

Sede de Barcelona

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Recinto «Marbella», sito en avenida Litoral Mar, números 86-96; 08005 Barcelona.

Día y hora: 18 de noviembre de 1997, a las nueve.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, avenida Diagonal, número 696; 08034 Barcelona.

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las diez; especialidad de Escoltas Privados a las doce, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las trece treinta.

Sede de Valencia

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Polideportivo municipal de Mislata (Valencia), calle Canaleta, sin número.

Día y hora: 18 de noviembre de 1997, a las nueve.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Dependencias policiales de Zapadores, sitas en calle Zapadores, número 48, de Valencia.

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las diez; especialidad de Escoltas Privados a las doce, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las trece treinta.

Sede de Madrid

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Estadio de la Comunidad de Madrid, sito en avenida De Arcenales, sin número, 28022 Madrid.

Día y hora: 18 de noviembre de 1997, a las nueve, de participante número 1 al 250; 19 de noviembre de 1997, a las nueve, del participante 251 al final.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Centro de Promoción Policial, sito en plaza de Carabanchel Bajo, número 5. 28025 Madrid.

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las diez; especialidad de Escoltas Privados a las doce, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las trece treinta.

Sede de Santa Cruz de Tenerife

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Estadio municipal «Francisco Peraza» (La Manzanilla), sito en calle Fuente Cañizares, sin número, 38206 La Laguna (Tenerife).

Día y hora: 20 de noviembre de 1997, a las nueve.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Aulario General del Campus de Guajara (Universidad de La Laguna), sita en camino de la Hornera, sin número, La Laguna (Tenerife).

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las nueve; especialidad de Escoltas Privados a las once, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las doce treinta.

Sede de Valladolid

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Instalaciones deportivas «Estadio de la Juventud», pistas del Río Esgueva, sitas en camino del Cementerio, sin número, Valladolid.

Día y hora: 20 de noviembre de 1997, a las nueve.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Facultad de Ciencias, sita en calle Prado de la Magdalena, sin número, Valladolid.

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las diez; especialidad de Escoltas Privados a las doce, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las trece treinta.

Sede de Sevilla

Primer ejercicio (aptitud física):

Lugar: Instalaciones deportivas del complejo deportivo «San Pablo», sitas en avenida de la Soleá, sin número, de Sevilla.

Día y hora: 24 de noviembre de 1997, a las nueve, de participante número 1 al 135; día 25 de noviembre de 1997, a las nueve, del participante número 136 al final.

Segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos):

Lugar: Instalaciones policiales del Cortijo el Cuarto, sitas en barriada Bellavista, carretera de Sevilla a Cádiz, sin número, 41014 Sevilla.

Día: 13 de diciembre de 1997.

Hora: Vigilantes de Seguridad a las diez; especialidad de Escoltas Privados a las doce, y especialidad de Vigilantes de Explosivos a las trece treinta.

Para la realización de la primera prueba, los participantes deberán presentarse provistos de atuendo deportivo, y entregar al Tribunal un certificado médico oficial en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las referidas pruebas deportivas. La no presentación de dicho documento supondrá la exclusión del aspirante del proceso selectivo.

Estarán exentos de realizar este ejercicio los aspirantes a que se refiere el apartado a) de la base 2.4 de la convocatoria.

El Tribunal Calificador hará pública en el tablón de comunicados de la División de Formación y Perfeccionamiento y en las Jefaturas Superiores de Policía de las sedes de examen la relación de participantes que han superado el primer ejercicio y son convocados para la realización del segundo ejercicio (conocimientos teórico-prácticos) a partir del día 5 de diciembre de 1997. A este ejercicio los participantes deberán acudir provistos de lápiz de grafito del número 2, goma de borrar y bolígrafo o pluma de tinta color negro.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24089 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 26 de junio de 1997, de una parte, por la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO, FASGA y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES**TÍTULO I****Derechos individuales****CAPÍTULO I****Ámbito y revisión****SECCIÓN 1.ª ÁMBITO****Artículo 1. Ámbito 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: Las encuadradas en la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de la 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 alguna 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 Podrán encuadrarse en este ámbito funcional las empresas pertenecientes a un grupo empresarial, con independencia de la actividad que desarrollen, siempre que la empresa principal quede encuadrada en alguna de las modalidades anteriormente descritas.

A.3 Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio aquellas empresas dedicadas al comercio especializado al por menor que tengan como objetivo la venta, exclusivamente, de alguno de los siguientes grupos de productos o de alguno de los posibles subgrupos (Real Decreto 1560/1992), que puedan en éstos contenerse:

Productos alimenticios, bebidas y tabacos (52.2).

Productos farmacéuticos, perfumería y droguería (52.3).

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

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

Otro comercio especializado al por menor.

Igualmente quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio las empresas de supermercados, superservicios, autoservicios y los economatos y cooperativas de consumo, que se regirán por su normativa específica.

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

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2000. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1997, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

SECCIÓN 2.ª REVISIÓN**Artículo 4. 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, de acuerdo con la Ley.

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 del año 2001, 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.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 5.**

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

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

CAPÍTULO III**Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos****SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA****Artículo 6.**

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

Artículo 7. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 8. A saber:

Grupo de Mandos: Seis meses.

Grupo de Técnicos: Seis meses.

Grupos de Coordinadores: Cuatro meses.

Grupo de Profesionales: Un mes.

Grupo de Iniciación: Un mes.

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación se establecen, con carácter normativo, los cinco siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen. Las responsabilidades requeridas en las definiciones a fin de graduar la adscripción de los trabajadores a los distintos grupos no podrán ser utilizadas a efectos sancionadores.

Definición de los grupos profesionales

Grupo de Iniciación Profesional:

Formación teórica básica equivalente, como mínimo, a Graduado Escolar o similar. Los objetivos y métodos de trabajo son examinados y fijados bajo supervisión, por anticipado. El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa o indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas, inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas sólo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Grupo de profesionales:

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP, BUP o similar. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el Grupo de Iniciación, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etc. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

Grupo de Profesionales Coordinadores:

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a Titulado Medio o similares. Realiza por definición los cometidos propios del Grupo de Profesionales pero con absoluta autonomía, pues con el superior evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa y creatividad, pues existen normas

e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Para la obtención de la información precisa conocimientos especializados, obtenidos mediante una formación adecuada. Gestiona recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar y dirigir el comportamiento de los compañeros del Grupo de Profesionales o de Iniciación a su cargo hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que éstos desarrollan y ejerciendo, en caso de delegación, funciones de responsabilidad en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general. Conoce e informa acerca de las normas de seguridad. Sus acciones u omisiones afectan a bienes cuyo deterioro perjudica a una o varias unidades productivas y cuya incidencia económica es importante. Accede y emplea información relevante con consecuencias graves.

Grupo de Técnicos:

Titulación a nivel de Escuela Superior o de grado Medio o Facultades complementada con estudios específicos. Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. En el desempeño de su trabajo necesita identificar la información que requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Grupo de Mandos:

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de Grado Superior o Doctorado. A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual se exige ineludiblemente una gran aportación personal. El desempeño del puesto requiere identificar qué tipo de información se necesita y, además, realizar acciones específicas para provocar su aparición y permitir su obtención. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación sobre un conjunto de empleados, y es responsable de la formación de las personas que están bajo su dependencia. Diseña, dicta y/o vela por las normas de seguridad. Económicamente, la responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a toda la organización; además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

SECCIÓN 3.ª MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 9.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Los trabajadores que a partir de la firma del Convenio Colectivo sean empleados por la misma empresa en una o varias modalidades de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad.

Artículo 10. *Contratos formativos.*

A) Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A.2 Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

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

A.4 Los puestos de trabajo encuadrables bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los grupos de Técnicos y Coordinadores. En el grupo de Profesionales será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

B) Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B.1 La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años, salvo para las funciones de venta y de cajas en las que el tope será de dieciocho y doce meses, respectivamente.

De la salvedad anterior quedarán excepcionadas las empresas que acuerden con su Comité Intercentros un plan de formación que contenga para las funciones en cuestión unos módulos formativos complementarios que justifiquen la duración máxima de tres años, si bien, en este caso, deberán abonar al trabajador una retribución durante el período excepcionado que no podrá ser inferior al salario del grupo de iniciación, en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

B.2 Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B.3 De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que la dedicación prevalente a las funciones más básicas de las comprendidas en los grupos de Iniciación y Profesionales, de la estructura profesional a que se refiere el artículo 8 del vigente Convenio Colectivo, no es susceptible de ser encuadrada en esta figura contractual, por la nula formación teórica y el mínimo adiestramiento necesario para el desarrollo de tales cometidos, y no servir, por ello, de soporte formal para suscribir este tipo de contrato. Tales como las funciones siguientes:

Mozo.
Subalterno.
Reponedor.
Ascensorista.
Etiquetador.

B.4 Las empresas podrán contratar bajo esta modalidad hasta el doble de trabajadores de los previstos como máximo reglamentariamente siempre que, por acuerdo con el Comité Intercentros, se alcance un compromiso previo de transformar en indefinidos, a la finalización del período máximo formativo, al 25 por 100 de los contratos formativos que se realicen al amparo de tal acuerdo.

Artículo 11.

A) Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A.1 En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

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

Igualmente, se fijará en el contrato de trabajo y en las ampliaciones temporales el horario de trabajo y el período de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse salvo lo dispuesto en el artículo 32.9.

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

A.3 La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal y el contenido en el artículo 32.9.

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

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

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

B.2 Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Artículo 12. *Contratos de duración determinada.*

A) Contrato eventual:

A.1 Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A.2 La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo no inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

B) Contrato por obra o servicio determinado: A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

B.1 Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

B.2 La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio de duración incierta, pero que se estime pueda ser superior al año, requerirá la utilización del documento de contrato que al efecto emita la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, y la comunicación a la misma de la finalización del contrato, en su caso. La utilización de este modelo oficial y el conocimiento de la contratación efectuada por la Comisión Mixta será requisito indispensable para el reconocimiento de la validez temporal del mismo.

B.3 A los trabajadores contratados mediante la modalidad prevista en los apartados B.1 y B.2 anteriores, les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

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

D) Contrato de sustitución: La contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los que se jubilen obligatoriamente a los sesenta y cinco o más años, o a los sesenta y cuatro en la modalidad prevista en el Real Decreto 1194/1985, se podrá efectuar al amparo de cualquiera de las dos modalidades previstas en las letras B y C anteriores.

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

Artículo 13. *Permutas.*

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

Artículo 14. *Trabajos de distinto grupo.*

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

Artículo 15. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

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

Artículo 16. *Personal con capacidad disminuida.*

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

SECCIÓN 5.ª PROMOCIÓN PROFESIONAL, RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 17. *Promoción profesional en el trabajo.*

Criterios generales de promoción profesional:

Ante la necesidad de actualizar y potenciar los criterios de promoción en el trabajo, entendiéndolo dicha promoción como mecanismo enriquecedor de la profesionalidad del trabajador a través de la formación continua en el puesto de trabajo, las partes suscribientes del presente Convenio Colectivo consideran necesario clarificar los canales de promoción profesional existentes en el sector, estableciendo garantías suficientes para el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Constitución Española en cuanto al derecho de promoción a través del trabajo.

El derecho a la promoción en el trabajo tiene una función polivalente. Por una parte, pretende asegurar el enriquecimiento personal y profesional del trabajador dentro de la empresa. Por otra, ofrece al trabajador la oportunidad de desarrollar otras labores más ajustadas a sus aspiraciones personales en el mercado de trabajo.

Consecuentemente con lo anterior, la promoción profesional atiende en buena medida a una realización más rica y efectiva de la persona del trabajador y contribuye al desarrollo de su personalidad, ofreciéndole la posibilidad de alternar su prestación de servicios con las actividades formativas que se generan en el seno de las diferentes empresas.

Por tanto, el objeto de la promoción profesional debe ser comprendido en su sentido más amplio, de forma que alcance a las facetas humana, laboral, cultural, etc., de los trabajadores.

Cabe decir, por tanto, que promoción profesional es, de una parte, formación continua del trabajador, en cuanto que la misma le capacita para un mejor desarrollo de su profesión, dotándole de nuevas posibilidades para realizar con mayor perfección su tarea, lo que supone un enriquecimiento personal, mejores perspectivas para el desempeño de su

profesión en el mercado de trabajo y favorece la posibilidad de aumento de las retribuciones salariales en razón de la mejor calidad del trabajo realizado.

Promoción profesional es, de otra parte, la promoción económica del trabajador. Dicha promoción no puede limitarse exclusivamente a los incrementos salariales base pactados en Convenio Colectivo, sino que ha de entenderse como el derecho del trabajador a recibir partidas salariales nuevas en función del trabajo desarrollado atendiendo a criterios tales como el tiempo de vinculación del trabajador a la empresa, la calidad o la cantidad del trabajo ejecutado, etc.

Promoción profesional es también el acceso a grupos profesionales superiores y el reconocimiento del nivel profesional especial. Para ello, las decisiones que al efecto tome la Dirección de la empresa deberán basarse en criterios objetivos tales como son la formación —práctica y teórica—, los méritos y la antigüedad del trabajador.

En definitiva, la promoción profesional de la persona del trabajador ha de permitir la posibilidad de acceder a un trabajo más cualificado, o mejor remunerado o de mejores expectativas, en función de la experiencia y formación adquiridas en el desempeño de sus funciones. La promoción en el trabajo comprenderá, por lo tanto, la formación profesional, la promoción económica y el régimen de ascensos a grupos superiores o el reconocimiento personal del nivel profesional especial conforme se desarrolla en el artículo siguiente.

Formación:

En las condiciones actuales de atonía del consumo y escasez del trabajo, la promoción profesional en su vertiente formativa deberá estar orientada para la obtención de una cualificación mayor y más adecuada a las necesidades del mercado, con el fin de mejorar la empleabilidad, facilitando la obtención de otros empleos que puedan proporcionar al trabajador cotas más altas de progreso personal y profesional.

Dicha formación en su vertiente práctica estará orientada a una concepción polivalente y global de las tareas realizadas en el sector, mejorando el grado de competitividad de los servicios prestados. La concepción global de las tareas no debe presentar riesgos de ningún tipo, sino oportunidades. La cualificación y experiencia profesional son convenientes, tanto a empresas como a trabajadores, debiendo suponer una evolución orientada básicamente al reconocimiento de una mayor profesionalización en el trabajo.

La formación práctica polivalente contribuye a un más alto grado de realización profesional del trabajador, así como a una mayor integración del trabajo en equipo y capacidad de asumir los objetivos de calidad en el servicio que exige el comercio actual. Es necesario resaltar el papel de la polivalencia como elemento integrador de los trabajos, que mejora la ocupación de los trabajadores omitiendo tiempos muertos en la ejecución de tareas complementarias.

Igualmente, las empresas firmantes facilitarán la promoción profesional de los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo, mediante la ejecución de acciones formativas teóricas que proporcionen, a dichos trabajadores, expectativas laborales superiores en el mercado de trabajo, capacitándoles para un mejor desarrollo profesional en su puesto de trabajo, sobre la base de un mejor conocimiento de su profesión u oficio.

A tal efecto, las empresas establecerán 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. Igualmente, se dará cuenta de los criterios de acceso a los cursos de formación.

Promoción económica:

En función del trabajo desarrollado, el trabajador tendrá derecho a una promoción económica, que deberá llevarse a cabo mediante los mecanismos previstos en el presente Convenio Colectivo. Consecuentemente, la promoción económica del trabajador se hará efectiva por cualquiera de los cauces siguientes:

Reconocimiento de la antigüedad por la permanencia del trabajador en la actividad empresarial.

Abono de cantidades, fijas o variables, en función de la calidad o cantidad de trabajo realizado.

Reconocimiento de los salarios correspondientes por la adscripción del trabajador a un grupo profesional superior.

Reconocimiento personal del nivel profesional especial.

Devengos satisfechos por cualquier otra razón de carácter objetivo o personal.

Artículo 17 bis. Régimen de ascensos y reconocimiento de nivel profesional especial.

A) Ascensos.

1.º **Sistemas:** 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. Mediante libre designación de la empresa: Se regirán por el presente sistema todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo de Mandos y en el de Técnicos, si bien en este último grupo las empresas deberán tener en cuenta aquellas actividades cuyo desarrollo profesional pueda completarse con los conocimientos y titulación académicos exigidos para la pertenencia a este grupo, a fin de propiciar la promoción profesional interna.

2. Por concurso-oposición o evaluación continuada: Se regirán por los presentes sistemas los ascensos del grupo de Profesionales al de Profesionales Coordinadores.

2.A) **Concurso-oposición:** Las empresas que cubran alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de pruebas, proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, tendrán derecho a recibir 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 temporal de funciones del grupo en cuestión, capacidad de coordinación, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación, pruebas a efectuar y su valoración.

2.B) **Por evaluación continuada del desarrollo profesional:** Se entiende por evaluación continuada la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Con carácter semestral, 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.

3. Por concurrencia de méritos: Se rigen por este sistema los ascensos del grupo de Profesionales al de Profesionales Coordinadores en función de venta sin coordinación.

La Dirección de las empresas que apliquen este sistema, en el primer trimestre de cada año, procederán a verificar la concurrencia de los datos objetivos y criterios que justifican la pertenencia de los trabajadores al grupo de Coordinación, dando traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

El reconocimiento del grupo tendrá efectos desde el día primero del segundo trimestre del año natural.

4. Por el ejercicio de la práctica: Se regirán por el presente sistema los ascensos del grupo de Iniciación al de Profesionales.

2.º **Criterios:** Los ascensos profesionales tendrán lugar conforme a los siguientes criterios:

2.ºa) **Ascenso del grupo de Iniciación al grupo de Profesionales:** El ascenso al grupo de Profesionales tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante tres años en la misma empresa, siempre que anualmente se realicen un mínimo de trescientas veinte horas de trabajo efectivo o, trabajando los tres años, en su conjunto, el promedio alcance la citada cifra. También se producirá el ascenso cuando, trabajando cualquier número de años, por encima de los tres requeridos, el promedio de horas trabajadas en ellos alcance las trescientas veinte.

Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, entendiendo por tal a estos efectos la que se efectúa sin interrupciones superiores a un año, dado que la interrupción de la prestación laboral, con baja en la empresa por más de un año, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de

organización específicos de cada una de las empresas cuyo conocimiento resulta determinante de la pertenencia al grupo de Profesionales.

En base a las características de este grupo de Iniciación, sólo es posible su utilización para el acceso al grupo de Profesionales.

2.ºb) **Ascensos del grupo de Profesionales al de Coordinadores:** Dado que los trabajadores del grupo de Coordinadores realizan con carácter ordinario todas las tareas contempladas en el grupo de Profesionales, además de las más cualificadas y especializadas, su diferencia fundamental con éstos estriba en tener personal asignado y coordinarlo, así como en el grado de dominio y desempeño de la función, en la mayor responsabilidad asignada y en el grado de autonomía de la función. En consecuencia, sólo accederán al grupo de Coordinadores aquellos trabajadores del grupo de Profesionales que, de modo habitual, y preferentemente sobre otras funciones, realicen aquellas que reúnan todos los requisitos diferenciadores expuestos y exigidos para la pertenencia al grupo superior.

En concreto, el ascenso se producirá cuando en el trabajador en cuestión coincidan, en las distintas funciones que a continuación se detallan, todos los requisitos previstos en cada una de ellas.

Funciones de venta:

Coordina y forma a las personas a él asignadas.

Conoce y domina el producto y la gama o surtido del mismo, de modo que debido a dicho dominio puede participar en la elaboración y evolución del surtido.

Toma iniciativas en cuanto a la implantación de los productos que él controla.

Conoce y domina los márgenes unitarios del artículo, en beneficio y rentabilidad de la sección.

Propone y aporta ideas y soluciones de mejora de venta, surtido, calidad e innovación, etc.

A efectos de ascenso se puede sustituir el cumplimiento del requisito de coordinación en aquellos casos en los que el trabajador haya obtenido, en el ejercicio de sus labores, la totalidad de los siguientes logros profesionales:

1.º Dominar en general todas las facetas de la venta, conociendo las técnicas de venta, de implantación, organización, etc., teniendo reconocido un mínimo de siete años en el nivel Profesional Especial dentro del Grupo de Profesionales.

2.º Ayudar y enseñar a los compañeros con menor experiencia en su área de trabajo, cooperando en sus funciones para el logro de objetivos determinados.

3.º Incrementar anualmente un 12 por 100 su propia cifra de venta anual durante los últimos cinco años consecutivos.

4.º Obtener un volumen de venta anual situado entre los dos primeros profesionales de su área durante cinco años consecutivos.

Funciones de elaboración, manipulación y despacho de Productos:

Coordina las personas a él asignadas y prepara y distribuye el trabajo de las mismas.

Conoce, respeta y domina las normas higiénico-sanitarias del producto: Cadena de frío, temperatura, fecha de caducidad, fermentación, etc.

Bajo su iniciativa lleva a cabo acciones preventivas para preservar la higiene y calidad de los productos. Propone y aporta soluciones.

Aplica de modo autónomo las normas de presentación de un producto, tanto en venta en autoservicio como en mostrador tradicional: Etiquetado, precio, claridad, calidad, corte regular, porciones, etc.

La ejecución de su trabajo se sale de los estándares habituales.

Domina total y regularmente las técnicas de producción, con un alto nivel de manipulación, elaboración y transformación de la materia prima en producto final para la venta.

Incorpora valor añadido al producto con incidencia en rentabilidad.

Funciones de administración:

Coordina a las persona a él asignadas, controlando y supervisando el trabajo de las mismas.

Domina y aplica, autónomamente, los procedimientos contables y administrativos internos.

Respeto el circuito administrativo completo, control de pedidos, gestión de proveedores, etc.

Domina las herramientas informáticas puestas a su disposición.

Funciones de mantenimiento:

Coordina, supervisa, controla y forma a las personas a él asignadas. Utilización autónoma y sistemática de los medios necesarios para efectuar una reparación rápida y fiable.

Elabora el «planning» de mantenimiento preventivo.

Tiene control absoluto y aplica las normas de seguridad.

Perfecto conocimiento de instalaciones y redes, garantizando una predicción de averías.

Tiene perfecto dominio del material y de las instalaciones, controlando procedimientos internos y gestión de necesidades de repuestos para reparaciones.

B) Mecanismos de ascenso.

1) El paso de un grupo profesional inferior a otro superior quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior, excepto en el caso del reconocimiento del ascenso al grupo de coordinadores para el personal en función de venta sin coordinación que no supondrá, en ningún caso, la obligación de facilitar al trabajador afectado un puesto de trabajo que conlleve coordinación de personas.

2) El ascenso a un grupo profesional superior por concurso oposición no se consolidará automáticamente, sino que se habrá de respetar un período de adaptación de cuatro meses.

No superado por el trabajador el referido período de adaptación, la empresa o el propio trabajador podrá decidir el retorno al grupo profesional de origen, no consolidando la retribución del grupo superior en el segundo caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

C) Reconocimiento del nivel profesional especial dentro del grupo de profesionales.

1. Criterios.

I. En función de venta: Dentro del grupo de profesionales en funciones de venta en áreas con un 80 por 100 o más de venta personalizada, se establece un reconocimiento personal del nivel de desarrollo profesional especial para aquellos empleados que, en el ejercicio de sus labores, hayan ejercido en el grupo de profesionales un mínimo de diez años consecutivos, siempre y cuando dominen y conozcan las técnicas de venta, de implantación, organización, etc., ayuden e instruyan a un equipo de vendedores cooperando en sus funciones para el logro de objetivos determinados y consigan, además, alguno de los siguientes logros profesionales:

a) Incrementar anualmente su venta en un porcentaje superior al índice de precios al consumo durante cinco años consecutivos, siempre que su cifra de venta anual esté un 30 por 100 por encima de la media de su área durante cada uno de esos cinco años.

b) Alcanzar una cifra de venta anual situada entre las tres primeras de su área durante cinco años consecutivos o siete alternos en un período de los diez últimos años.

II. En el resto de funciones: Dentro del grupo de profesionales del sector, en funciones distintas a las de venta recogida en el punto I anterior, y que no supongan básicamente esfuerzo físico o puramente mecánico, se establece, igualmente, un reconocimiento personal de nivel de desarrollo profesional especial para aquellos empleados en los que coincidan la totalidad de los siguientes logros personales:

1) Haber ejercido en la empresa y en el grupo profesional un mínimo de quince años consecutivos.

2) Alcanzar un nivel de eficiencia en la ejecución de las tareas encomendadas similar al que se deduce del cumplimiento de todos los criterios exigibles para el acceso al grupo de coordinadores, en cada función, salvo el referido a la coordinación de personas a su cargo.

3) Estar en posesión de titulación adecuada al trabajo desarrollado en el nivel máximo de Formación Profesional.

2. Sistemas y mecanismos en materia de reconocimiento de nivel.

Aquellos trabajadores en los que concurran la totalidad de los criterios aquí establecidos, solicitarán de la Dirección de la Empresa el reconocimiento del nivel profesional especial, siendo necesario además para su concesión, salvo en la función de venta, el que el trabajador apruebe un examen realizado en el ámbito de la empresa. La empresa vendrá obligada a realizar el correspondiente examen dentro de los seis meses siguientes a la solicitud, salvo que el trabajador hubiera efectuado otro en los tres años anteriores. El examen tendrá como objetivo acreditar que el solicitante posee los conocimientos estándares del momento exigibles en el mercado para profesionales de su especialidad a nivel máximo de Formación Profesional, así como la aplicación concreta en el ámbito de la empresa de esos estándares de mercado en su especialidad.

De los exámenes, los objetivos y el desarrollo se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal en los mismos términos previstos para los ascensos por concurso-oposición.

El reconocimiento del nivel en función de venta se llevará a cabo por el mismo sistema y fechas desarrollados para los ascensos por concurrencia de méritos.

El reconocimiento del nivel en la función de venta en empresas que carezcan de datos para conocer el volumen de venta individual de sus empleados o en los casos en que la venta se produzca en áreas con menos de un 80 por 100 de venta personalizada se registrará por los sistemas previstos en este Convenio para el ascenso del grupo de profesionales al de profesionales coordinadores.

3. Cuantía del complemento de nivel.

Este nivel de desarrollo profesional personal lleva aparejado un complemento del 3 por 100 del salario base del grupo de profesionales vigente en cada momento.

Este complemento personal de nivel sólo será compensable con el salario de un grupo superior, en el caso de que se produjera el ascenso de grupo.

D) Disposiciones comunes.

1) Las empresas facilitarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con carácter anual, el número de puestos cubiertos en los diferentes grupos en sus centros y los reconocimientos de nivel.

2) A los efectos previstos en el presente artículo, se entiende por:

Área de venta: Agrupación de departamentos realizados por la Dirección de cada centro de ventas en base a proximidad y/o similitud de mercancías.

Cifra de ventas promedio por área: Es la cifra de ventas de todos los vendedores adscritos establemente a un área de venta, realizada por los mismos dentro o fuera de ella en el año natural con jornada efectiva superior al 75 por 100 de la jornada máxima legal, dividida por el número de aquéllos.

Período de referencia: Los períodos de referencia, a los efectos del cálculo de ventas, se entenderán siempre por meses y años naturales.

Adscripción estable a un área de ventas: Se entiende por tal aquella en la que el vendedor ha estado asignado dentro del año natural un mínimo de tres meses naturales.

3) Cuando el vendedor realiza funciones de venta con carácter estable en distintas áreas a lo largo del año, se tendrá en cuenta el mejor de sus resultados en relación con un área, en orden al cumplimiento de los requisitos de ascenso o para el reconocimiento del nivel.

A tal efecto, se elevará la cifra de ventas de los meses naturales presentados en un área en cómputo anual.

4) Será competencia de los Juzgados de lo Social las reclamaciones en materia de ascensos. Ello no obstante, las reclamaciones que puedan efectuarse deberán ser planteadas ante la Comisión Mixta del Convenio Colectivo que las resolverá conforme a lo previsto en la disposición transitoria del Convenio.

5) Cuando el vendedor viera suspendido su contrato de trabajo por cualquier causa, de manera que su prestación efectiva de trabajo fuera inferior al 75 por 100 de la jornada contratada, no se tendrá en cuenta tal año a los efectos de años consecutivos para la obtención de la cifra de ventas, en orden al reconocimiento del nivel o el ascenso al grupo de coordinadores.

6) Para los trabajadores con jornada inferior al 75 por 100 de la jornada máxima, y en orden al reconocimiento del nivel o al ascenso al grupo de coordinadores, se tendrá en cuenta la asignación de los mismos al momento específicos de gran afluencia de clientes, y el que realizan, en menor medida, labores de preparación o surtido efectuadas habitualmente por trabajadores a tiempo completo, que ocupan parte de su tiempo en la ejecución de dichas labores complementarias de preparación o surtido.

Para poder comparar en términos homogéneos los ratios exigidos a nivel de cada área de trabajo, la cifra de venta obtenida por este personal en su jornada efectiva de trabajo, se transformará a la equivalente a jornada completa, deduciendo de la cantidad resultante un 30 por 100 para suplir las diferencias contenidas en el párrafo anterior.

En lo que se refiere a los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 71 del Convenio.

Los períodos de excedencia con reserva de puesto o de maternidad no se considerarán interrupción de la actividad en aquellos supuestos en los que, en esta normativa de ascensos y promociones, se requieren cifras de venta continuadas.

SECCIÓN 6.ª

Artículo 18. *Traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Cese voluntario.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Salario

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 21. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo 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.

Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en los párrafos anteriores, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 23.

Artículo 22. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

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

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

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

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 23. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

Primer cuatrienio: 2.660 pesetas.

Segundo cuatrienio: 2.350 pesetas.

Tercer cuatrienio: 2.100 pesetas.

Cuarto cuatrienio y sucesivos: 2.000 pesetas.

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

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

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

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

Artículo 24. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 25. *Complemento de calidad.*

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

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

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

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

Artículo 26. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

Mediante acuerdo, el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades, o en el salario/hora global, de conformidad con lo previsto en el artículo 30. El prorrateo de las pagas se efectuará, en su caso, incorporando a la retribución mensual (u horaria) la parte proporcional correspondiente al mes en cuestión de la paga o pagas prorrateadas. La parte de paga o pagas ya devengadas hasta el momento del prorrateo, se liquidará y abonará en la fecha en que estuviera previsto su pago, conforme al anterior sistema.

SECCIÓN 2.ª CUANTÍAS SALARIALES

Artículo 27. Salario base en 1997.

El salario base anual y por hora durante el año 1997, será el siguiente:

	Anual	Hora
Grupo de Iniciación	1.515.477	840,99
Grupo de Profesionales	1.560.941	866,22
Grupo de Profes-Coordinadores	1.701.426	944,18
Grupo de Técnicos	1.854.554	1.029,16

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

El salario del trabajador en formación será del 70, 80 y 90 por 100, del salario correspondiente al grupo de profesionales, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente.

El salario base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 28. Incremento salarial en 1997.

Partiendo de la mensualidad normal del mes de diciembre de 1996, se aplicarán los siguientes incrementos:

A) El incremento del salario base previsto en el artículo 21, párrafo primero, del Convenio Colectivo será del 3 por 100.

B) El incremento de los complementos a los que se refiere el artículo 22.A) y B) del vigente Convenio Colectivo será de un 2,4 por 100 del importe correspondiente a la mensualidad normal.

C) Quedan exceptuados de estos incrementos aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico previsto en este Convenio Colectivo.

D) 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.

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

Una vez calculados para 1997 los incrementos salariales conforme al presente artículo, se adecuará la estructura salarial a los nuevos salarios base previstos en el artículo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

En el caso de que el IPC resultante al 31 de diciembre de 1997 excediera del 3 por 100, los salarios base, así como los complementos del apartado B), tendrán una modificación al alza en el citado exceso sobre el 3 por 100 y con efectos de 1 de enero de 1997.

Artículo 29. Incrementos salariales para 1998, 1999 y 2000.

1.º Los salarios base de grupo establecidos en el artículo 27 del Convenio Colectivo, tendrán un incremento del 115 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los respectivos años.

2.º Asimismo, los complementos a que alude el artículo 28.B) del Convenio Colectivo, tendrán un incremento del 85 por 100 del IPC previsto para cada uno de los respectivos años.

3.º Los salarios base así calculados para cada uno de los respectivos años tendrán una revisión salarial en el caso de que anualmente el IPC real oficial supere el incremento aplicado a los mismos en la diferencia entre el IPC real y la indicada cifra. De darse tal supuesto, los complementos a que alude el número anterior tendrán una revisión en el mismo porcentaje de diferencia aplicado a los salarios base.

Artículo 30.

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL ORDINARIA Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 31. Jornada máxima.

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientos dos horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

A partir del 1 de enero de 1998 la jornada máxima se reducirá en cuatro horas anuales. Igual reducción (cuatro horas por año), se efectuará en 1999 y 2000.

Artículo 32. Distribución de la jornada.

1. Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y, a partir del 1 de enero de 1998, facilitarán igualmente la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios, a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año, deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios. Las modificaciones en los turnos horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada diaria ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior.

2. La distribución y ejecución de la jornada anual, salvo pacto en contrario, tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente.

3. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo, se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la empresa, dentro de los tres meses desde la finalización del cómputo, procurando ambas partes que no coincidan tales descansos con los períodos punta de producción. Las empresas entregarán al Comité del Centro la relación nominal de las horas de exceso.

4. Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas 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, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el período antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente.

5. Los trabajadores encuadrados en el grupo de mandos 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.

6. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas, y, en todo caso, como máximo de cuatro horas.

7. El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, 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.

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

9. Por acuerdo podrá excepcionarse a los trabajadores a tiempo parcial que presten su servicio en las líneas de caja, o que vean incrementada temporalmente su jornada, de la adscripción a los cuadros horarios anuales a que se refiere el punto 1.º de este artículo, si bien en todo caso deberán conocer los horarios mensuales al menos con diez días naturales de antelación al inicio del mes. El presente sistema no afectará a aquellos trabajadores que ya tuvieran establecido un turno fijo regular de trabajo en la parte ya fijada.

Artículo 33. *Ventas especiales y balances.*

En los días de preparación de ventas especiales de enero y julio y de los dos balances o inventarios, las empresas podrán variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

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 en el sector, entendiéndose por tal aquéllos en los que venga haciéndose antes de la entrada en vigor del presente Convenio, o por las características de sus productos, los efectúen con mayor periodicidad, si bien en este caso la obligación no alcanzará a más de doce al año, debiendo empezarse los mismos necesariamente en día laborable.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingo o festivo, fuera de jornada ordinaria, se retribuirán las horas, que tendrán el carácter de horas extraordinarias de prestación obligatoria, con el recargo del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o con descanso equivalente a opción del trabajador. Se excluye de esta obligatoriedad la realización del inventario o balance (no la preparación de las dos ventas especiales) en domingo o festivo para aquellos trabajadores que no tengan recogida en su contrato de trabajo o por acuerdo colectivo la obligación de prestar servicios tales días.

Las horas a que se refiere este artículo tendrán el carácter de estructurales en el supuesto de que sean extraordinarias, y constituyen una excepción al principio general de no realización de horas extraordinarias contenido en el presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34.

1. 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. De realizarse, se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completas.

2. 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.

Artículo 35.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a facilitar de manera mensual al Comité de Centro o Delegado 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 las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen anual al trabajador en el parte correspondiente.

(*) Véase disposición aclaratoria 1.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES ANUALES

Artículo 36.

1. 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 Personal, en su caso.

2. 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. La retribución de las vacaciones ser realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en cada empresa.

Artículo 37. *Períodos de disfrute.*

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

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

2. 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. La bolsa vacacional podrá fraccionarse en función de los días efectivamente no disfrutados. Durante la vigencia del presente Convenio, su cuantía se fija en 50.000 pesetas. Se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

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

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

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Artículo 38. *Licencias retribuidas*

1.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

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

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

F) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Artículo 39. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas

de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

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

Las empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso para estos supuestos, garantizarán al trabajador que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere.

El trabajador fijo (*) que se encuentre en servicio militar o prestación social sustitutoria tendrá derecho al percibo de dos de las cuatro pagas extraordinarias anuales.

Artículo 41. *Excedencia por maternidad.*

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

Artículo 42. *Excedencia por cargo sindical.*

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias y seguridad

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43. *Dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 4.000 pesetas, o a una media dieta de 2.000 pesetas, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 44. *Seguro de vida.*

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 3.000.000 de pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

Artículo 45. *Prendas de trabajo.*

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

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos. Aquellos trabajadores cuya actividad se realice en contacto con el público, y que no reciban uniforme, a los que les es debido, respetando la inveterada costumbre existente en el sector, por mor de su contrato de trabajo, un determinado y correcto estilo de vestir establecido en todo caso por la Dirección de la empresa, disfrutarán, a elección del Comité Intercentros, bien de un descuento para la provisión anual del vestuario en cuestión, consistente en chaqueta, pantalón, camisa, corbata y un par de zapatos, del 35 por 100 de su importe, o bien, una cantidad indemnizatoria de 36.500 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 tercero de este artículo, en proporción al tiempo de prestación efectiva de trabajo.

Artículo 46. *Descuento en compras.*

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

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

Artículo 47. *Bilingüismo.*

En la medida de las posibilidades de cada empresa, las notas de la Dirección al personal se redactarán en el idioma castellano y en el de la nacionalidad o región que corresponda.

Artículo 48. *Jubilaciones.*

1. **Jubilación obligatoria:** Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

2. **Jubilaciones voluntarias anticipadas:** En los supuestos en que la jubilación voluntaria sea total y con objeto de primar esta decisión, se establece una gratificación consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades:

- A los sesenta años: 16 pagas.
- A los sesenta y un años: 13 pagas.
- A los sesenta y dos años: 10 pagas.
- A los sesenta y tres años: Siete pagas.
- A los sesenta y cuatro años: Cuatro pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

(*) Véase disposición aclaratoria 2.

3. Jubilación especial a los 64 años al amparo del Real Decreto 1194/1985: Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.

4. Jubilación parcial: Los trabajadores, al cumplir los 62 años, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario en un 50 por 100 y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de 64 años.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

SECCIÓN 2.ª VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 49. *Servicio de vigilancia y seguridad.*

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

Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

En el término de un mes a partir de la firma del Convenio la Comisión Mixta elaborará unas normas de funcionamiento de un órgano intercentros que, a nivel de empresa, asuma las competencias establecidas en la Ley para el Comité de Seguridad y Salud. Las normas de funcionamiento se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

Artículo 51. *Incapacidad temporal.*

En los centros que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo no estén establecidos, en los supuestos de baja por incapacidad temporal, complementos sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien 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.

TÍTULO II

Régimen disciplinario

Artículo 52.

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

Artículo 53.

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

Artículo 54. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, 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.

Artículo 55. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 55.2.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a 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. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

Artículo 57. *Régimen de sanciones.*

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

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

Artículo 58. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 59. Prescripción.

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

Artículo 60.

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

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

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

TÍTULO III**De los derechos sindicales de representación de los trabajadores****CAPÍTULO I****Derechos sindicales****Artículo 61.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

CAPÍTULO II**Representación sindical en el sector de Grandes Almacenes****Artículo 62.**

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio reconocen como interlocutores naturales, en el tratamiento y sustanciación de las relaciones industriales en el sector de Grandes Almacenes y Empresas de Distribución, a las distintas organizaciones sindicales implantadas nacionalmente en el mismo.

Artículo 63. Comisión sindical.

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

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

CAPÍTULO III**Representación a nivel de empresa****SECCIÓN 1.ª REPRESENTACIÓN SINDICAL****Artículo 64. Delegados sindicales.**

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

SECCIÓN 2.ª COMITÉ INTERCENTROS**Artículo 65. Representación colectiva.**

a) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

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

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

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

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

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

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

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.

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.

Derechos y garantías**SECCIÓN 1.ª DERECHOS****Artículo 66.**

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

Artículo 67. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 62, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 68. Información.

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

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

SECCIÓN 2.ª GARANTÍAS**Artículo 69.**

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

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

A dichas horas no les será de aplicación lo previsto en el párrafo cuarto del apartado 1 del artículo 32 de este Convenio. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 70. Sistemas de acumulación de horas.

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

Los Delegados o miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité o Delegado Sindical. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 71.

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

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

TÍTULO IV**Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos****CAPÍTULO I****Comisión Mixta****Artículo 72.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la calle Alfonso XI, número 3, primero, 28014 Madrid.

Artículo 73.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por ocho representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colec-

tivo, y ocho de los empresarios afectados por el mismo, representados por ANGED. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios.

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

Artículo 74. Procedimiento.

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

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

Artículo 75. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.º Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

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. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitera la misma.

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 Elaborar la lista de mediadores o árbitros a los que se refiere el capítulo II del presente título.

CAPÍTULO II**Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos****Artículo 76.**

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

A tal efecto asumen los contenidos del ASEC sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 77.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o cuestiones 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.

Artículo 78.

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

Los conflictos individuales o que se deduzcan por aplicación del nuevo sistema de clasificación serán necesariamente objeto de mediación y arbitraje en el caso de fracaso de la primera.

Artículo 79.

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo I.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Artículo 80.

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

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

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

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

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

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

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

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

Artículo 81.

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

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

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

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

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 80 de este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 80 de este Convenio Colectivo.

Artículo 82.

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

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

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

Disposición final tercera.

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

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

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

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

Disposición final cuarta.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, 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.

Disposición final quinta.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo contratados por tiempo igual o superior a nueve meses y que hayan permanecido en la empresa en el Grupo de Iniciación y cuyos contratos se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados percibirán, además de las compensaciones económicas previstas en el Convenio Colectivo, una cantidad compensatoria del 3 por 100 del Salario Base percibido durante su permanencia por más de nueve meses en el Grupo de Iniciación.

Disposición final sexta.

La Comisión Mixta del Convenio Colectivo tendrá facultades para someter a los mecanismos de mediación y arbitraje contenidos en el mismo aquellas cláusulas de los contratos de trabajo que sean utilizadas como «cláusulas tipo».

Disposición transitoria primera. Reclasificación del personal y reconocimiento de servicios prestados.

I. En el plazo de tres meses desde la firma del Convenio Colectivo y con efectos de 1 de enero de 1997, las empresas procederán a reclasificar a los trabajadores, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo.

Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

a) Los trabajadores con carácter general pasarán a los nuevos Grupos de acuerdo con la tabla de equivalencias que se adjunta, en la que se especifica no sólo el Grupo Profesional anterior, sino el puesto o función, o la categoría antes ostentada si la clasificación profesional se mantuviera con este sistema, a fin de clarificar el proceso de transformación.

La anterior tabla indicativa carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

En el proceso de transformación, por una sola vez, se han tenido en cuenta igualmente criterios históricos de determinadas categorías u oficios básicos, cuya transformación de funciones en la realidad hace que no sean aplicables hacia el futuro (sastres, cortadores, oficiales administrativos, titulados medios, etc.).

Igualmente, se ha ponderado el que existiera con carácter personal una mayor retribución para algunos Grupos de estos trabajadores, cuya calificación profesional ahora se cambia sin que pueda mantenerse hacia el futuro una asimilación como la realizada en el presente momento.

De otro lado, también se ha tenido en cuenta la existencia, en determinados oficios con carácter de históricos, de rangos o escalafones como auxiliares, ayudantes, oficiales de tercera, segunda y primera que no obediendo a criterios reales y de funcionalidad, se han venido manteniendo o asumiendo por las empresas sin que, en consecuencia, una vez efectuada la transformación puedan ser tenidos en consideración hacia el futuro, debido al cambio del sistema de clasificación establecido en el presente Convenio.

Igualmente, en determinados supuestos en los que en un mismo grupo de trabajo coincidan varios trabajadores con igual correspondencia por antigua categoría reconocida para su pase al Grupo de Coordinación se tendrá en cuenta esta circunstancia a fin de no interferir en una adecuada organización jerárquica del grupo hacia el futuro.

Estos criterios servirán también de guía para aquellas empresas cuyos trabajadores se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

b) La reclasificación se efectuará por una sola vez a propuesta de la Dirección de la empresa y su ejecución será acordada con la representación de los trabajadores en el ámbito de la misma.

De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, las partes someterán sus diferencias a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, que necesariamente resolverá la cuestión por los mecanismos establecidos en el Capítulo II del Título IV del Convenio Colectivo, sometiendo finalmente la cuestión al arbitraje, para el supuesto de no ser alcanzado un acuerdo por los mecanismos de interpretación o mediación. A tal efecto la Comisión Mixta designará entre dos y cinco árbitros que por turno riguroso (uno de la representación empresarial y otro de la de los trabajadores) decidirán la cuestión controvertida por fecha de entrada en la Comisión. Las cuestiones sometidas serán normalmente resueltas por un solo árbitro, salvo que la trascendencia del tema aconsejara a la Comisión Mixta formar un Tribunal Arbitral compuesto por tres árbitros. En este caso cada una de las partes designará un árbitro y el tercero se elegirá por el turno de alternancia general.

c) Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverlas, acudiendo en caso de desacuerdo a los mecanismos de composición y resolución de conflictos previstos en el apartado anterior.

d) Reconocimientos de servicios pasados: Dado que el nuevo sistema de clasificación contempla el ejercicio de la práctica y la manera de efectuar el trabajo como dos de los mecanismos básicos para el reconocimiento

de la clasificación profesional y del nivel especial, los servicios anteriores a 1 de enero de 1997, en el ámbito de la empresa, se contabilizarán de la siguiente manera en los distintos supuestos que se contemplan:

A. A efectos de clasificación.

Grupo de Profesionales: A los efectos del tiempo en el Grupo para el cumplimiento de los requisitos de ascenso al Grupo de Coordinadores, se considerará el tiempo real anterior a 1 de enero de 1997 desempeñado en la función y en la empresa.

B. A efectos del reconocimiento del nivel.

Independientemente de los requisitos exigidos en el artículo 17 bis del Convenio Colectivo para el reconocimiento del nivel especial, los servicios prestados anteriores a 1 de enero de 1997 se contabilizarán de la siguiente manera en las distintas funciones allí reconocidas:

1. Función de venta.—Para el personal que desarrolle su trabajo en áreas de venta con un 80 por 100 o más de venta personalizada y en las empresas que tengan datos de venta por trabajador, se seguirán los siguientes criterios:

Los cinco últimos años (92/96) contabilizarán en base a los datos obrantes en las empresas.

Ante las dificultades que entraña la obtención de datos históricos, y para los trabajadores con cinco años de antigüedad a 31 de diciembre de 1996, se reconoce el nivel profesional, siempre que hubieran alcanzado durante dos años unas ventas superiores a la media de su área.

Igual criterio se seguirá respecto a los representantes de los trabajadores que hubieran ostentado tal condición en el período aludido en base al artículo 71 del Convenio y ante la imposibilidad de contar con los datos de referencia en razón de su actividad representativa.

Con carácter excepcional y por una sola vez ante la falta total de datos históricos se reconoce el nivel especial a aquellos profesionales de la venta que hayan prestado servicios continuados durante veinticinco o más años en la actividad descrita en el artículo 1, A.1.1, de este Convenio.

2. Resto de funciones.—En el resto de funciones, el reconocimiento de nivel se efectuará para los trabajadores que hayan prestado servicio con anterioridad a 31 de diciembre de 1996, de acuerdo con la tabla de clasificación prevista en el punto I.A) de esta Disposición Transitoria, rigiéndose los futuros reconocimientos de nivel por los criterios y sistemas previstos en el artículo 17 bis del Convenio.

Idéntico tratamiento se dará a la función de venta en aquellas empresas que carecieran de datos para conocer el volumen de venta individual de sus empleados.

II. Para evitar que las empresas se vean obligadas a soportar un incremento salarial superior al pactado en el Convenio Colectivo para la generalidad de los trabajadores, a fin de alcanzar el nuevo salario base y el complemento de nivel en su caso resultante de la reclasificación operada, podrán las empresas detraer las cantidades necesarias de aquellos conceptos que, por encima de los básicos, sean percibidos en cómputo anual por los trabajadores, salvo que obedezcan a razones de antigüedad, o de calidad o cantidad de trabajo.

Igual tratamiento se establecerá para aquellas empresas que por primera vez en el futuro se incorporen al Convenio Colectivo de Grandes y Medianas Empresas de Distribución.

En el supuesto de que el salario base resultante de la reclasificación operada fuera inferior al que viniera percibiendo el trabajador, se incluirá tal diferencia como complemento personal. Esta diferencia no podrá ser compensada ni absorbida hacia el futuro en dicha cuantía incrementada con las subidas que anualmente se pacten para el Salario Base en los Convenios Colectivos.

Sólo se exceptúa de esta regla general las subidas que sean de aplicación por cambio de grupo profesional o reconocimiento de nivel.

El Grupo de Iniciación, por tratarse de un nuevo Grupo, sólo servirá de encuadramiento a los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 1997 que no se incorporen como aprendices.

Disposición transitoria segunda.

Dado que la medida de jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años se adopta con amparo en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y tiene la finalidad de buscar un reparto del trabajo a través de la negociación colectiva con sustitución del trabajador jubilado, los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio sean mayores de sesenta y cuatro años y reúnan las condiciones generales para acceder al 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social, pasarán a jubilarse dentro del primer año de vigencia del mismo, debiendo las empresas sustituirlos, aunque no proceda la aplicación del Real Decreto

1194/1985. En el caso de que el contenido de la norma en cuestión fuera derogado o modificado durante la vigencia de este Convenio, las empresas podrán proceder a la jubilación obligatoria del trabajador que reuniera todos los requisitos para acceder a una pensión de jubilación del 100 por 100, si lo sustituye por otro.

Disposición transitoria tercera.

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. 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. Si el salario base del trabajador fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 21.

Disposición transitoria cuarta.

Para los trabajadores empleados en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo, el tiempo trabajado, aunque sea con anterioridad al mismo, computará a los efectos de determinar los tres años de prestación de servicios (artículo 9), cuando sean contratados nuevamente.

Disposición transitoria quinta. *Formación profesional continua.*

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta concretará la aplicación en el ámbito funcional del mismo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.

Disposición transitoria sexta.

A fin de dar cumplimiento a la reducción del número de horas a distribuir anualmente, las empresas, independientemente de la facultad contenida en el artículo 32.1, podrán variar el horario de trabajo de los trabajadores afectados por la reducción.

Disposición transitoria séptima.

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación tuvieran establecido un sistema de incentivo por desempeño de la función referido al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, adecuarán el mismo a los criterios de la nueva clasificación y sin que se tenga en cuenta, en tal caso, el tiempo adscrito al grupo de Iniciación.

Disposición transitoria octava.

Los contratos de obra o servicio, o eventuales celebrados al amparo del anterior Convenio, se registrarán por lo dispuesto en el mismo. Sus prórrogas se ajustarán al presente Convenio.

Compromisos para la promoción del empleo estable

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Grandes y Medianas Empresas de Distribución para los años 1997-2000, conscientes de la situación de inestabilidad en el empleo por la que atraviesa el país, y en la línea de asunción de los criterios recogidos en la Introducción del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, suscritos por las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME y los sindicatos CC.OO y UGT, ven conveniente y necesaria su contribución para potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes y, en definitiva, contribuir a la estabilidad en el empleo a través de la transformación de los contratos de trabajo temporales en contratos estables, de conformidad con los siguientes compromisos:

1. Compromiso de contratación indefinida

1. Nomenclatura: A fin de clarificar el contenido de los presentes Acuerdos de empleo, y a estos exclusivos efectos, se establece la siguiente nomenclatura:

a) Contratos temporales: Se entiende por contratos temporales aquellos que, no habiéndose concertado bajo la modalidad de interinidad, tengan más de cinco meses de duración (incluida prórroga) y correspondan a centros de trabajo de más de dos años de existencia.

b) Contratos a tiempo completo: Se entiende por tales los celebrados para realizar una jornada igual o superior al 75 por 100 de la máxima establecida en el Convenio Colectivo.

c) Relación empleo temporal/empleo estable: Es el porcentaje que supone el número de contratos temporales (calculado según criterio a) sobre la suma del mismo con los contratos indefinidos existentes en cada empresa (base 100).

2. Compromiso de contratación indefinida:

A) A lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo, las empresas contratarán/transformarán en indefinidos anualmente el número de contratos resultantes de aplicar sobre el número de contratos temporales el porcentaje previsto en la siguiente escala y en función de la relación entre empleo temporal y empleo fijo existente en cada empresa al 31 de diciembre del año anterior:

70 por 100 o más = 20 por 100.
 60 por 100 a 69 por 100 = 17 por 100.
 50 por 100 a 59 por 100 = 14 por 100.
 40 por 100 a 49 por 100 = 11 por 100.
 30 por 100 a 39 por 100 = 8 por 100.
 20 por 100 a 29 por 100 = 2 por 100.

Las empresas que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 48.1, jubilen obligatoriamente a trabajadores en tales circunstancias, deberán transformar en contratos indefinidos tantos temporales como trabajadores jubilados durante los cuatro años de vigencia del compromiso de empleo.

Dentro del término del primer año desde la apertura de un nuevo centro el 25 por 100 de los trabajadores de la plantilla del mismo deberán estar contratados como fijos.

B) La contratación/transformación se efectuará en términos homogéneos entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, en función de la relación empleo temporal/empleo estable en cada una de estas modalidades.

A efectos del cumplimiento del compromiso de empleo estable sí computarán los contratos temporales transformados en contratos indefinidos de aquellos centros de trabajo de menos de dos años.

Igualmente, computarán para el cumplimiento del compromiso las contrataciones indefinidas que efectúen las empresas en cada uno de los períodos.

El compromiso anual se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que las contrataciones/transformaciones anuales de contratos temporales en indefinidos por encima del número correspondiente con carácter anual y en función de la tabla anterior, computarán para el cumplimiento del compromiso en años sucesivos.

La contratación/transformación en indefinida de un contrato a tiempo completo podrá computarse a efectos del cumplimiento del compromiso de transformación de contratos temporales a tiempo parcial, pero no a la inversa.

El compromiso se asume a nivel de empresa, dando cuenta la Dirección de su cumplimiento por centro de trabajo o unidad productiva anualmente.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida (disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 8/1997), a cuyo efecto podrán transformar contratos de duración determinada en indefinida a lo largo de la vigencia del Convenio.

c) Los compromisos de contratación indefinida, contenidos en el apartado A) anterior, se entienden de manera global en el ámbito de la empresa, y sin que puedan acumularse al mismo otros compromisos contenidos en el texto del Convenio, como la transformación de contratos formativos en contratos fijos o la sustitución de trabajadores jubilados.

2. Seguimiento e información

A fin de facilitar el seguimiento del compromiso adquirido en estos Acuerdos y verificar su ejecución práctica, las empresas deberán:

a) Dar información previa al Comité Intercentros y a la Comisión Sindical constituida al amparo de lo previsto en el artículo 63 del Convenio Colectivo, del número de trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial existentes al 31 de diciembre de cada año, especificando el número de temporales y de indefinidos calculados todos ellos de acuerdo con los criterios establecidos en estos Acuerdos. Esta información se facilitará en el término de treinta días, a partir de la publicación del Convenio

en el «Boletín Oficial del Estado» o a partir de la incorporación al mismo, para el primer año de vigencia, y dentro del primer trimestre, para cada uno de los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo, concretándose, en la reunión celebrada al efecto, el compromiso de contratación.

b) En el tercer trimestre de cada año se informará al Comité Intercentros y a la Comisión Sindical sobre el grado de cumplimiento del compromiso asumido para el año en cuestión por la empresa, especificando por centro de trabajo o unidad productiva el cumplimiento de los presentes Acuerdos.

c) Con carácter anual y en la reunión prevista en el apartado a), la Dirección de la empresa dará cuenta al Comité Intercentros y a la Comisión Sindical del cumplimiento de contratación indefinida del año anterior, debiendo constar el conocimiento de las contrataciones/transformaciones efectuadas nominalmente por la representación legal de los trabajadores en el ámbito del centro o unidad productiva donde el contratado de manera estable preste sus servicios.

d) Quedan exceptuadas del compromiso anterior las empresa afectadas por graves situaciones de crisis, puesta de manifiesto a través de la presentación del consiguiente expediente administrativo.

e) El incumplimiento de los presentes compromisos de empleo dará lugar a que la empresa de que se trate no pueda utilizar, hasta el cumplimiento del compromiso, la modalidad de contratación temporal por obra o servicio que se establece en el artículo 12.B).2 del presente Convenio Colectivo.

f) La Comisión Mixta velará por el estricto cumplimiento de los deberes de información precisos para el señalamiento de los compromisos aquí adquiridos y el grado de ejecución de los mismos en materia de empleo, teniendo facultades para recabar de las empresas la información necesaria y decidir, en caso de incumplimiento, la imposición de la penalización a que se refiere la letra anterior.

3. Empresas de trabajo temporal

Las partes firmantes de este Protocolo de empleo se comprometen a estudiar y hacer suyos, en su caso, los acuerdos que pudieran derivarse del grupo tripartito que se cree en desarrollo del punto 5 del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo.

Trimestralmente, las empresas que usen trabajadores de empresas de trabajo temporal deberán poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores a nivel de centro de trabajo o unidad productiva los contratos de puesta a disposición y el motivo de su utilización, sin que pueda constituir causa del mismo el supuesto de contratación temporal sectorial creado al amparo del artículo 12.B).2 de este Convenio Colectivo.

4. Contratación de servicios

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a cumplir en el ámbito de los centros de trabajo y con los representantes legales de los trabajadores las obligaciones de información trimestral contenidas en el artículo 64.1.1.º del Estatuto de los Trabajadores, especialmente cuando de resultados de contratos de suministro de mercancías el personal de la suministradora realice trabajos en el centro comercial.

5. Compensación económica

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyos contratos temporales de duración igual o superior a un año se extingan, por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, percibirán una cantidad compensatoria de siete días de salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Disposición aclaratoria.

La Comisión Mixta del Convenio Colectivo, en sesión del día de la fecha, ha entendido sobre los artículos 32.7 y 40 del mismo:

1. La acumulación en período de hasta cuatro semanas está reservada al medio día de descanso, quedando limitada la acumulación del día completo de descanso —como regla general dominical—, por períodos de hasta catorce días, todo ello de conformidad con el citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El derecho contenido en el párrafo segundo del artículo 40 del Convenio Colectivo se extiende a todos aquellos trabajadores, indepen-

dientemente de su condición de fijos o no, que teniendo su contrato de trabajo en activo, sin solución de continuidad, les sea suspendido expresamente su relación laboral por la causa contenida en el apartado a) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

EQUIPARACIÓN EN GRANDES ALMACENES

Grupo profesional de inicio	Categoría	función puesto de trabajo
Grupo I.	Auxiliar administrativo.	Profesional
	Ayudante Etiquetaje.	Profesional.
	Ayudante Mantenimiento.	Profesional.
	Oficial Dec. y Publicidad.	Prof./Prof. Nive.
	Ayudante Operador.	Profesional.
	Cajera Dpta. Autoservicio.	Profesional.
	Cajera de Servicio.	Profesional.
	Empaquetador.	Profesional.
	Etiquetador.	Profesional.
	Mozo Limpieza.	Profesional.
	Mozo Parking.	Profesional.
	Mozo Probadores.	Profesional.
	Mozo de Recepción.	Profesional.
	Repartidor.	Profesional.
	Rotulista.	Prof./Prof. Nive.
	Telefonista.	Profesional.
	Vendedor.	Prof./Prof. Nive.
	Vendedor Textil/Electro.	Profesional.
	Controlador Acc. y Ser.	Profesional.
	Ayudante de Vendedor.	Prof./Prof. Nive.
	Ayudante de oficina.	Profesional.
	Vendedor Car., Pesc., Charc.	Profesional.
	Vendedor de 1.ª	Prof. Nivel Esp.
	Oficial de Mantenimiento.	Prof. Nivel Esp.
	Profesional de oficina.	Prof. Niv./Coor.
	Oficial Administración.	Prof. Nivel Esp.
	Dependiente de Almacén.	Profesional.
	Vigilante.	Profesional.
	Ayudante Dec.-Publicidad.	Profesional.
	Ordenanza.	Profesional.
	Limpiador/a.	Profesional.
	Ayudante de Almacén.	Profesional.
	Secretaria.	Prof. Niv./Coor.
	Demostrador-Promotor.	Profesional.
	Mozo especializado.	Profesional.
	Ascensorista.	Profesional.
	Conserje.	Profesional.
	Codificador de datos.	Profesional.
	Oficial de 1.ª Confección.	Prof. Nivel Esp.
	Maquinista de 1.ª	Prof. Nivel Esp.
	Maquinista.	Profesional.
	Recepcionista.	Prof./Coor.
Ayudante de Cocina.	Profesional.	
Auxiliar de Cajera.	Profesional.	
Ayudante Oficial P.	Profesional.	
Portero.	Profesional.	
Vendedor Orient. Sup.	Profesional.	
Dependiente de barra.	Prof./Prof. Nive.	
Vendedor (Super. café).	Profesional.	
Ayudante Vendedor (SC).	Profesional.	
Reponedor.	Profesional.	
Ayudante Operador ordenador.	Profesional.	
Ayudante Confección.	Profesional.	
Ayudante Depte. Hostelería.	Profesional.	
Dependiente Hostelería.	Profesional.	
Oficial P.	Profesional.	
Mozo.	Profesional.	
Oficial Composturas.	Prof. Nivel Esp.	
Gestores de «stock».	Coordinador.	
Marmiton.	Profesional.	
Ayudante Servicio cliente.	Profesional.	
Ayudante Recuperación.	Profesional.	
Azafata SAC.	Profesional.	
Profesional oficina de 2.ª	Prof. Nivel Esp.	
Grupo II.	Cajera central.	Coordinador.

Grupo profesional de inicio	Categoría	función puesto de trabajo
Grupo III.	Cajera principal Auto.	Coordinador.
	Cajera mayor.	Coordinador.
	Oficial de 1.ª Mantenimiento.	Prof. Niv./Coor.
	Operador.	Prof. Nivel Esp.
	Secretaria departamento bilingüe.	Coordinador.
	Delineante.	Prof. Niv./Coor.
	Profesional Oficial de 1.ª	Prof. Niv./Coor.
	Profesional Oficio P.F.	Prof. Niv./Coor.
	Supervisor.	Coordinador.
	Cajera principal.	Coordinador.
	Decorador.	Prof. Niv./Coor.
	Vendedor de 1.ª café. Venta.	Prof. Nivel Esp.
	Oficial Revisión.	Prof. Nivel Esp.
	Escaparatasta.	Prof. Nivel Esp.
	Codificador de datos de 1.ª	Prof. Nivel Esp.
	Cocinero.	Prof. Nivel Esp.
	Oficial Cocina.	Prof. Nivel Esp.
	Ayudante Servicio cliente esp.	Prof. Nivel Esp.
	Cajera (ECL cuatro funciones).	Prof. Nivel Esp.
	Ayudante Programador.	Prof. Nivel Esp.
	Oficial Composturas de 1.ª	Prof. Nivel Esp.
	Vendedor especializado.	Prof. Nivel Esp.
	Dependiente Hostelería de 1.ª	Coordinador.
	Oficial Rotulación.	Prof. Nivel Esp.
	Secretaria comercial.	Prof. Nivel Esp.
	Oficial administrativo.	Prof./Prof. Niv.
	Carpintero.	Prof. Nivel Esp.
	Almacenero.	Prof. Nivel Esp.
	Dibujante.	Prof. Nivel Esp.
	Segundo de sección.	Mando.
	Ayudante Programador.	Prof. Nivel Esp.
	Oficial de 1.ª Administración.	Coordinador.
	Sastre.	Coordinador.
Secretaria dirección bilingüe.	Coordinador.	
Dibujante Rotulista.	Coordinador.	
Responsable zona batería.	Coordinador.	
Promotor Vendedor.	Prof. Nivel Esp.	
Programador.	Coordinador.	
Operador ordenador de 1.ª	Coordinador.	
Jefe de equipo/partida.	Coordinador.	
Intérprete.	Prof. Nivel Esp.	
Traductora.	Coordinador.	
Delineante Proyectista.	Coordinador.	
Delineante de 1.ª	Coordinador.	
Técnico grado medio.	Técnico.	
Titulado grado medio.	Técnico.	
Técnico departamento.	Técnico.	
Decorador especialista.	Coordinador.	
Gestor de nóminas.	Coordinador.	
Supervisores (IKEA 6).	Coordinador.	
Recepción de mercancías.	Coordinador.	
Operador ordenador de 1.ª	Coordinador.	
Jefe Unidad Hostelería.	Coordinador.	
Ayudante técnico.	Técnico.	
Cortador.	Coordinador.	
Ayudante de compras.	Prof. Niv./Coor.	
Técnico sección Administrativa.	Técnico.	
Programador ordenador de 1.ª	Técnico.	
Jefe sección Comercial.	Mando.	
Jefe sección Servicios/MHS.	Mando.	
Jefe de traductores/MHS.	Técnico.	
Jefe de Mantenimiento.	Técnico.	
Ayudante Jefe Compras.	Técnico.	
Técnico administrativo.	Técnico.	
Capataz.	Prof. Nivel Esp.	
Médico.	Técnico.	
ATS.	Técnico.	
Técnico.	Técnico.	
Adjunto dirección Admón.	Técnico.	
Adjunto dirección Comercial.	Técnico.	
Adjunto dirección Personal.	Técnico.	
Jefe de grupo.	Técnico.	

Grupo profesional de inicio	Categoría	función puesto de trabajo
Grupo VI.	Jefe de Admón. Personal.	Técnico.
	Jefe de departamento.	Mando.
	Encargado.	Técnico.
	Comprador.	Técnico.
	Técnico de sistemas.	Técnico.
	Titulado grado superior.	Técnico.
	Analista.	Técnico.
	Director de Personal.	Mando.
	Director de Administración.	Mando.
	Director comercial.	Mando.
	Director financiero.	Mando.
Mandos.	Director de tienda.	Mando.
	Director de sucursal.	Mando.
	Jefe de Contabilidad.	Mando.
	Director de expansión.	Mando.
	Técnico Administración.	Coordinador.
	Mandos y cuadros.	Mando.

24090 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos (número de código 9904345), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1997, de una parte por las Asociaciones Empresariales Federación Española de Recuperación (FER) y la Asociación de Recuperadores de Papel y Cartón (REPACAR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC. OO. en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta en cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos Convenios.

Artículo 2. *Definición de las industrias afectadas.*

Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

a) **Traperías:** Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta; mediante el proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, astas, hierro, metales, etc.), con objeto de cederlos a los clasificadores que han