

4. En caso de fallecimiento antes de los setenta y cinco años, la empresa otorgará al cónyuge superviviente o a los huérfanos menores de dieciocho años que convivieran con la persona jubilada hasta la fecha en que ésta hubiera cumplido los referidos setenta y cinco años, una pensión equivalente al 60 por 100 de la pensión complementaria que viniera percibiendo el fallecido. Igualmente se mantendrá para los huérfanos mayores en circunstancias personales excepcionales.

5. El premio de jubilación de 100.000 pesetas pactado en el Convenio de 1980 será hecho efectivo en el mismo momento del pase a la situación de jubilación.

Segunda.—Personal que cumple sesenta años a lo largo de 1988:

1. Se mantendrá la situación de alta en la empresa, con los incrementos del Convenio, hasta cumplir los sesenta años.

2. A partir de ese momento pasará a la situación de jubilado en las mismas condiciones que el personal que ya tiene sesenta años de edad.

Pensiones complementarias (artículo 62).—La firma del Convenio de 1986 derogó el Plan de Jubilaciones y Pensiones Complementarias previsto en el artículo 10 del Convenio de 1985 y Convenios anteriores.

Las pensiones al 31 de diciembre de 1985 seguirán disfrutando de los derechos que tenían en el momento de la jubilación, incluido el Plan de Ayuda a Familiares de Jubilados Fallecidos de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 5 años de jubilación: 206.000 pesetas.

De 5 a 10 años: 232.000 pesetas.

De 10 a 15 años: 258.000 pesetas.

Más de 15 años: 285.000 pesetas.

Igualmente se mantiene la gratificación anual de 15.000 pesetas para los jubilados con anterioridad al 31 de diciembre de 1985, abonable en el mes de diciembre.

El Plan de Pensiones Complementarias queda sustituido por el siguiente sistema:

Primero.—Personal que al 31 de diciembre de 1985 tiene entre cuarenta y nueve y cincuenta y seis años:

1. Sustitución de la pensión complementaria por una indemnización por jubilación en función inversa a la edad en que ésta se produzca:

A los sesenta años: Indemnización equivalente a 2,3 anualidades.

A los sesenta y un años: Indemnización equivalente a 2,2 anualidades.

A los sesenta y dos años: Indemnización equivalente a 2,1 anualidades.

A los sesenta y tres años: Indemnización equivalente a dos anualidades.

A los sesenta y cuatro años: Indemnización equivalente a 1,5 anualidades.

A los sesenta y cinco años: Indemnización equivalente a una anualidad.

La anualidad o salario anual se computará de la misma manera que para las pensiones complementarias calculadas según el artículo 61.

2. Para los trabajadores con una antigüedad en el momento de la jubilación inferior a los quince años, las indemnizaciones se reducirán proporcionalmente al ritmo de 1/15 por año.

3. La indemnización por jubilación no podrá ser superior a 9.340.875 pesetas.

Esta cantidad será actualizada con los porcentajes medios de incremento en los sucesivos Convenios.

Segundo.—Personal menor de cuarenta y nueve años al 31 de diciembre de 1985:

1. Constitución de un fondo de pensiones individual, financiado por la empresa, con 12 mensualidades, que se actualizarán anualmente en un porcentaje igual al 50 por 100 del incremento medio del Convenio de cada año, hasta cumplir los sesenta y cinco años.

El importe para 1986 de estos pagos será el que sigue:

Edad — Años	Importe — Pesetas	Edad — Años	Importe — Pesetas
50	7.500	39	4.600
49	6.900	38	4.500
48	6.600	37	4.300
47	6.400	36	4.100
46	6.000	35	4.000
45	5.900	34	3.800
44	5.600	33	3.700
43	5.400	32	3.500

Edad — Años	Importe — Pesetas	Edad — Años	Importe — Pesetas
42	5.200	31	3.300
41	5.000	30	3.100
40	4.800		

2. Estos pagos mensuales no tendrán nunca la consideración de masa salarial a efectos del cómputo de las modificaciones salariales pactadas en Convenio.

3. El Fondo de Pensiones, gestionado por una entidad ajena a la empresa, podrá ser incrementado por aquellas aportaciones que libremente decida cada uno de los empleados.

4. En caso de abandonar la Empresa por cualquier motivo, o cuando lo decida el empleado, éste podrá disponer de las cantidades acumuladas a su nombre en el Fondo de Pensiones.

5. Quedan excluidos del Plan Individual de Pensiones los empleados que han causado alta en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1986.

6. Al personal de plantilla que esa fecha y con edades inferiores a los treinta años al 31 de diciembre de 1985, se les comenzará a abonar a su nombre los pagos del Plan Individual de Pensiones a partir del momento en que cumplan dicha edad y por un importe igual al que percibieron el año anterior los empleados que les preceden inmediatamente en edad, que para 1995 será de 4.122 pesetas.

Disposición transitoria única.

En caso de despido declarado improcedente por sentencia firme de trabajadores de más de cincuenta años al 31 de diciembre de 1986, con antigüedad superior a diez años, la empresa renuncia al derecho de abonar las percepciones económicas fijadas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y será, por tanto, reintegrado a su puesto de trabajo.

18193 RESOLUCION de 27 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima», código de Convenio número 9009702, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 27 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Cláusulas de configuración del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público,

como en la estructura de la misma, tanto presentes como futuros durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ambito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

2. Queda excluido el personal que haya sido contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3. *Ambito geográfico.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de mayo de 1995 y concluirá el 31 de diciembre de 1997.

2. No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Dentro del plazo de quince días, a contar desde la denuncia, se constituirá la comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional manteniéndose sus cláusulas normativas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, la Empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que se dejaran sin efecto algunos de los acuerdos aquí estipulados por cualquier causa o motivo ajeno a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del Convenio.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetará las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en cuantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 5.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Al amparo de lo prevenido en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones, elegida de entre quienes hubieren integrado la Comisión deliberadora.

2. La Comisión Paritaria se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del Convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento para cuya aprobación se precisará el voto favorable de, al menos, tres miembros de cada representación.

3. Son funciones de la Comisión:

- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo acordado.
- La información y el asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre la aplicación del Convenio Colectivo.

d) La conciliación preceptiva en los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

e) La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la empresa: Organización del trabajo.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde en exclusividad a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

Artículo 10. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de la Empresa, sometidos a las reglas de movilidad geográfica que en el artículo 18 del Convenio Colectivo se especifica.

Cualquier trabajador podrá ser cambiado de centro de trabajo siempre que no implique cambio de residencia habitual, pudiendo desempeñar su actividad profesional indistintamente en cualquier centro de trabajo de la ciudad donde resida y en un radio de acción de 30 kilómetros, sin tener derecho a generar el cobro de dieta alguna.

CAPITULO III

Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. INGRESO AL TRABAJO

Artículo 11. *Forma del contrato.*

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos se harán constar todas y cada una de las estipulaciones que las partes estimen necesarias contraer, teniendo preferencia en su aplicación, siempre y cuando la autonomía individual de las partes reflejada en el contrato individual respete los mínimos básicos, en cómputo anual, establecidos en este Convenio Colectivo.

La empresa podrá contratar trabajadores de acuerdo con las modalidades previstas por la vigente normativa.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El período de prueba que se pacta en este Convenio Colectivo para los diferentes grupos profesionales tendrá una duración que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, cuando se exija este requisito, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 13. *Ingreso al trabajo.*

Para la contratación de trabajadores que vayan a prestar servicios en los establecimientos abiertos al público, se deberá acreditar por los afectados la solicitud del carné de manipulador de alimentos o documento similar que se pueda establecer en el futuro.

Asimismo será condición inexcusable para superar el período de prueba del contrato, pasar el reconocimiento médico inicial obligatorio, que acredite la inexistencia de enfermedades infecto-contagiosas, que por medio de la manipulación de alimentos u otros medios, dada la actividad de la Empresa, pudiera llegar a transmitirse a los clientes o compañeros de trabajo.

En los supuestos en que, tras haber superado el reconocimiento médico inicial, se detectase en alguno de los reconocimientos periódicos anuales, o bien en cualquier momento de la duración del contrato, una incapacidad médica física sobrevenida, que impida que el empleado pueda continuar desarrollando normalmente las funciones propias de la actividad para la que fue contratado, se realizará un doble control médico; por una parte, por el especialista que designe la empresa y, por otra, caso de no estar de acuerdo, por otro que designe el empleado. En el supuesto de que los dictámenes fuesen contradictorios, la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio, designará un tercer médico arbitral, cuyo dictamen, tras

examinar los otros dos tendrá carácter dirimente y deberá ser aceptado por ambas partes. En todo caso, aparte de cualquier otra causa de tipo médico, tendrán carácter de incapacidad sobrevenida las enfermedades infectocontagiosas susceptibles de ser transmitidas a clientes o compañeros de trabajo, y las alergias a componentes de materiales o productos que se utilicen normalmente en la actividad de la empresa.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se adecuarán en cada momento de la vigencia del Convenio a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso, y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa.

a) Contrato para obra o servicio determinado:

1. Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

2. El contrato especificará con claridad el carácter de la contratación e identificará suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto.

3. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

1. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

2. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

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

A los efectos previstos en el párrafo anterior el período de seis meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

4. Si en el Convenio Colectivo del sector, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores, se estableciere una duración superior de estos contratos o del propio período dentro del cual puedan realizarse, la empresa podrá acomodarse a estos periodos de forma directa y sin necesidad de trámite alguno.

c) Contrato de interinidad:

1. Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, Convenio Colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o de promoción interna.

3. Su duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto la duración pueda ser superior a tres meses.

d) Contrato por lanzamiento de nueva actividad.—Se podrán celebrar contratos por lanzamiento de nueva actividad con arreglo a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Artículo 15. *Prestación laboral.*

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del Contrato, así como la integración en el grupo profesional teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

2. El grupo funcional y el nivel de cualificación fijan la clasificación profesional del trabajador dentro de la organización de la empresa.

3. Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más grupos de calificación, la clasificación en uno en concreto se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 16. *Pactos de plena dedicación y de permanencia.*

1. Podrán formalizarse pactos de plena dedicación por el tiempo de duración del contrato, en los términos que al efecto se convengan, siendo incompatible en todo caso la simultaneidad de la prestación de servicios en otras empresas de comida rápida.

2. Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, podrá pactarse por escrito entre ambos la permanencia en ésta durante el período de tiempo que se acuerde, sin que en ningún caso sobrepase los dos años. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

3. Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 3, 4 y 5, y de quince días, para el resto de los trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su grupo cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

En tales casos, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar, previa notificación a los interesados, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas, productivas, o de apertura de nuevos centros de trabajo, que exijan que éstos residan en población distinta a su domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas, pero sin posibilidad alguna de reclamación por mayor tiempo invertido.

Artículo 19. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes en cuanto a su regulación legal a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Cesación por cambios estructurales en el establecimiento.*

En el caso de que se produzcan reformas en los centros de la empresa, que impliquen cesación temporal de la actividad laboral, la empresa procederá previo los trámites administrativos necesarios a la suspensión de los contratos de trabajo durante el tiempo estrictamente indispensable para llevar a cabo las obras o reformas necesarias.

Artículo 21. *Cambio de titularidad de la empresa.*

En este supuesto el adquirente, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, deberá respetar como condiciones más beneficiosas aquellas que tuvieran los empleados que le fuesen transferidos, subrogándose en

todos los derechos y obligaciones contractuales que tuviese asumidos la empresa. Por acuerdo colectivo de los afectados se les podrá seguir aplicando el Convenio Colectivo de empresa si el adquirente lo fuese en régimen de franquicia.

Si la empresa abriese un nuevo centro o adquiriese otro ya existente de un franquiciado se aplicará el presente Convenio Colectivo durante el tiempo en que el centro fuese gerenciado por «Pansfood, Sociedad Anónima».

Artículo 22. *Pluriempleo.*

En todos los casos de pluriempleo, el empleado viene obligado a dar conocimiento del mismo a la empresa, con anterioridad a la fecha de su incorporación al otro puesto de trabajo. En dicha comunicación hará constar nombre, domicilio, actividad de la empresa y número de inscripción en la Seguridad Social.

Se prohíbe total y completamente el pluriempleo para quienes tengan contratos de jornada completa en la empresa, sea en el sector de comida rápida o en otro cualquiera.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones por parte del empleado se considerará como causa suficiente para el despido justificado del mismo.

SECCIÓN TERCERA. RÉGIMEN SALARIAL

Artículo 23. *Estructura del salario.*

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- El salario base de convenio.
- Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. De común acuerdo, trabajador y empresario podrán suscribir pactos de salario global que comprenda, por referencia a períodos anuales, la totalidad de los conceptos salariales que aquél tuviere derecho a percibir.

Artículo 24. *Salario base de Convenio.*

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria laboral fijada en el presente Convenio Colectivo o la inferior individualmente pactada. Los salarios señalados se considerarán brutos.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, a abonar en los meses de diciembre y julio, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de Convenio. El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado.

Artículo 26. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto extrasalarial que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. Se establece el valor de la media dieta en 800 pesetas diarias y la dieta entera de 3.000 pesetas diarias, que se percibirá esta última como consecuencia del desplazamiento y cuando el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual y siempre por día natural.

3. Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 27. *Locomoción.*

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos por cuenta de la empresa cuando el trabajador utilice sus propios medios, a razón de 27 pesetas el kilómetro.

Artículo 28. *Mejoras voluntarias.*

1. El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

2. Se respetarán las condiciones que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas

en cómputo anual y en garantía global, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

Artículo 29. *Recibos de salarios y saldo de cuentas.*

1. En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio, la Comisión Paritaria procederá a elaborar un modelo de recibo de salarios que contenga, con la debida claridad y separación, la especificación de los diferentes conceptos retributivos pactados así como de las deducciones que legalmente procedan. En tanto no se acuerde dicho modelo, la empresa seguirá utilizando el actual.

2. En igual plazo, la indicada Comisión también procederá a elaborar un modelo de saldo de cuentas y finiquitos en el que se contendrán, con la debida claridad y separación, los conceptos retributivos que deban ser expresamente saldados.

3. Una vez aprobados los modelos a los que se refieren los números anteriores, su utilización por parte de la empresa será obligatoria.

SECCIÓN CUARTA. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 30. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La jornada efectiva de trabajo, se computará para su inicio una vez que el trabajador haya justificado su presencia a través del medio mecánico que se establezca y se encuentre correctamente uniformado, rigiendo la misma norma para la terminación de la jornada laboral.

La jornada anual establecida se podrá distribuir por la empresa de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario. A través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva.

Los trabajadores que realicen funciones de apertura y cierre de los establecimientos podrán prolongar su jornada por el tiempo preciso, sin que se compute el tiempo prolongado a efectos de los límites de horas extraordinarias.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo anterior.

2. El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, reconociendo el carácter estructural de las horas extras que se realizan y dado que tienen su causa en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa, acuerdan en virtud de lo establecido en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores la obligatoriedad de su realización, con sujeción a los límites establecidos en el artículo 35.2 del mismo texto legal.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, de las horas extras estructurales, la empresa dará cumplimiento a lo dispuesto a la legislación vigente.

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

El trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a la percepción del 100 por 100 del salario a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

1. Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

2. En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 34. *Vacaciones y días festivos.*

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán como se indica en el número 3 de este artículo, cada una de las fracciones se procurará que no sea inferior a dos semanas ininterrumpidas.

2. Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes se disfrutarán conjuntamente con los días de vacaciones y de la forma en que se indica en el párrafo 3 de este artículo.

3. Las vacaciones y los días festivos que se acumulen a éstas, podrán disfrutarse en dos períodos de veintidós días naturales cada seis meses.

Artículo 35. *Calendario laboral y horario.*

El calendario laboral, que contendrá necesariamente los horarios del trabajo del personal, deberá estar expuesto necesariamente en cada centro de trabajo, con una antelación de cinco días antes del comienzo de cada semana natural. Cualquier modificación o cambio deberá ser solicitado al responsable del establecimiento o centro de trabajo, que será aceptado siempre y cuando no suponga una alteración de los turnos de trabajo del resto de los trabajadores.

Igualmente en el calendario laboral se hará constar el descanso semanal correspondiente de los trabajadores del centro de trabajo o del establecimiento, que será de dos días de forma ininterrumpida, pudiéndose acumular hasta por períodos de catorce días si las necesidades organizativas lo requiriesen.

Artículo 36. *Uniformidad.*

La empresa suministrará al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario, con excepción del calzado, que tendrá las características que indique la empresa. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado siendo reemplazado cuando debido al uso no esté presentable a juicio de la dirección, previa devolución de las prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad del trabajador.

A la finalización de la prestación laboral se devolverá a la empresa el uniforme reglamentario que hubiese recibido el trabajador.

Artículo 37. *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Tendrán las competencias y derechos que se determinen en la legislación vigente.

Artículo 38. *Régimen disciplinario.*

Principios generales.—La acción disciplinaria en la empresa se hará siempre, salvo casos excepcionales en forma progresiva, de tal forma que en todo momento se intente la recuperación individual de las relaciones laborales con el empleado afectado. Por ello, excepto en el supuesto de la amonestación verbal, el procedimiento se instará siempre por escrito, y adecuándose a la naturaleza de la falta, se describirá un plan de acción con plazos y seguimiento, con el fin de que el empleado pueda corregir su actuación antes de tomar las decisiones finales.

El Comité de Empresa o, en su caso, los representantes legales de los empleados, tendrán conocimiento escrito de las sanciones por faltas muy graves.

Graduación de las faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.— Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La no presentación a la empresa en el plazo de tres días, de los partes de baja o alta por incapacidad temporal, así como cualquiera de

sus partes de confirmación; sin perjuicio de la obligación de comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan tales hechos.

2. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, durante el período de un mes. De derivarse graves perjuicios de estos retrasos para el servicio, serán calificados de falta grave. Se entiende por impuntualidad no solamente la entrada retardada sino también la salida anticipada.

3. Abandonar el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin justificación ni autorización.

4. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, notificada con la debida antelación.

5. Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación del material, que no produzca perturbación o daño importante.

6. No atender al público con la corrección, cortesía y diligencia debidas.

7. Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

8. No comunicar los cambios de domicilio en el momento que se produzcan.

9. Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes del tablero de anuncios del personal.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, durante el período de un mes.

3. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza del uniforme de trabajo.

4. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, acreditada en las revisiones de rendimiento a que se refiere en el artículo 45. En caso de reiteración se considerará como falta muy grave.

6. Simular enfermedad o accidente o no comunicar inmediatamente al encargado, cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa.

7. El descuido importante en el manejo y conservación de instalaciones y artículos del establecimiento.

8. Insubordinación y desobediencia a las órdenes recibidas.

9. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

10. Consumir alimentos o emplear para uso propio, enseres y géneros del establecimiento, sin autorización.

11. Fumar durante el trabajo o en las zonas prohibidas.

12. Discutir con los compañeros de trabajo en público y con trascendencia respecto a los clientes del establecimiento.

13. No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos, o no cursar en tiempo oportuno la baja laboral que proceda.

14. No respetar las normas de seguridad interna de la empresa, en su caso, podrá llegar a considerarse como falta muy grave.

15. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación.

Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros, encargados, jefes de departamento y clientes.

2. El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometido dentro o fuera de la empresa.

3. Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras y otros fondos de la empresa. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada.

4. Falsificar cualquier nota de registro, bono de comida y cualquier otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en alimentos, materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, mobiliario, edificios, documentos o cualquier otro bien u objeto de la empresa.

6. Ejercer cualquier otra actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento. Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo.

7. Consumir o traficar con documentos, bebidas alcohólicas o drogas dentro del establecimiento, o consumirlas fuera de él, de forma habitual, redundando en el rendimiento del trabajo y en la imagen de la empresa.

8. Mantener reiteradamente falta de rendimiento de trabajo en los términos señalados en el artículo anterior.

9. Maltratar de palabra u obra a compañeros, personal a cuyas órdenes está, o personal a sus órdenes y clientes o el uso repetido de palabras soeces o blasfemas u otras que puedan significar un desprecio o discriminación hacia aquéllos por razón de sexo, raza o religión.

10. Revelar secretos, informes o datos privados de la empresa, o de sus sistemas, procesos y artículos.

11. La privación de libertad por un período superior a setenta y dos horas.

12. La falta de dinero no justificada en las cajas registradoras.

13. La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o en cualquier otro documento aportado a la empresa.

14. El acoso sexual debidamente comprobado mediante instrucción de la correspondiente información por parte del departamento de recursos humanos, haya o no reclamación previa de la persona ofendida.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionada reglamentariamente.

Cláusula general.—Además de la graduación de las faltas enumeradas, sin carácter limitativo en los artículos anteriores, tendrán la consideración de tales, todas aquellas conductas y actuaciones contrarias a las responsabilidades básicas y demás obligaciones contenidas en el presente Convenio y recogidas en el vigente ordenamiento legal. Su valoración y sanción se realizarán de acuerdo con dichas disposiciones y con la importancia y consecuencia que del propio hecho se deriven.

Artículo 39. Sanciones.

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

3. Por faltas muy graves:

Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 40. Notificación.

La sanción, que será valorada y aplicada libremente por la empresa teniendo en cuenta la personalidad del autor y las consecuencias del acto, será notificada por escrito al empleado, quien deberá firmar el duplicado que, en caso de negativa, será conformado por dos testigos. Toda sanción quedará anotada en el expediente personal del empleado.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Asimilación de las actuales categorías profesionales a los nuevos grupos de calificación.

1. A fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en los grupos definidos en el presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá, dentro del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta norma, a elaborar un catálogo de asimilación de las actuales categorías profesionales que ostenten tales trabajadores con dichos grupos, así como a definir la equivalencia entre grupos a los efectos de lo prevenido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Una vez aprobado el catálogo al que se refiere el número 1 de este artículo, el mismo se incorporará al presente Convenio como Anexo, formando parte integrante del mismo.

Disposición final primera. Tabla salarial para el año 1995.

Grupo 1: 79.425 pesetas/mes.

Grupo 2: 83.162 pesetas/mes.

Grupo 3: 98.365 pesetas/mes.

Grupo 4: 113.222 pesetas/mes.

Grupo 5: 128.140 pesetas/mes.

Disposición final segunda.

El incremento salarial para el segundo año y tercer año de vigencia del Convenio será del 35 por 100, siendo aplicable desde el día 1 de enero de 1996 y 1997.

ANEXO

Definición de los grupos profesionales

Definición de los factores y conceptos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede subdividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzo físico: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico, requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la per-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE GRANDES ALMACENES

TITULO I

Derechos individuales

CAPITULO I

Ambito y revisión

SECCIÓN 1.ª AMBITO

Artículo 1. *Ambito funcional.*

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

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

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

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

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

A.1.2 Hipermercados: Se entiende por tal, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor, que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

A.1.3 Almacenes por departamentos: Son aquellos establecimientos de venta al detalle, que reuniendo en su tratamiento comercial las características esenciales del grupo de grandes almacenes, están dotados de surtido menor, con gamas de productos limitados, disponiendo de un volumen reducido de personal de venta.

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

Productos alimenticios, bebidas y tabacos (52.2).

Productos farmacéuticos, perfumería y droguería (52.3).

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

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

Otro comercio especializado al por menor.

Igualmente, quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio:

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

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

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

Visto el texto del Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes (Código de Convenio número 9902405), que fue suscrito con fecha 6 y 9 de junio de 1995, de una parte, por la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FETICO, FASGA, CC.OO. y UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda: