

Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en materia de desarrollo cooperativo y comunitario, firmado el 17 de junio de 1986.

El Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, Alvaro Espina Montero.-El Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, Juan J. de la Cámara Martínez.

ANEXO I

Centros de la Junta de Andalucía homologados para impartir cursos de Formación Profesional Ocupacional

Conforme a lo previsto en la cláusula vigésima segunda del Convenio, quedan homologados los Centros de Formación Profesional propiedad de la Junta de Andalucía en las ramas, profesiones y especialidades que se recogen en el anexo 2 de la Resolución de 12 de noviembre de 1985, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Junta de Andalucía en materia de fomento de empleo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

15544 RESOLUCION de 25 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para Grandes Almacenes.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1987, de una parte por la Asociación de Grandes y Medianas Empresas de Distribución (ANGED), en representación empresarial, y de otra por los Sindicatos UGT, FASGA y FETICO, en representación de los trabajadores, 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, 25 de mayo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA 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 regirán por el presente Convenio:

A) Como Empresas:

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

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

A.1.2 Hipermercados.-Se entiende por tal aquellas Empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor con una superficie mínima por centro no inferior a 4.000 metros cuadrados, que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta,

que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone, además, diversos servicios a disposición de los clientes.

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

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

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

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

A.3 Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio aquellas Empresas dedicadas al comercio especializado al por menor que tenga como objeto la venta, exclusivamente, de alguno de los siguientes grupos de productos o de alguno de los posibles subgrupos (Decreto sobre actividades económicas del año 1974) que puedan en éstos contenerse:

Productos alimenticios, bebidas y tabacos.

Textiles, confección, calzado y artículos de cuero.

Productos farmacéuticos, perfumería y droguería.

Artículos para el equipamiento del hogar.

Vehículos automóviles, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.

Carburantes y lubricantes.

Otro comercio especializado al por menor.

Igualmente quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio:

1. Las Empresas de Supermercados y los Economatos y Cooperativas de Consumo, que se regirán por su normativa específica.

2. 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.º, 3, y 2.º 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 del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 1988.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1987, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, para los trabajadores al servicio de las Empresas en el momento de la 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 pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

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

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

A partir de la segunda semana del mes de enero de 1989 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, ascensos

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

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

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 y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo II.—Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

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

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 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.

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 Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

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 al 90 por 100 de las retribuciones establecidas para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las designadas a dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato de trabajo.

A.4 La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con el Real Decreto 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 Se establece un salario garantizado para los trabajadores contratados para la formación o aprendices en jornada completa que viene determinado en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

B.2 La retribución de los trabajadores contratados para la formación estará en proporción con las horas de trabajo efectivo realizadas, tomando como base de cálculo el salario garantizado correspondiente y resto de percepciones salariales que existieran en la Empresa contratante.

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

Art. 11. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*—1.º En caso de aumento de plantilla, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones para trabajos a tiempo pleno.

2.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 al 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.

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 trabajado-

res a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

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

No obstante, el período de prueba no podrá exceder, en ningún caso, del cálculo natural del tiempo de dos meses para los trabajadores no cualificados; de 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, cumplimentando las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

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

Art. 13. *Prohibiciones de contrataciones de determinados trabajadores.*—Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las empresas se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

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

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

Art. 14. *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 permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 15. *Trabajadores 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. 16. *Trabajos de la mujer embarazada.*—A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Art. 17. *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, respetando el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

SECCIÓN 5.ª RÉGIMEN DE ASCENSOS

Art. 18. *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 Automático en función de la edad.—Los trabajadores, al cumplir dieciocho años, ascenderán al grupo I.

3.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 grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

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

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

Con carácter trimestral las empresas comunicarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

Será competencia de las Magistraturas de Trabajo las reclamaciones en materia de ascensos.

CAPITULO IV

Salario y garantías salariales

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 19. 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 (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. 20. *Salario base de grupo (SBG).*—Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo, y su cuantía será del 80 por 100 del salario garantizado establecido en el artículo 26.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado 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 22.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo en concepto de salario, por unidad de tiempo, cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el párrafo anterior, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.º A), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, si bien figurarán conjuntamente con el salario base y se mantendrán estas cantidades a título personal como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 22.

Art. 21. *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 al 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. 22. *Complemento personal de antigüedad.*—1.º Los trabajadores fijos disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicio prestado en la misma Empresa, consistente en cuatrienios, cuya cuantía será del 6 por 100 de las bases de cálculo vigentes para cada trabajador en diciembre de 1986.

En enero de 1987, las bases de cálculo se incrementarán en un 5 por 100.

En enero de 1988, las bases vigentes en 1987 se incrementarán con el porcentaje de crecimiento previsto para el IPC en 1988 en el conjunto nacional por el Gobierno.

Los importes de antigüedad no sufrirán las revisiones previstas en el artículo 28.

2.º Si el trabajador no tuviera base de cálculo en 1986, servirá la que se esté aplicando en su Empresa para su mismo grupo profesional correspondiente a dicho año. A esta base se adicionarán los incrementos previstos en el número anterior de este artículo. En su defecto, servirá de base el 80 por 100 del salario garantizado vigente en 1986, al que se adicionarán los incrementos referidos.

3.º La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, computándose, a efectos de antigüedad, el tiempo en el que el trabajador haya permanecido contratado bajo la modalidad de trabajo para la formación o prácticas con posterioridad al 1 de enero de 1978.

4.º El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

5.º 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. 23. *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.

Art. 24. *Complementos de calidad.*—Se entienden por complementos de calidad de trabajo aquéllos 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. 25. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se entienden distribuidas en 16 pagas, por lo que las cuatro pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada Empresa.

SECCIÓN 2.ª GARANTÍA SALARIAL

Art. 26. *Salario garantizado.*—Los salarios garantizados para los trabajadores de los distintos grupos profesionales son los siguientes durante el año 1987:

Grupo I,	876.839 pesetas.
Grupo II,	929.449 pesetas.
Grupo III,	985.215 pesetas.
Grupo IV	1.044.329 pesetas.
Grupo V	1.106.988 pesetas.

Los salarios garantizados de los anteriores grupos se cifran en una diferencia del 6 por 100 en cada grupo, partiendo del grupo I.

Se entiende por salario garantizado la garantía retributiva que el trabajador debe de alcanzar por todos los conceptos salariales, excluidos la antigüedad y los incentivos o comisiones sobre ventas.

La garantía retributiva así establecida se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Desde el 1 de enero de 1988, los salarios garantizados se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno, más dos puntos, previa revisión de los mismos, en su caso.

El salario garantizado para los trabajadores en formación o para Aprendices en jornada completa será de 595.997 pesetas para 1987.

SECCIÓN 3.ª AUMENTOS SALARIALES Y REVISIÓN

Art. 27. 1. *Incrementos salariales 1987.*—El incremento de los salarios previstos en el presente Convenio para el año 1987 será del 6,40 por 100, aplicado mediante el sistema establecido en los párrafos siguientes.

A partir del día 1 de enero de 1987, todos los trabajadores afectados por el Convenio percibirán un incremento de su salario mensual, equivalente al 6,40 por 100 de la mensualidad normal correspondiente al mes de diciembre de 1986, a excepción de aquellos conceptos que tengan un crecimiento específico previsto en este Convenio Colectivo.

El incremento establecido en el párrafo anterior se aplicará sobre los siguientes conceptos:

Salario base.

Complementos personales, salvo lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

Complementos de puesto de trabajo.

Cualquier otro complemento, con exclusión de los incentivos y de las comisiones por venta.

El incremento se adicionará a los respectivos conceptos salariales existentes, si bien en la nueva estructura salarial se respetará lo establecido en el presente Convenio.

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 este incremento salarial.

2. *Incrementos salariales 1988.*—Para el año 1988 el incremento de los salarios se fija en el porcentaje de aumento del IPC de ese año, incrementado en 1,25, y se calculará con los criterios establecidos en el número anterior, tomando como base los salarios de 1987, una vez revisados, en su caso.

Durante 1988 se aplicará el porcentaje previsto por el Gobierno como aumento del IPC, incrementado en 1,25, a expensas de su regularización, conforme lo dispuesto en el punto 2.º del artículo siguiente.

Art. 28. *Cláusula de revisión salarial.*

1. *Revisión salarial para 1987.*—En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 6,40, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia en la diferencia hasta la indicada cifra. Dicho incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1988.

2. *Revisión salarial 1988.*—En el supuesto de que el crecimiento anual del IPC registrase, al 31 de diciembre de 1988, un incremento superior al que sirvió de referencia para calcular los aumentos aplicados en ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constatare oficialmente dicha circunstancia, en la diferencia entre la cifra real de IPC y la prevista. La revisión se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, y servirá de base de cálculo para 1989, abonándose de una sola vez durante el primer trimestre de este año.

3. El concepto de antigüedad no será objeto de ninguna de las dos revisiones.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

Art. 29. *Jornada máxima.*—1.º La jornada máxima de trabajo para las Empresas encuadradas en el presente Convenio será de cuarenta horas semanales para 1987, que equivaldrán a mil ochocientos dieciocho horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2.º La jornada máxima laboral anual para 1988 será de mil ochocientos diez horas de trabajo efectivo.

Art. 30. *Distribución de la jornada.*—1.º En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación con la actividad comercial de ventas de productos, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

2.º En los casos en que las oficinas estén constituidas como centros de trabajo autónomos, en el supuesto de que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con el Comité de Centro o Delegados de Personal.

3.º El descanso mínimo en 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. La coincidencia del día de descanso rotativo con festivo, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores, podrá acumularse dicho día rotativo de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Art. 31. *Ventas especiales y balance.*—En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos balances o inventarios, las Empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

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

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 32. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo.

1.º 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.

2.º 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.

3.º Se mantendrán, siempre que no sea posible, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial

previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de las Empresas incluidas en el ámbito funcional.

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

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

Art. 33. 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. 34. 1.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o delegados de Centro, en su caso.

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.

Art. 35. *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, 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 24.500 pesetas, y se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

4.º Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Art. 36. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad.

f) Un día por matrimonio de hermano.

Art. 37. *Licencias no retribuidas.*—Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes. Las Empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

Art. 38. *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. 39. *Excedencia por maternidad.*—Será obligatorio el reintegro de las trabajadoras que se hayan acogido, a partir del 1 de enero de 1982, a la excedencia por maternidad, previo anuncio de reintegro con dos meses de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado.

Art. 40. *Excedencia por cargo sindical.*—Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca, salvo pacto individual en contrario.

Art. 41. *Cesión o traspaso de empresas.*—El traspaso o venta de empresas no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité de Centro o Delegados de Personal.

CAPITULO VII

Disposiciones varias y seguridad

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES VARIAS

Art. 42. *Diets.*—Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 2.000 pesetas, o a una media dieta de 1.000 pesetas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

Art. 43. *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 1.750.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

Art. 44. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Aquellos trabajadores cuya actividad se realice en contacto con el público, a los que les es debido, respetando la inveterada costumbre existente en el sector, por mor de su contrato de trabajo, un determinado y correcto estilo de vestir establecido en todo caso por la Dirección de la empresa, disfrutarán, a elección del Comité Intercentros y a propuesta de la Comisión Sindical, bien de un descuento para la provisión anual del vestuario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, corbata y un par de

zapatos, del 35 por 100 de su importe, o bien, una cantidad compensatoria de 23.000 pesetas.

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

Las empresas proveerán a los camareros anualmente de dos camisas.

Art. 45. *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. 46. *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. 47. *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.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 48. *Servicio de vigilancia y seguridad.*—Las Empresas, en los supuestos que fuera necesario, y en atención a las dimensiones del centro y capacidad económica de cada Empresa, se comprometen a mantener un servicio de vigilancia y seguridad que, con la necesaria preparación técnica y física, aseguren protección de instalaciones y sobre todo, de los propios trabajadores.

En principio, y con el fin de poder homogeneizar el sector, se establecen los siguientes puntos:

A) Vigilancia escrupulosa de cumplimiento de las normas establecidas en el Real Decreto 629/1978 y Orden de 14 de febrero de 1981 sobre funciones, derechos y deberes de los Vigilantes Jurados de Seguridad, en todo lo que no contradiga lo dispuesto en el presente Convenio.

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

Art. 49. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—La Empresa, y los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, asumen lo dispuesto en el artículo 14 del título I del AES, en orden a la consecución de un estado óptimo de seguridad e higiene en el trabajo.

Hasta tanto no finalicen los trabajos que ha de llevar a cabo la Comisión Mixta creada al efecto, la Empresa estará obligada a observar un estricto cumplimiento de lo dispuesto en las Ordenes de 9 de marzo de 1971 que aprueban el Plan Nacional y la ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 50. *Faltas y sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

TITULO II

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPITULO PRIMERO

Derechos sindicales

Art. 51. 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. 52. Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio reconocen como interlocutores naturales en el

tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales en el Sector de Grandes Almacenes y Empresas de Distribución a las distintas organizaciones sindicales implantadas nacionalmente en el mismo.

Dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de centro de trabajo deberán entenderse asumidas por los sindicatos a través de la Comisión Sindical y del Comité Intercentros. Para facilitar tal cometido, los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 60 a nivel de toda la empresa.

CAPITULO III

Representación a nivel de empresa

SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 53. *Comisión sindical.*—En aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, los sindicatos más representativos en el Sector, firmantes del Convenio colectivo, se constituirán a nivel de empresa en Comisión Sindical, como interlocutores válidos, a fin de servir de cauce de estudio, planteamiento y propuesta de resolución al Comité Intercentros, en todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deben ser tratadas con carácter general.

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

Los miembros de las comisiones sindicales serán designados por el Sindicato respectivo y deberán coincidir preferentemente con los miembros del Comité Intercentros.

Art. 54. *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. 55. *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 a propuesta de la Comisión Sindical.

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 IMAC, 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. 56. 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. 57. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos reconocidos en el artículo 52, 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 a la representación sindical de la Empresa.

Art. 58. *Información.*—Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos Sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del Centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

SECCIÓN 2.ª GARANTÍAS

Art. 59. 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.

Si 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. 60. *Sistemas de acumulación de horas.*—A nivel de Empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otro Delegado o miembro 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.

Art. 61. Los Delegados sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

DISPOSICION ADICIONAL

Conflictos colectivos e interpretación: Comisión Mixta.—A efectos de afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión Mixta, integrada paritariamente por ocho representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y ocho de ANGED.

Tal Comisión preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia y, especialmente, velará por lo dispuesto en materia de clasificación profesional, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este cauce, proceder en consecuencia.

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

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

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las organizaciones que la integran.

DISPOSICION TRANSITORIA

Dado el esquema retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo, las Empresas, a los efectos de su implantación, y previa audiencia de la representación de los trabajadores, procederán a su adecuación mediante la aplicación de los siguientes criterios por trabajador:

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

1. El salario base individual: Será el establecido para el grupo profesional en el Convenio Colectivo, pudiendo absorberse para alcanzar el mismo cualquier complemento salarial que no obedeciera a razones de antigüedad, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo.

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

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 e implantación o modificación de incentivos.

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

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

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

Cuarta.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquellas resultarán 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 Empresas se comprometen a incrementar, al menos, en un 5 por 100 el número total de horas de formación profesional que vienen impartiendo actualmente.

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

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

Octava.—En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y únicamente con la ratificación expresa de la totalidad de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, podrá derogarse íntegramente la Ordenanza Laboral de Grandes Almacenes, incorporando al texto del Convenio Colectivo, en su caso, los extremos del acuerdo.