

## ARTICULO 12

## Módulos mínimos de reservas para dotaciones en suelos destinados a usos terciarios

Situación	Usos terciarios			Uso residencial	Observaciones
	Sistema de espacios libres de dominio y uso público — Porcentaje	Servicio de interés público y social — Porcentaje	Plazas de aparcamiento — Núm/100 m <sup>2</sup> edificación	Sistema de espacios libres de dominio y uso público, centros docentes, plazas de aparcamiento	
Primera.	10	4	1	—	El Plan Parcial propondrá los usos concretos de la reserva de servicios de interés público y social.
Segunda.	10	6	1	Módulos del artículo 10 de este anexo.	El Plan Parcial propondrá los usos concretos de la reserva de servicios de interés público y social, teniendo en cuenta las observaciones del cuadro del artículo 10 de este anexo.

## MINISTERIO DE TRABAJO

23783

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas encuadradas en la Asociación de Grandes Empresas de Distribución y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas encuadradas en la Asociación de Grandes Empresas de Distribución y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1978 tiene entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 18 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y con el objeto de que se proceda a la homologación del mismo.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero-dos del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, esta Dirección General, sometió, con su informe, el referido texto a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que ha dado su conformidad al mismo, con la reserva de que se incorpore al acto de homologación la advertencia prevista en el artículo quinto-tres del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del citado Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y que no se observa contravención de disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas encuadradas en la Asociación de Grandes Empresas de Distribución y sus trabajadores, suscrito por las partes el 18 de marzo de 1978 haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que de acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas que en-

tiendan que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar, por escrito, a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto del citado Real Decreto-ley por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 4 de septiembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS ENCUADRADAS EN LA ASOCIACION DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCION**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las Empresas encuadradas en ANGED y sus trabajadores, cuya regulación laboral básica está establecida por la Ordenanza Laboral para la Actividad de Grandes Almacenes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de julio de 1975.

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

Art. 3.º *Ambito personal*.—Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo los trabajadores que presten sus servicios en los distintos centros de trabajo de las Empresas afiliadas a ANGED.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» finalizando el 31 de diciembre de 1978, salvo disposición legal en contrario.

Se prorrogará automáticamente, caso de no ser denunciado dentro del último mes de su vigencia, subsistiendo en todo caso hasta su nueva revisión, cuyas deliberaciones deberán iniciarse a partir de la cuarta semana de enero de 1979, garantizándose los efectos económicos a partir del 1 de enero de 1979 cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Los efectos económicos del Convenio se retrotraen al 1 de enero de 1978.

Art. 5.º *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.

## CAPITULO II

## Retribuciones

Art. 6.º Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación alguna por razón de sexo.

Art. 7.º A partir del primero de enero de 1978, el salario mínimo garantizado para los trabajadores mayores de dieciocho años, se fija en 20.000 pesetas por paga.

Art. 8.º La retribución pactada como mínima en el artículo anterior se entiende por 16 pagas, es decir, 320.000 pesetas anuales.

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*—El percibo de las cuatro pagas extraordinarias se realizará conforme a la costumbre establecida en cada Empresa.

Art. 10. *Incrementos salariales.*—El Decreto-ley 43/1977 permite tomar como base de referencia a los efectos de pactar los correspondientes incrementos salariales las masas salariales brutas de las Empresas afectadas por este Convenio, estableciendo límite a los citados incrementos, fijados en el porcentaje del 20 por 100 más el 2 por 100, a fin de integrar en este último porcentaje los aumentos que pudieran experimentar los conceptos ascensos y antigüedad. Ello significa que todas las Empresas deberán, en función de sus masas salariales brutas, experimentar los porcentajes de aumento antes referidos. En cualquier caso, serán absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio, o de otra naturaleza que superen el promedio salarial individual de 1977.

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio acomodarán sus incrementos de forma que lleguen al 20 por 100 de aumento sobre la masa salarial bruta de 1977, más el 2 por 100, a fin de retribuir las elevaciones por los conceptos de antigüedad y ascenso. Los aumentos que resulten se adicionarán a los salarios reales de cada trabajador, integrados por:

Salario base, pluses fijos de cualquier naturaleza y complementos personales y de puestos de trabajo.

Las Empresas, previo cómputo de la masa salarial bruta repartirán los incrementos de forma lineal en su 50 por 100 y directamente proporcional en el resto, y tras comprobación y valoración del resultado de la operación, se producirá la correspondiente detracción de la masa necesaria para garantizar el salario mínimo fijado en este Convenio.

De igual forma, deberá detraerse el 18 por 100 a fin de prever el incremento de la Seguridad Social; cualquier exceso sobre la cifra anterior no significará deducción de la masa salarial distribuable.

Asimismo será preciso deducir los incrementos de naturaleza automática.

De la masa salarial bruta serán deducidas aquellas masas correspondientes a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su costo; asimismo, serán deducidas las comisiones.

Una vez computado el incremento para garantizar el salario mínimo se adicionará la masa sobrante, si la hubiere, como plus Convenio.

Los trabajadores cuyos salarios estén fijados exclusivamente por un porcentaje sobre las ventas, no tendrán más efectos económicos derivados del presente Convenio que la elevación del nuevo salario mínimo garantizado.

La comprobación de la masa salarial bruta de cada Empresa y su posterior aplicación de los incrementos, se realizará en reunión con los Comités de Empresa en la forma dispuesta en el texto del presente Convenio.

Salvo disposición oficial legal en contrario, el contenido económico del presente Convenio se mantendrá inalterable a lo largo de 1978.

De acuerdo con el contenido y en aplicación del artículo 3.º del Decreto-ley 43/1977, podrán revisarse los salarios pactados si el crecimiento del índice de precios al consumo, en junio del presente año, supera respecto a diciembre de 1977 el 11,5 por 100.

## CAPITULO III

## Jornada

Art. 11. *Jornadas de trabajo.*

11.1. La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y media semanales.

Será compensado el cumplimiento del Real Decreto número 880 de 23 de abril de 1978 por el que se regula la aplicación de los artículos 23 y 25 de la Ley 16/1978, de 8 de abril,

en lo que se refiere a la jornada laboral en los Grandes Almacenes, mediante el percibo de un día de descanso a la semana. Dicho descanso se entenderá en turno rotativo de lunes a sábado ambos inclusive.

11.2. En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo en relación con la actividad comercial de venta de productos, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

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

Art. 12. *Modificación de turnos.*—El establecimiento de la jornada del artículo anterior, supondrá la automática modificación de las jornadas y turnos de trabajo vigentes, previo informe del Comité de Empresa.

La extensión de jornadas diarias producidas para absorber el día de descanso semanal y la reducción horaria pactada se establecerá de manera que en los centros abiertos al público no se prolongue a su término la jornada diaria actualmente en vigor que finalice con posterioridad a las veinte horas.

Art. 13. *Respeto a las condiciones colectivas más beneficiosas.*—Los trabajadores que disfruten de condiciones colectivas más beneficiosas a su juicio, dispondrán de capacidad de opción.

Art. 14. *Renuncia a prolongaciones de jornada.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio renuncian a las prolongaciones de jornada.

Art. 15. *Venta especial y balance.*—En los días de preparación de las ventas especiales de enero y julio y de los dos balances, se prolongará la jornada el tiempo suficiente retribuyéndolo como horas extraordinarias. El cumplimiento de esta norma se entenderá como excepción a lo establecido en el artículo anterior.

## CAPITULO IV

## Vacaciones

Art. 16. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

De manera inmediata a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las Empresas que no lo hayan establecido ya, confeccionarán los correspondientes turnos de vacaciones para el personal que resta de disfrutarlas.

Art. 17. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de al menos veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional, o su parte proporcional.

A aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio u organización del trabajo no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre, percibirán como contraprestación una bolsa vacacional de 8.000 pesetas.

Art. 18. Durante el período descrito en el artículo anterior, las Empresas podrán, por necesidades del servicio, contratar trabajadores complementarios con una duración no superior a noventa días. De tal contratación se dará cuenta previamente al Comité de Empresa.

## CAPITULO V

## Aprendizaje

Art. 19. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la edad mínima para contratación de aprendices será de dieciséis años.

Art. 20. La duración del período de aprendizaje se establece en dos años, contados a partir de la vigencia del presente Convenio.

Art. 21. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad.

El salario mínimo garantizado para el aprendiz será de 12.000 pesetas por 16 pagas, es decir, un total anual de 192.000 pesetas.

## CAPITULO VI

## Acción sindical

I. *Acción sindical en el sector de Grandes Almacenes*

Art. 22. ANGED reconoce 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 Centrales obreras implantadas nacionalmente en el sector.

Art. 23. A efectos de afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión mixta, integrada paritariamente por seis representantes de CC. OO. y U.G.T. y seis de ANGED.

Tal Comisión preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales o Sindicatos obreros y la ANGED.

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

Procederán a convocar la Comisión mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

### II. Acción sindical en las Empresas del sector

Art. 24. Las Empresas reconocen a los Comités y representantes elegidos de conformidad con el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, y con las presentes normas, la representación general de los intereses de los trabajadores en sus respectivas competencias.

Art. 25. Los Comités asumen, hasta tanto por disposición legal no sea determinada otra cosa, las funciones, derechos y deberes que en sus respectivos ámbitos les eran atribuidos a los antiguos representantes sindicales en el seno de la Empresa.

Art. 26. En las Empresas del sector se constituirán Comités provinciales y de Empresa en las condiciones y supuestos que a continuación se establecen:

a) La composición de los Comités a nivel de Empresa y a nivel provincial, deberá ser proporcional al porcentaje electoral conseguido por cada candidatura.

b) Una vez definido el porcentaje de puestos a cubrir por cada candidatura, ésta designará sus representantes.

c) El número máximo de representantes del Comité de Empresa equivaldrá al 100 por 100 del número de delegados que posea el Comité de centro de trabajo de mayor plantilla de Empresa.

En cualquier caso, ningún Comité de Empresa podrá poseer una cifra de delegados inferior a once.

En aquellos supuestos en los que una determinada Empresa disponga de centros en número de provincias no superiores a cinco, se tratará de asegurar la representación de todas las provincias, sin que la cifra total del número de representantes exceda de quince.

Cuando una Empresa posea centros en número de provincias superior a veinte, la tasa mínima establecida se incrementará en el número suficiente de delegados hasta poder alcanzar la cifra de veinticinco.

d) Cuando del reparto proporcional quede en discusión la adjudicación de algún puesto por no poseer ninguna de ellas la proporción necesaria, se otorgará a la que se halle más próxima.

Eje.: 11 puestos a cubrir.

Candidatura A:	30 por 100 = 3 + 0,30 = 3
Candidatura B:	34 por 100 = 3 + 0,74 = 4
Candidatura C:	31 por 100 = 3 + 0,41 = 4
Candidatura D:	3,5 por 100 = 0 + 0,38 = 0
Candidatura E:	1,58 por 100 = 0 + 0,17 = 0

Las candidaturas que no alcancen el número suficiente de representantes para obtener un puesto del Comité, podrán coaligarse a tal efecto.

e) Se constituirán Comités provinciales en aquellas Empresas que posean, en la provincia, al menos dos centros de trabajo con Comité constituido. Asimismo, el binomio Comité de Empresa-provincial no existirá cuando los centros de trabajo radiquen en una sola provincia, o existiendo centros fuera de ella, no reúnen las condiciones mínimas para su constitución. En cualquier supuesto, la cifra de delegados miembros del Comité provincial, no excederá del 10 por 100 del total de delegados sin que el número resultante sea inferior a siete.

f) La designación del Comité provincial y de Empresa se realizará de forma paralela, no siendo necesario para los miembros del Comité de Empresa poseer la condición de miembros del Comité provincial, pero sí la de «elegido». Los miembros

del Comité provincial deberán ostentar la condición de «elegido» en su provincia.

Art. 27. Serán de competencia exclusiva del Comité de la Empresa aquellas cuestiones que, por razón de homogeneidad, en las condiciones de trabajo, organización interna u otra causa similar, afecten a empleados ubicados en distintos centros y provincias.

Art. 28. Las Empresas informarán al Comité de Empresa semestralmente de la marcha económica de las mismas. Esta información tendrá el carácter de confidencial.

Art. 29. Serán de competencia de los Comités provinciales aquellas cuestiones que afecten a los trabajadores de los distintos centros de la provincia, siempre que no sean extensibles a otras provincias o centros, en cuyo caso, tendrán competencia de proposición al Comité de Empresa.

Art. 30. Serán de competencia de los Comités o delegados de centros, aquellas cuestiones que afecten exclusivamente a los trabajadores por ellos representados. En el supuesto de que estas cuestiones fueran extensibles a otros centros, bien dentro de la provincia, bien fuera de ella, sólo tendrá competencia para proponer.

### III. Secciones sindicales

Art. 31. Los Sindicatos mayoritarios implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente sección sindical.

Art. 32. La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Art. 33. 1. La sección sindical de los centros que ocupen una plantilla de trabajadores fijos superior a 250, nombrará de entre sus miembros, y por dos años, un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión.

2. En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una Empresa, se nombrará un solo representante por las secciones sindicales de cada uno de los sindicatos.

3. En aquellas Empresas que ocupen en una misma provincia a más de 250 trabajadores fijos, aunque ninguno de los centros alcancen individualmente esa cifra, la sección sindical podrá nombrar igualmente un representante.

4. En las Empresas en que se constituyan Comités de Empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 26, las secciones sindicales constituidas a tenor de las presentes normas pueden nombrar un representante a nivel de toda la Empresa además de los que existan a nivel provincial.

Art. 34. El representante de la sección sindical designado a tenor de las presentes normas, gozará de las mismas garantías otorgadas a los delegados y miembros del Comité si no tuviera tal condición para la acción sindical en la Empresa.

Si la condición de representante de la sección coincide con la de delegado o miembro del Comité, dispondrá de veinte horas mensuales acumulables a las cuarenta horas:

Art. 35. En el supuesto de que la sección sindical cambiara a su representante por cualquier causa, finalizarán automáticamente las garantías del cesado.

La designación del nuevo representante, en orden a las garantías otorgadas, sólo surtirá efecto desde el momento en que la Empresa tenga conocimiento efectivo de tal designación. El cambio deberá efectuarse inexcusablemente por comunicado oficial del Sindicato respectivo a la Empresa.

Art. 36. La sección sindical constituida a tenor de las presentes normas, dispondrá de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

### CAPITULO VII

Art. 37. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la legislación general laboral y por la Ordenanza Laboral para Grandes Almacenes.

### CLAUSULA FINAL

A la firma del presente Convenio Colectivo las Empresas afectadas adecuarán sus condiciones salariales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 y de acuerdo con su Comité de Empresa.