

sonalidad y habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.—Es el conjunto de tareas: Planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 1. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Grupo profesional 2. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores.

Formación: Formación básica, equivalente a BUP o bien Educación General Básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

Grupo profesional 3. Criterios generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar la ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior o por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Grupo profesional 4. Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Grupo profesional 5. Criterios generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

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, 28 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANDES ALMACENES

TITULO I

Derechos individuales

CAPITULO I

Ambito y revisión

SECCIÓN 1.ª AMBITO

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de las empresas que venían regíandose por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresas.—Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes y Medianas Empresas de Distribución (ANGED), que no tuvieran Convenio Colectivo concurrente, y las siguientes:

A.1 Las que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional una superficie de venta no inferior a los 15.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

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

A.1.2 Hipermercados: Se entiende por tal, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor, 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 por departamentos: Son aquellos establecimientos de venta al detalle, que reuniendo en su tratamiento comercial las características esenciales del grupo de grandes almacenes, están dotados de surtido menor, con gamas de productos limitados, disponiendo de un volumen reducido de personal de venta.

A.2 Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio, aquellas empresas dedicadas al comercio especializado al por menor que tengan como objetivo la venta, exclusivamente, de alguno de los siguientes grupos de productos o de alguno de los posibles subgrupos (Real Decreto 1560/1992), que puedan en éstos contenerse:

Productos alimenticios, bebidas y tabacos (52.2).

Productos farmacéuticos, perfumería y droguería (52.3).

Textiles, confección, calzado y artículos de cuero. Equipamiento del hogar (52.4).

Vehículos automóviles, motocicletas, bicicletas y sus accesorios. Carburantes y lubricantes.

Otro comercio especializado al por menor.

Igualmente, quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio:

1.º Las empresas de supermercados, superservicios, autoservicios y los economatos y cooperativas de consumo que se regirán por su normativa específica.

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

18194 RESOLUCION de 28 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes (Código de Convenio número 9902405), que fue suscrito con fecha 6 y 9 de junio de 1995, de una parte, por la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FETICO, FASGA, CC.OO. y UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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:

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 alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *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 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 1996. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1995, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, para los trabajadores al servicio de las empresas en el momento de su entrada en vigor.

SECCIÓN 2.ª REVISIÓN

Artículo 4. *Formalidades y plazos.*

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

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

2.º 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 1997, 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 II

Organización del trabajo

Artículo 5.

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 III

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 6.

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 7. *Período de prueba.*

En 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 8. A saber:

Grupos VI y V: Seis meses.

Grupos IV y III: Cuatro meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8.

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 o 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: Conocimientos 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 3.ª MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 9.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento 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.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 31 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

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

No se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por guarda legal.

4.º Con independencia de la modalidad de contrato el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

5.º Para fijar las retribuciones básicas de los trabajadores contratados, excepto aprendizaje, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 31 del presente Convenio, se tomará como base de cálculo el salario base correspondiente a su grupo profesional en jornada completa.

6.º Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la misma empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinaje, así como, el tiempo empleado en la prórroga de los Contratos de Fomento de Empleo, realizada en base exclusivamente a los supuestos contemplados en la disposición transitoria tercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, o norma que la sustituya.

Artículo 10. *Contratos formativos.*

A) Contrato de trabajo en prácticas.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995:

A.1 La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal 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 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

A.3 La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

B) Contrato de aprendizaje.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

B.3 De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que determinadas funciones enclavadas en el grupo profesional I de la estructura profesional a que se refiere el artículo 8 del vigente Convenio Colectivo, no son susceptibles de ser encuadrados en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir por ello, de soporte formal para suscribir este tipo de contrato. Tales como las funciones siguientes:

Mozo.
Subalterno.
Reponedor.
Ascensorista.
Etiquetador.

Asimismo, los contratos de aprendizaje pertenecientes a oficios tradicionales de las profesiones relacionadas con la carpintería, fontanería y similares, cuando se haya agotado el período máximo de aprendizaje previsto por la Ley, el trabajador pasará a desempeñar las funciones o tareas pertenecientes a la profesión para cuyo ejercicio ha desarrollado el respectivo contrato de aprendizaje, en el supuesto de que existiera vacante del mismo en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 11.

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995:

A.1 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.

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

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

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto el contrato de aprendizaje.

A.3 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.

A.4 En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

B) Contrato de relevo.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995:

B.1 Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

B.2 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 12. *Contratos de duración determinada.*

A) Contrato eventual.

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación eventual.

A.2 La duración máxima de este contrato será de nueve meses, dentro de un período de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

B) Contrato por obra o servicio determinado.

B.1 A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1, a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

B.1.1 Campañas específicas, ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros y aniversarios.

B.1.2 Otras tareas comerciales, que por inhabituales no puedan ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

B.2 También, a través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas aquí descritas, con una duración no superior a un año.

Esta modalidad de contrato podrá ampliarse temporalmente, por igual período, hasta un máximo de tres años.

B.3 A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados B.1 y B.2 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 9.º del presente Convenio Colectivo.

C) Contrato de interinidad.—Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos de interinidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.

D) Contrato por lanzamiento de nueva actividad.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.

SECCIÓN 4.ª PERMUTAS, PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJADORES DE DISTINTO GRUPO

Artículo 13. *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 aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos per-

mutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo.*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por grupo profesional.

Artículo 15. *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 16. *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.

SECCIÓN 5.ª RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 17. *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:

1.º Mediante libre designación de la empresa.—Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el Grupo VI.

2.º Por concurso-oposición, o evaluación objetiva.—Se regirán 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 grupo 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 los Social las reclamaciones en materia de ascensos.

SECCIÓN 6.ª

Artículo 18. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la Empresa en el caso de necesidades del servicio.

1) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3) En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Realizado el traslado, el trabajador tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro puedan establecerse.

En concepto de compensación de gastos el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan y los de transportes de mobiliario, ropa, enseres, etc.

Artículo 19. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

CAPITULO IV

Salario

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20.

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.

Artículo 21. *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 remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Los S.B.G. se cifran en una diferencia del 6 por 100 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, 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 23.

Artículo 22. *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, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 23. Complemento personal de antigüedad.

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados sobre las bases del Convenio Colectivo anterior para los trabajadores que las tuvieran establecidas.

A partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienios que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

- Primer cuatrienio: 2.660 pesetas.
- Segundo cuatrienio: 2.350 pesetas.
- Tercer cuatrienio: 2.100 pesetas.
- Cuarto cuatrienio y sucesivos: 2.000 pesetas.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

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

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo.

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 24. 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.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 15 por 100 sobre el valor/hora del artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. Complemento de calidad.

Se entiende por complemento 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.

También se incluyen como incentivos, no sujetos a lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos complementos salariales percibidos en función de la calidad del trabajo realizado, o a la situación y resultados de la empresa o de un área de la misma.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 26. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas en dieciséis pagas, por lo que las cuatro 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 29. 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.

SECCIÓN 2.ª CUANTÍAS SALARIALES

Artículo 27. Incrementos salariales para 1995.

1. Salario base o de contratación (SBC).—El salario base durante el año 1995, será el siguiente:

- Grupo I: 1.457.189 pesetas.
- Grupo II: 1.544.620 pesetas.
- Grupo III: 1.637.298 pesetas.
- Grupo IV: 1.735.535 pesetas.
- Grupo V: 1.839.668 pesetas.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo. Siendo de aplicación, tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario del aprendiz será del 70, 80 y 90 por 100, del salario correspondiente al grupo I, durante el primero, segundo y tercer año, respectivamente.

En consecuencia, el salario base/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1995 será el siguiente:

- Grupo I: 808,65 pesetas.
- Grupo II: 857,16 pesetas.
- Grupo III: 908,60 pesetas.
- Grupo IV: 963,11 pesetas.
- Grupo V: 1.020,90 pesetas.

2. Complementos.—El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 22, A) y B), del vigente Convenio Colectivo será de un 3,1 por 100 del importe correspondiente a la mensualidad normal. Queda exceptuado de tal incremento aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico previsto en este Convenio Colectivo.

El citado incremento se aplicará sobre la mensualidad normal del mes de diciembre del año anterior.

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.

Los complementos del artículo 25 del Convenio Colectivo, no se incrementarán como consecuencia de la subida salarial del Convenio.

3. Cláusula de garantía.—Los salarios base previstos en el número 1 tendrán una modificación al alza en el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 1995, excediera del 4,5 por 100, en la diferencia entre el IPC real y esta cifra y con efectos de 1 de enero de 1995,

De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número 2 tendrán una revisión en la misma cifra aplicada a los salarios base.

Artículo 28. Incrementos salariales para 1996.

1.º Los salarios base de contratación establecidos en el artículo 27.1 del Convenio Colectivo, sufrirán un incremento del IPC previsto por el Gobierno para 1996, más un 0,5 por 100.

Asimismo, los complementos a que alude el artículo 27.2 del Convenio Colectivo, sufrirán un incremento del IPC previsto por el Gobierno para 1996, con una disminución de un 0,4.

2.º Cláusula de garantía.—Los salarios base previstos en el párrafo primero del número 1, tendrán una modificación al alza en el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 1996, excediera del previsto por el Gobierno más un punto, en la diferencia entre el IPC real y esta cifra y con efectos de 1 de enero de 1996.

De darse tal supuesto, los complementos a que alude el párrafo segundo del número 1, tendrán una revisión en la misma cifra aplicada a los salarios base.

Artículo 29.

La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para los trabajadores que la 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 31.

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

Artículo 30.

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1.º El salario base de grupo: 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.º Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 21, párrafo cuarto.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 31. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientas dos horas de trabajo efectivo.

Artículo 32. *Distribución de la jornada.*

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

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el 28 de febrero del año siguiente.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción.

Cuando por cualquier causa superaran las mil ochocientas dos horas, en cómputo anual, la suma de las trabajadas efectivamente y aquellas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la empresa, bien a su cargo, o en pago delegado de la Seguridad Social, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

2.º 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.

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

4.º El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, 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.

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, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

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

Artículo 33. *Ventas especiales y balances.*

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, compensándolo en función de lo previsto en el artículo 32.1 del presente Convenio Colectivo.

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

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.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice fuera de la jornada ordinaria, se retribuirán las horas de prestación obligatoria con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que se compensen con descanso de acuerdo con el artículo 32.1 del presente Convenio Colectivo.

Las horas a que se refiere este artículo, tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34.

1.º Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre las mil ochocientas dos horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Para el personal contratado a tiempo parcial, tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de la jornada contratada, salvo que la ampliación estuviera prevista en el propio contrato.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que éstas horas se consideren necesarias, se recurrirá 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) La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, si se compensara mediante descanso equivalente, retribuyéndose en una hora y media por cada hora extraordinaria si la prestación se retribuyera en metálico.

Artículo 35.

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 1/1985 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 anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES ANUALES

Artículo 36.

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

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.

2.º 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.

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

Artículo 37. *Períodos de disfrute.*

1.º Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, salvo que ingresen en la empresa con posterioridad al 1 de septiembre, o su parte proporcional.

Las empresas podrán excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

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

3.º La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 46.000 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de veintidós días de junio a septiembre, de optar las empresas en dicho período por lo previsto en el apartado 3.º de este mismo artículo, se abonaría la parte proporcional de esta misma bolsa.

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

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Artículo 38. *Licencias retribuidas.*

1.º 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 diagnosticada por el facultativo, 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 39. *Licencias no retribuidas.*

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

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

Artículo 40. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*

Las empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso para estos supuestos, garantizarán al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, 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 o prestación social sustitutoria tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

Artículo 41. *Excedencia por maternidad.*

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

Artículo 42. *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.

CAPITULO VII

Disposiciones varias y seguridad

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43. *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 3.796 pesetas o a una media dieta de 1.898 pesetas, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

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 44. *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 3.000.000 de pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

Artículo 45. *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 por 100 de su importe, o bien, una cantidad indemnizatoria de 34.320 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.

Los trabajadores con contrato inferior a seis meses que no reciban uniforme, percibirán la cantidad indemnizatoria prevista en el párrafo 3.º de este artículo, en proporción al tiempo de prestación efectiva de trabajo.

Artículo 46. 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 «Boletín Oficial del Estado».

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

Artículo 47. 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 48. Jubilaciones voluntarias anticipadas.

Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada, se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, dieciséis pagas; a los sesenta y un años, trece pagas; a los sesenta y dos años, diez pagas; a los sesenta y tres años, siete pagas; y a los sesenta y cuatro años, cuatro 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.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 49. 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 la protección de instalaciones y sobre todo, de los propios trabajadores.

Artículo 50. 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 Seguimiento 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 51. Incapacidad temporal.

En los centros que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo no estén establecidos, en los supuestos de baja por incapacidad temporal 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.

TITULO II

Régimen disciplinario

Artículo 52.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 53.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia; en leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 55.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a si mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 57. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 58. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves.—Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 59. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su Comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

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 III

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPITULO I

Derechos sindicales

Artículo 61.

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 II

Representación sindical en el sector de grandes almacenes

Artículo 62.

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 63. 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, con planteamiento y propuesta de resolución si procediere 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 y que por ello deban ser tratadas con carácter general.

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

CAPITULO III

Representación a nivel de empresa

SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 64. Delegados sindicales.

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

SECCIÓN 2.ª COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 65. Representación colectiva.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 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 65 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 Comités 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 71.2. b) 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 64 y 41 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 IV

Derechos y garantías

SECCIÓN 1.ª DERECHOS

Artículo 66.

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 67. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 62, 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 detracciones, 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 68. 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, 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.

SECCIÓN 2.ª GARANTÍAS

Artículo 69.

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 artículo 9.2 de la L.O.L.S.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo cuarto del apartado 1.º del artículo 32 de este Convenio.

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 70. Sistemas de acumulación de horas.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la 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 71.

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.

TITULO IV

Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

CAPITULO I

Comisión Mixta

Artículo 72.

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

Artículo 73.

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 74. 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 75. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.º Interpretación del Convenio.
- 2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato 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.
- 3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
- 4.º 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.
- 5.º 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 encargado para su desempeño a Comisiones específicas.
- 6.º 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 estimara oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.
- 7.º Elaborar la lista de mediadores o árbitros a los que se refiere el capítulo II del presente título.

CAPITULO II

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Artículo 76.

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 77.

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 aquello que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 78.

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

Artículo 79.

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 I.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Artículo 80.

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 hará 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.

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 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 81.

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 80 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 ya 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 90 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 80 de este Convenio Colectivo.

Artículo 82.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

Disposición transitoria primera. *Comisión paritaria de clasificación profesional.*

1.º En relación con la estructura de Clasificación Profesional del Sector, contenida en el artículo 8 del vigente Convenio Colectivo, las partes subscriptoras del mismo estiman necesario constituir una Comisión Técnica Paritaria de Clasificación Profesional integrada por ocho vocales de ANGED y ocho de los Sindicatos firmantes.

2.º La mencionada Comisión deberá analizar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los problemas de ajuste entre grupos profesionales que se deriven de la ubicación de las plantillas de trabajadores en los mismos en relación con los cometidos asignados, a fin de abordar, si fuera necesario, en futuros convenios, la correspondiente modificación normativa de la estructura profesional del artículo 8 del presente Convenio Colectivo. A los efectos de acelerar las tareas y dotarles de la máxima eficacia, ANGED se compromete a aportar en el plazo de seis meses tras la firma del Convenio Colectivo, un documento conteniendo el punto de vista de dicha organización empresarial acerca de la adecuación de la actual estructura profesional a las reales funciones y cometidos que desempeñan los trabajadores del sector, distinguiendo los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad y especialización.

De todo ello, mediante la negociación consiguiente en el seno de la Comisión Paritaria, podrá derivarse o no una reforma de la actual estructura profesional del sector.

3.º La Comisión Paritaria deberá ser consultada en aquellos conflictos colectivos relacionados con la clasificación profesional para cuya resolución se utilice como vía previa los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el punto 1 del artículo 32 durante 1995, la obligación inherente al primer párrafo tratará de ser cumplida, por parte de las empresas, dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

Disposición 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 (artículo 9), cuando sean contratados nuevamente.

Disposición transitoria cuarta.

Las condiciones de jornada, que a título individual, se vienen disfrutando por los trabajadores derivadas del apartado 2 del artículo 30 del Convenio Colectivo 1989/1990, no sufrirán modificación por el nuevo redactado del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria quinta.

Las empresas que no hubieran adecuado su estructura salarial según lo previsto en el Convenio Colectivo, en el término improrrogable de tres meses deberán llevar a cabo tal tarea, figurando en la nómina de los trabajadores los conceptos referidos en el artículo 27.1 y 27.2 del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la diferencia en más que perciban sobre el Salario Base de Contratación establecido en el artículo 27.1 se reflejará como complemento personal.

Disposición transitoria sexta. *Formación profesional continua.*

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta concretará la aplicación en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados, firmado el 16 de diciembre de 1992, («Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 1993).

La aplicación de tales acuerdos en el marco del referido Convenio Colectivo surtirá efectos desde el momento de su firma.

Disposición transitoria séptima.

Con el fin de facilitar la correcta aplicación del cálculo salarial de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, la Comisión Mixta del Convenio elaborará los criterios generales necesarios.

Disposición adicional única.

Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo asumen el compromiso de modificar lo dispuesto en el capítulo II

del título IV del Convenio Colectivo, a fin de ajustar los términos del mismo a lo que pudiera deducirse de un hipotético Acuerdo Interconfederal en materia de mediación y arbitraje. Tal tarea sería abordada por la Comisión Mixta encargada de interpretar el presente Convenio Colectivo, incorporándose el texto, fruto de tal tarea de adaptación a este Convenio Colectivo, a cuyo efecto las modificaciones producidas deberán ser remitidas al «Boletín Oficial del Estado» para su publicidad.

Disposición final primera.

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

Disposición final 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 47 del Convenio Colectivo.

Disposición final 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 3.2, 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.

Disposición final 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, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

Disposición final 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.

Protocolo de empleo

Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para los años 1995 y 1996, 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. Todo ello con carácter obligatorio durante la vigencia del mismo. A este respecto asumen los siguientes compromisos:

1.º Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, 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 siete días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

2.º Atendiendo al requerimiento de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y a la vista de la situación económica general

del país y de la previsible evolución del Sector, la organización Empresarial firmante del Convenio Colectivo, se compromete a que, en su ámbito desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996, las empresas afectadas por el Convenio pasarán a contratar por tiempo indefinido un 20 por 100 del porcentaje de trabajadores sujetos a contratos temporales de más de seis meses de duración existentes a 31 de diciembre de 1994, a la finalización de sus contratos, sin que entren para el cómputo de la base aquellos trabajadores, con contrato de duración inferior a seis meses y todos los trabajadores pertenecientes a los centros de nueva apertura de los años 1992/1993/1994. Si computará la conversión de trabajadores temporales en fijos pertenecientes a dichos centros.

Tal compromiso no afectará a aquellas empresas miembros de ANGED cuya relación de trabajadores fijos, en contraposición con aquéllos cuyo régimen de contratación sea temporal 60/40 por 100, es decir, que los primeros y segundos, respectivamente, sean superiores a dichos porcentajes, de acuerdo con el cómputo previsto en el párrafo anterior.

El presente compromiso global se formaliza en el ámbito del Sector, respondiendo del mismo la Asociación Nacional de Grandes y Medianas Empresas de Distribución (ANGED).

Estimando que el compromiso global debe articularse y cumplirse en el nivel de cada empresa, donde se efectuará la reconversión de contratos pactada, las mismas y a fin de verificar los compromisos adquiridos, darán:

a) Información previa a los Comités Intercentros del porcentaje de trabajadores con contratos temporales superiores a seis meses de duración existentes a 31 de diciembre de 1994 y todo ello en el plazo de treinta días a la firma del presente Protocolo.

b) Información trimestral a los Comités Intercentros, especificando a ese respecto el número de contratos, trabajadores afectados, así como el grupo profesional beneficiados de tal medida, así como el Centro donde presten sus servicios.

c) La información prevista en los párrafos a) y b) del punto 2.º, se facilitará asimismo a la Comisión Sindical.

Quedan exceptuados del compromiso anterior las empresas afectadas por graves situaciones de crisis, puesta de manifiesto a través de la presentación del consiguiente expediente administrativo con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo.

3.º Las empresas miembros de ANGED, asumen el compromiso de contratar durante 1995/1996, a 4.475 trabajadores, bajo la modalidad del contrato por obra o servicio determinado previsto en el articulado del Convenio Colectivo 1995/1996, obligándose a informar anualmente del grado de cumplimiento de tal compromiso a las organizaciones del antedicho Convenio Colectivo.

18195 RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas (Convenio de audiovisual).

Visto el texto del I Convenio Colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas (Convenio de audiovisual) (número de código: 9909735) que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1995, de una parte por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales de España (FAPAE) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de la Unión de Actores del Estado Español (FUAEE), la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores y la Federación Sindical del Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo de Comisiones Obreras en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 4 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.