

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20853 RESOLUCION de 15 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (Código de Convenio número 9902405), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1993, de una parte, por la Asociación de Medianas y Grandes Empresas de Distribución, en representación de las Empresas del sector, y, de otra, por los Sindicatos FASGA, FETICO, UGT y la posterior adhesión de CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 15 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES

TITULO PRIMERO

Derechos individuales

CAPITULO PRIMERO

Ambito y revisión

SECCIÓN 1.ª AMBITO

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

Igualmente se registrarán por el presente Convenio:

A) Como Empresas: 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 tenga 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 registrarán por su normativa específica.

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

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

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 1994. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1993, 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

Art. 4.º *Formalidades y plazos.*—1. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se 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.

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

A partir de la segunda semana del mes de enero de 1995, 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

Art. 5.º 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, AscensosSECCIÓN 1.^a INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

Art. 6.º 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.

Art. 7.º *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.º, a saber:

- Grupos VI y V: Seis meses.
- Grupos IV y III: Cuatro meses.
- Grupo II: Tres meses.
- Grupo I: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

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

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 8.º 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

Art. 9.º La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las Empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los trabajadores que, a partir de la firma del Convenio Colectivo, sean empleados por la misma Empresa, en una o varias de las modalidades temporales de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tal medida 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 el artículo 17.1 del Real Decreto Ley 3/1993 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de marzo).

Los trabajadores contratados a tiempo completo que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo

por acuerdo con la Dirección en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

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

Art. 10. *Contrato de trabajo en prácticas y para la formación:*

A) Contrato de trabajo en prácticas:

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

A.2 El período de prueba para los trabajadores contratados en prácticas se fijará de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.º anterior.

A.3 La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, no podrá ser inferior a la establecida para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las correspondientes en dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato respectivo.

A.4 La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, no podrá ser superior, en ningún caso, a las jornadas pactadas en este Convenio.

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

B) Contrato de trabajo para la formación:

B.1 El salario de contratación de los trabajadores en formación o aprendices en jornada completa, de más de dieciocho años, será el S.B.C. correspondiente a su grupo, y estará en proporción con las horas de trabajo efectivo realizadas, tomando como base de cálculo el S.B.C. antedicho y el resto de percepciones salariales que existieran en la Empresa contratante.

El salario de los trabajadores en formación o aprendices de menos de dieciocho años, en jornada completa, será el establecido en el artículo 27.1 de este Convenio Colectivo, estando en lo demás a lo dispuesto en el apartado anterior.

B.2 Las vacaciones, libranza semanal, licencias o cualquier otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos en la Empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores para la formación, de acuerdo con la naturaleza del contrato.

B.3 La formación correspondiente a los contratos de tal naturaleza se impartirá dentro de la jornada laboral de dichos trabajadores, sin retribución alguna, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

Art. 11. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*-1.º 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.

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

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

3.º 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.

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

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

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

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

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

Tendrán derecho a un período vacacional anual de igual número de días naturales que los que corresponda a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen, de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo, bien en el momento de su disfrute, o integradas en el salario/hora global.

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

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

Art. 12. *Contrato de relevo.*—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.

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.

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

Art. 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 aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 14. *Trabajos de distinto grupo.*—Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por grupo profesional.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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 lo Social las reclamaciones en materia de ascensos.

SECCIÓN 6.ª

Art. 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.º Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
- 2.º Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 3.º 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. Cuando existan razones técnicas organizativas o productivas que lo justifique y lo autorice la Autoridad Laboral, conforme a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo el traslado del trabajador.

Autorizado 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.

Art. 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

Art. 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 (SBG) y los complementos del mismo.

En su estructura salarial las Empresas se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

Art. 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 remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y servirá para módulo de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo lo previsto en el artículo 23.

Los SBG 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 comple-

SECCIÓN 2.ª CUANTÍAS SALARIALES

mento personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.º, A), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 23.

Art. 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.

Art. 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 tuvieron 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.

Art. 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.

Art. 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, etcétera.

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.

Art. 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.

Art. 27. *Incrementos salariales para 1993.*—1.º Salario base o de contratación (SBC): El salario base durante el año 1993, será el siguiente:

Grupo I: 1.343.378 pesetas.
 Grupo II: 1.423.980 pesetas.
 Grupo III: 1.509.419 pesetas.
 Grupo IV: 1.599.986 pesetas.
 Grupo V: 1.695.984 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. El salario base de formación o aprendices en jornada completa, será de 1.118.048 pesetas, para los menores de dieciocho años en 1993.

En consecuencia, el salario base/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1993 será el siguiente:

Grupo I: 745,49 pesetas.
 Grupo II: 790,22 pesetas.
 Grupo III: 837,63 pesetas.
 Grupo IV: 887,89 pesetas.
 Grupo V: 941,16 pesetas.

2.º Complementos: El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 22 del vigente Convenio Colectivo será de un 5 por 100, salvo aquellos cuyo cálculo se prevea legalmente sobre el salario base.

Queda exceptuado de tal incremento aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico previsto en este Convenio Colectivo.

El citado incremento se aplicará sobre los siguientes complementos:

Complementos personales, complementos de puesto de trabajo y cualquier otro complemento existente en la actualidad con exclusión de los incentivos y de las comisiones por ventas.

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

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

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

3.º Garantía salarial: Los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo sufrirán una modificación al alza en el exceso sobre el IPC resultante a 31 de diciembre de 1993, en el supuesto de que tal cifra fuese mayor al incremento pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 28. *Incrementos salariales para 1994.*—1.º Los salarios base de contratación establecidos en el artículo 27.1 del Convenio Colectivo, quedarán afectados por un incremento coincidente con el IPC previsto por el Gobierno de la Nación para 1994, más 0,5 puntos.

Asimismo, los complementos a que alude el artículo 27.2 se verán afectados por un incremento al alza igual al IPC previsto por el Gobierno de la Nación, más 0,3 puntos.

2.º Garantía salarial: Los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo sufrirán una modificación al alza en el exceso sobre el IPC resultante a 31 de diciembre de 1994, en el supuesto de que tal cifra fuese mayor al incremento pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 29. La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31.

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

Art. 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 21.4.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

Art. 31. *Jornada máxima.*—La jornada máxima laboral anual será de 1.802 horas de trabajo efectivo.

Art. 32. *Distribución de la jornada.*—1.º La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará, en cada Empresa, de acuerdo con la legislación en vigor.

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

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del siguiente año. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán como horas extraordinarias o en tiempo libre equivalente.

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, el exceso resultante se compensará 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.

Art. 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 el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

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

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 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.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas 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) Las horas a que se refiere el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, tendrán el carácter de estructurales.

Art. 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 semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES ANUALES

Art. 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.

Art. 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.

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 durante la vigencia del presente Convenio, se fija en 44.000 pesetas, y se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

Si por la fecha de ingreso del trabajador le correspondieran menos de veintiún 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

Art. 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 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.

Art. 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 adjuntando la justificación oportuna.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

Art. 40. *Servicio militar.*—Las Empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este supuesto, garantizarán al trabajador fijo que esté cumpliendo el servicio militar, el poder trabajar en cualquier Centro de la propia Empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

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

Art. 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.

Art. 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

Art. 43. *Diets.*—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 3.650 pesetas, o a una media dieta de 1.825 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.

Art. 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 2.750.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

Art. 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 33.000 pesetas, ésta en proporción a su jornada.

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

Las Empresas proveerán a los Camareros anualmente de dos camisas y dos pares de zapatos.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 vengán 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.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 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 protección de instalaciones y sobre todo, de los propios trabajadores.

Art. 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.

Art. 51. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los Centros que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo no estén establecidos, en los supuestos de baja por ILT, 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

Art. 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.

Art. 53. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 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, aun 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.

Art. 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. La 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.

Art. 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 sí 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 esté 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 PRIMERO

Derechos sindicales

Art. 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

Art. 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.

Art. 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 designadas 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

Art. 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

Art. 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 Comité de Centro o Delegados de personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la Empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 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

Art. 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.

Art. 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 retracciones, 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.

Art. 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

Art. 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 LOLS.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo 4.º, punto 1.º, del artículo 32.

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.

Art. 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 del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, a cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de

horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Art. 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 PRIMERO

Comisión Mixta

Art. 72. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 mandatarios o árbitros a los que se refiere el capítulo segundo del presente título.

CAPITULO II

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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 primero.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Comisión Paritaria de clasificación profesional.*—1.º En relación con la estructura de clasificación profesional del sector contenida en el artículo 8.º del vigente Convenio Colectivo, las partes suscriptoras 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 definir y especificar funciones y cometidos que determinan la pertenencia del trabajador a un determinado grupo profesional, tratando de identificar al máximo los mismos, así como los factores de autonomía, iniciativa, responsabilidad y especialización, en pos del objetivo de que transcurrido el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, todas las Empresas afectadas por el mismo apliquen la estructura de grupos profesionales a que hace referencia el artículo 8 del presente Convenio.

Segunda.—A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el punto 1.º del artículo 32 durante 1993, la obligación inherente al 2.º párrafo se cumplirá, por parte de las Empresas, dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

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 9.2), cuando sean contratados nuevamente.

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.

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 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.

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.

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.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

Se excluye de la presente disposición el tratamiento de aquellas materias que tienen una remisión expresa en el Convenio a nivel de Empresa como distribución de la jornada, implantación o modificaciones de incentivos, y lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

Sexta.—Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo más representativas en este ámbito, acuerdan solicitar la derogación de la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes al Ministerio de Trabajo por estimar que el referido Convenio sustituye a dicha Ordenanza y nova y amplía su contenido, convirtiendo a ésta en un instrumento dispositivo completamente innecesario.

En consecuencia con lo anterior, en materia de reglamentos de régimen interior que pudieran hallarse vigentes, las Empresas negociarán en su ámbito los mismos.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

20854 *ORDEN de 13 de julio de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 4/48.284, interpuesto contra este Departamento por doña Juliana Pilar Perea González.*

Por orden del señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia firme dictada con fecha de 20 de abril de 1993 por la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 4/48.284, promovido por doña Juliana Pilar Perea González, contra resolución expresa de este Ministerio por la que se desestima la reclamación formulada sobre petición de indemnización de daños y perjuicios ocasionados con motivo de una intervención quirúrgica, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando la causa de inadmisibilidad alegada por la Administración demandada en el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Belmonte Crespo, procede declararse incompetente por falta de jurisdicción esta Sala, indicando que la jurisdicción competente es la jurisdicción civil, advirtiendo a la parte demandante que si se persona ante ella en el plazo de un mes, se entenderá haberlo efectuado en la fecha que se inició el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo, si hubiera formulado este siguiendo las indicaciones de la notificación del acto o esta fuera defectuosa. Sin imposición de costas.»

Lo que digo a VV. II. a los efectos de lo dispuesto en el artículo 103 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo.

Madrid, 13 de julio de 1993.—P. D. (Orden de 28 de octubre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de 14 de noviembre), la Secretaria general técnica, Encarnación Cazorla Aparicio.

Ilmos. Sres. Secretario general de Planificación y Director general del Instituto Nacional de la Salud.

20855 *ORDEN de 13 de julio de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 4/48.480, interpuesto contra este Departamento por «Aceites Toledo, Sociedad Anónima».*

Por orden del señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia firme dictada con fecha de 9 de febrero de 1993 por la Sección Cuarta de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 4/48.480, promovido por «Aceites Toledo, Sociedad Anónima», contra resolución expresa de este Ministerio por la que se confirma en alzada la sanción de multa impuesta a la recurrente en defensa del consumidor, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha decidido estimar el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la representación procesal de la Sociedad mercantil «Aceites Toledo, Sociedad Anónima», contra resoluciones a que se contrae el mismo, por las que se impuso a la Empresa recurrente una sanción de 150.000 pesetas. Y en consecuencia declaramos la nulidad de dichas resoluciones, por vicio de incompetencia, con los efectos inherentes a esta declaración, singularmente la de dejar sin efecto la sanción impuesta, debiendo remitirse lo actuado, por el Estado, a la Comunidad Autónoma de Madrid, para llevar a cabo las actuaciones que procedan, en su caso; sin hacer una expresa imposición en costas.»

Lo que digo a VV. II. a los efectos de lo dispuesto en el artículo 103 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo.

Madrid, 13 de julio de 1993.—P. D. (Orden de 28 de octubre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de 14 de noviembre), la Secretaria general técnica, Encarnación Cazorla Aparicio.

Ilmos. Sres. Subsecretaria de Sanidad y Consumo y Director general del Instituto Nacional del Consumo.

20856 *ORDEN de 13 de julio de 1993 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso contencioso-administrativo número 483/1992, interpuesto contra este Departamento por don Adolfo Toral Cienfuegos.*

Por Orden del señor Ministro, se publica, para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia firme dictada con fecha 27 de mayo de 1993 por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sección Segunda), en el recurso contencioso-administrativo número 483/1992, promovido por don Adolfo Toral Cienfuegos, contra resolución expresa de este Ministerio por la que se deniega en reposición la solicitud formulada sobre reconocimiento de haberes por diferencias de nivel de complemento de destino, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: En atención a lo expuesto, la Sección Segunda de lo Contencioso-Administrativo ha decidido:

Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Angeles Fuertes Pérez, en nombre y representación de don Adolfo Toral Cienfuegos, contra las resoluciones de la Dirección Territorial del INSALUD de Oviedo de 3 de septiembre de 1991, y de la Dirección General de Servicios del Ministerio de Sanidad y Consumo de 13 de febrero y 27 de mayo de 1992, representada por la Procuradora doña María Victoria Argüelles Landeta Fernández, acuerdos que mantenemos por ser conformes a derecho, sin hacer pronunciamiento expreso respecto las costas procesales.»

Lo que digo a VV. II. a los efectos de lo dispuesto en el artículo 103 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo.