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 3.300,-- ptas., o a una media dieta de 1.650,-- ptas. 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 establecidos otros sistemas distintos de dieta.

**Artículo 44º.- 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 2.500.000,-- pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

**Artículo 45º.- 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, y que no reciban uniforme, 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, 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 indemnizatoria de 30.000,-- pesetas, ésta en proporción a su jornada.

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 46º.- 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 47º.- 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 48º.- 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 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, 7 pagas; y a los 64 años, 4 pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el Salario Base y los Complementos Personales.

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

Si los trabajadores de más de 64 años lo solicitaran, las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio.

SECCION 2ª.- VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE.-Artículo 49º. 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 O.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 49º.2.- Seguridad e higiene en el trabajo.-

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la legislación en vigor, constituirán una Comisión de Seguridad y Salud Laboral para adecuar, en su día, las revisiones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo a las condiciones existentes en el Sector de Grandes Almacenes.

Artículo 50º.- 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 51º.- 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 IIDE LOS DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORESCAPITULO PRIMERO.- DERECHOS SINDICALES.-Artículo 52º.-

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 53º.-

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.

Artículo 54

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 el Comité Intercentros. Para facilitar tal cometido, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 61, a nivel de toda la empresa.

### CAPITULO TERCERO.- REPRESENTACION A NIVEL DE EMPRESA.-

#### SECCION 1ª.- REPRESENTACION SINDICAL.-

##### Artículo 55ª.- 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 56ª.- Representación colectiva.-

A). Al amparo de lo establecido en el artículo 63ª.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 tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65ª 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 71ª. 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 tabloneros de anuncios.

C). El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64ª y 41ª 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.- DERECHOS Y GARANTIAS.-

#### SECCION 1ª.- DERECHOS.-

##### Artículo 57ª.-

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 TC-1 y TC-2.

##### Artículo 58ª.- Cuotas sindicales.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 52ª, 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, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

##### Artículo 59ª.- 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.

Estos sindicatos, a través del representante de la sección sindical, 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 60ª.-

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 61ª.- 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 62º.-

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.

### TÍTULO III

#### INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION VOLUNTARIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

##### CAPITULO PRIMERO.- COMISION MIXTA.-

#### Artículo 63º.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 64º.-

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y ocho de los empresarios afectados por el mismo, representados por ANGED. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

#### Artículo 65º.- Procedimiento.-

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

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

#### Artículo 66º.- Funciones.-

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandamiento correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3º.- Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.

4º.- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

5º.- Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio y encargados para su desempeño a comisiones específicas.

6º.- La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la especial problemática del empleo en el Sector, recabando datos de las empresas incluidas en su ámbito de obligar, a los efectos, si lo estimará oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.

7º.- Elaborar la lista de mandatarios o árbitros a los que se refiere el Capítulo Segundo del presente Título.

##### CAPITULO SEGUNDO.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

#### Artículo 67º.-

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

#### Artículo 68º.-

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

#### Artículo 69º.-

No quedarán afectados por los procedimientos voluntarios de solución de conflictos establecidos en el presente Convenio, aquéllos que versen sobre materias de Seguridad Social.

**Artículo 70º.-**

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son, en relación con la aplicación de lo pactado:

## 1.- Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo Primero.

## 2.- Mediación.

## 3.- Arbitraje.

**Artículo 71º.-**

1) El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2) El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

3) La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4) Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5) Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 72º.-**

1) Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2) El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

3) Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad laboral competente.

4) La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 71º de este Convenio Colectivo.

5) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6) Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

7) El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

8) La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9) El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad laboral competente.

10) La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90º del Estatuto de los Trabajadores.

11) La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

12) Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 71º de este Convenio Colectivo.

**DISPOSICION ADICIONAL.-**

La Comisión Mixta dispondrá la composición y cometidos, así como reglas de funcionamiento de un Comité en el que estén representadas las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, a fin de que en el transcurso de los dos próximos años, realice los estudios necesarios para analizar la adecuación de la estructura profesional regulada en el artículo 8º del presente Convenio Colectivo y su aplicación a la realidad de las empresas.

Asimismo, tal Comité afrontará el examen de la estructura salarial existente y su desglose conceptual en las distintas modalidades retributivas y complementos del salario mismo, conectado todo ello a la mejora de la productividad del sistema, en beneficio de empresas y trabajadores.

Ambos cometidos a desarrollar por el antes citado Comité, tienen

como objetivo el que éste pueda hallarse en condiciones, si encuentra el consenso necesario entre ambas partes, de proponer a las organizaciones más representativas del Sector, la promoción de los cambios normativos que puedan ser convenientes y oportunos, en relación con ambas temáticas: estructura profesional y salarios, que pudieran ser incorporados en el Convenio Colectivo que suceda al actualmente en vigor.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 28.4 del anterior Convenio Colectivo y del Acuerdo de la Comisión Mixta de 31 de Enero de 1.991, el 0,2% de regularización salarial calculado desde 1 de Enero de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990 se abonará, independientemente, de que sea tomado como base integrado en el salario de 1.990 para practicar las subidas establecidas en el presente Convenio Colectivo, formando parte de la nómina de los meses correspondientes a los tres primeros meses del presente año 1.991, como devengo correspondiente a tal período.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el punto 1º del art. 31º durante 1.991, la obligación inherente al 2º párrafo se cumplirá, por parte de las empresas, dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

#### DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.-

Para los trabajadores empleados en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo, el tiempo trabajado, aunque sea con anterioridad al mismo, computará, a los efectos de determinar los tres años de prestación de servicios (art. 9.2), cuando sean contratados nuevamente.

#### DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA.-

Las condiciones de jornada, que a título individual, se vienen disfrutando por los trabajadores derivadas del apartado 2 del Artículo 31 del anterior Convenio Colectivo, no sufrirán modificación por el nuevo redactado del Convenio Colectivo.

#### 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 50º 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 1.984, (Capítulo II, artículo 3º, 2, c).

Las empresas que aleguen hallarse incursas en lo expresado en el párrafo anterior, comunicarán tal extremo a las partes signatarias del presente Convenio. Esta comunicación deberá producirse en el término de setenta y dos horas a partir de la firma del presente Convenio, para los miembros de ANGED, y en el de quince días para el resto de las empresas, a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La Comisión Mixta velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto en el 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 todos 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 cuantas 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 8 de Julio de 1.975.

##### Séptima.-

Las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a estudiar sistemas de incentivación económica, especialmente para los trabajadores no sujetos a incentivo directo, que permita a éstos aumentar sus ingresos en relación directa con el incremento de productividad por ellos generado.