

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación.

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de julio de 1992, la absorción por «Fénix Castellana», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 270, de «Mutua Granadina», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 91, «Asistencia Médica», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 167 y «Asociación Andaluza de Taxis», Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 249, conservando la primera su propia denominación y causando bajas las absorbidas en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto de las mismas, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de las absorbidas.

Tercero.—Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la entidad absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por las que se extinguen, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Madrid, 11 de mayo de 1992.—El Ministro.—P.D. (Orden de 13 de febrero de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 18), el Secretario general para la Seguridad Social, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Director general de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

15546 RESOLUCION de 8 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1992 de una parte por el Comité de empresa en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de 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 de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de éste Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XV CONVENIO COLECTIVO DE «POLYGRAM IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Polygram Ibérica, Sociedad Anónima», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Artículo 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta:

1.º A la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

- Personal cuyo puesto de trabajo no sea objeto de valoración.
- Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al Centro de trabajo.
- Las Secretarías de Dirección.

2.º A los trabajadores contratados por tiempo determinado y a los contratados a tiempo parcial, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

Artículo 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1992, cualquiera que fuera su fecha de pu-

blicación, y su duración será hasta el 29 de febrero de 1993, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1993. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha indicada.

Artículo 4.º *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de compensación, serán consideradas globalmente por periodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables hasta donde alcancen con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que, en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Artículo 5.º *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán, o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Artículo 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Artículo 7.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que no se aprobase, fuera anulada o parcialmente modificada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 8.º *Valoración de puestos de trabajo.*—Actuarán dos comisiones:

A) De reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa. Entre los representantes del personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de empresa.

B) De valoración de puestos de trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente, nombrado por la Empresa, y que funcionará como Comisión de apelación, en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual de la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La Comisión para la valoración de puestos de trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

- Grupo I: 5-7 puntos
- Grupo II: 8-11 puntos
- Grupo III: 12-16 puntos
- Grupo IV: 17-22 puntos
- Grupo V: 23-29 puntos
- Grupo VI: 30-37 puntos
- Grupo VII: 38-46 puntos
- Grupo VIII: 47-56 puntos

Los puestos de trabajo objeto de valoración permanecerán dentro del Convenio, a no ser que su propia evolución sobrepase el ámbito de aplicación de manual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, apartado c).

Artículo 9.º *La organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Artículo 10. *Vacantes.*—La Empresa, previa información al Comité, dará a conocer las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar a competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tablones de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- Denominación breve y descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.

Descripción somera de las pruebas a aplicar.
Fecha de exámenes e incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante, a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que, de entre ellos, elija al que se considere más idóneo para el puesto a cubrir, bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior y que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente al ocupante de dicho puesto. El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

Grupos I y II: Quince días
Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días
Grupos VI, VII y VIII: Noventa días.

En el supuesto de que, en dicho período, no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superando satisfactoriamente el período de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto de trabajo con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido, y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Artículo 11. *Cambios de puestos de trabajo.*—Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a) *Petición del trabajador:* Requerirá solicitud por escrito del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) *Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador:* Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

c) *Por necesidad de servicios:* En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto. En todo caso se respetará lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del RD 696/1980, de 14 de abril, para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 12. *Período de prueba.*—Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la ley.

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, sin que se haya producido el desestimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*—La Jornada de trabajo se considerará en cómputo anual, con arreglo a lo siguiente:

	Número horas año	Jornada semanal (horas)	
		Invierno	Verano
a) Horario rígido	1.794	41,25	36
b) Horario flexible tipo 1	1.706	40	30
b) Horario flexible tipo 2	1.699,30	40	29,30
c) Vigilantes	1.776	40	40
d) Turnos especiales:			
Diurno	1.738	40	35
Nocturno	1.776	40	40

La reducción de la jornada de verano afectará a aquellos centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando, teniendo una duración de tres meses, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14. *Horarios.*

a) *Horario rígido:* Invierno, lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas; sábado de 8,00 a 14,25 horas. Verano, lunes a viernes de 7,48 a 15,00. Descanso de quince minutos para bocadillo en invierno y verano.

b) *Horario flexible 1:* Invierno, lunes a viernes de 8/9 a 17/19 horas. Verano, lunes a viernes de 8/9 a 14/15.

En invierno: Período rígido obligatorio entre 9,00/13,30 y entre 16,00/17,00 y descanso de una a dos horas para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de 9,00 a 14,00 horas y descanso de quince minutos para bocadillo.

c) *Horario flexible 2:* Invierno, lunes a viernes de 9/9,30 a 18/19 horas. Verano, lunes a viernes entrada de 8,30/9,30 y salida de lunes a jueves de 14,30/15,30 y viernes de 14/15.

En invierno: Período rígido obligatorio entre 9,30/14,00 y entre 15,30/18,00. Descanso de una a una hora y media para almuerzo.

En verano: Período rígido obligatorio de 9,30 a 14,30 horas y descanso de quince minutos para bocadillo.

d) *Horario rígido:* Invierno, lunes a viernes de 10,00 a 19,00 horas. Verano, lunes a viernes de 10,00 a 17,00.

Descanso de 1 a 2 horas para el almuerzo. Se podrá compensar el tiempo de almuerzo que exceda de una hora hasta las dos horas, entre las 9,00 y las 10,00 horas del día laborable siguiente, tanto en invierno como en verano.

e) *Sucursal de Barcelona:* Invierno, lunes a viernes de 8,00 a 18,00 horas. Verano, lunes a viernes de 8,00/9,00 a 14,00/15,00.

En invierno: Descanso de dos horas para almuerzo.

En verano: Descanso de quince minutos para bocadillo.

Excepciones:

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales; respetándose los horarios actuales, a las personas que los disfrutan.

Turnos especiales:

a) *Horario de invierno:*

Rígido de trece cuarenta y cinco a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano:

Rígido, de trece cuarenta y cinco a veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

b) *Otro turno especial: invierno y verano.*

De veintidós treinta a seis treinta, con los descansos reglamentarios. Estos turnos especiales serán aplicables, exclusivamente, a personal de nueva contratación, salvo adscripción voluntaria del personal actual.

Artículo 15. *Vacaciones.*—El personal de la Empresa disfrutará de veinticinco días laborables de vacaciones y un día más, a elegir por el interesado de acuerdo con el responsable de su área, y no acumulable a los días disfrutados en períodos ordinarios de vacaciones (verano, Semana Santa y Navidades).

A petición del interesado, se podrán fraccionar las vacaciones como máximo en tres períodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Tendrán preferencia para elegir fechas de vacaciones, salvo lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa, dentro de cada función. En años sucesivos, esta prioridad será rotativa por orden de antigüedad entre los demás trabajadores de cada Departamento.

Se establecen las siguientes compensaciones:

55.580 pesetas para aquellos empleados que, por necesidad del servicio, se vean obligados a modificar total o parcialmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes, originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

30.342 pesetas de compensación por disfrute total o parcial, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidad de la Empresa.

Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del periodo de verano y el 30 de septiembre, para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Artículo 16. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal dentro del último trimestre del año anterior, condicionando su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximos al 15 de junio y 15 de septiembre respectivamente.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada se verá reducida en 4 horas. El personal con horario rígido de 10 a 19 horas, trabajará de 08:00 a 12:00 horas en los mencionados días.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13, relativo a la jornada anual, se fija en tres el número de puentes a disfrutar con el carácter de no recuperables siendo su determinación de exclusiva competencia de la Empresa.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*—En el caso de necesidades perentorias de la Empresa, por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias, hasta los límites legales.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por contratación.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*—La empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días por razón de matrimonio.
- Cinco días por alumbramiento de la esposa.
- Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día por traslado de residencia.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las leyes.
- El tiempo necesario para consulta médica, según prescribe la legislación vigente.
- El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de diez días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

Artículo 19. *Retribuciones.*—las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación.

Artículo 20. *Conceptos remunerativos.*—1. Salario Convenio: es la cantidad pactada, que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

- Grupo I: 1.133.835 pesetas anuales.
- Grupo II: 1.210.905 pesetas anuales.
- Grupo III: 1.287.990 pesetas anuales.
- Grupo IV: 1.378.365 pesetas anuales.
- Grupo V: 1.531.395 pesetas anuales.
- Grupo VI: 1.719.570 pesetas anuales.
- Grupo VII: 1.921.785 pesetas anuales.
- Grupo VIII: 2.075.940 pesetas anuales.

La retribución de los botones, aprendices y aspirantes será de 829.621 pesetas anuales.

2. *Antigüedad:* Su cuantía será de 16.890 pesetas anuales brutas por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios y en ningún caso será absorbible ni compensable, sin perjuicio, en todo caso de los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trienios se consideran devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumple el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio, y al 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

3. *Plus complementario personal:* Está constituido por la diferencia entre el salario Convenio, más antigüedad, y el salario total.

4. *Plus de vigilantes nocturnos:* Se establece un plus a los vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 15.940 pesetas mensuales.

Artículo 21. *Devengo de retribuciones.*—Las retribuciones descritas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 30 de junio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por doceavas partes de enero a diciembre.

A los efectos del artículo 26, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a 1.794 horas de trabajo anual, para el personal del apartado a) del artículo 13; 1.706 horas para el personal del apartado b) del mismo artículo, 1.699,30 para el del apartado c) y 1.776 horas para el personal de los apartados d) y turno especial de noche.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Artículo 22. *Becas para hijos de empleados.*—Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los dieciocho años el 15 de septiembre la cantidad de 14.029 pesetas/hijo.

Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Artículo 23. *Ayuda natalicio.*—Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 9.422 pesetas.

Artículo 24. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.*—Se establece una ayuda de 22.035 pesetas mensuales, es decir, 264.420 pesetas anuales, por cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

a) Que el hijo esté calificado como subnormal en los Servicios de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.

b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento adecuado.

En todos los casos se exigirán los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose lo justificado solamente en caso de que éste sea inferior a lo concedido.

Artículo 25. *Seguro médico.*—Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Artículo 26. *Seguro de accidentes de viaje.*—Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidos en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas por cuenta de la misma.

Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y a cuatro veces el salario anual, en caso de invalidez permanente y absoluta.

Artículo 27. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas corresponderán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto, en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Artículo 28. *Complemento en caso de enfermedad y accidente de trabajo.*—Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias) que viniessen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo periodo que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Artículo 29. *Premios extraordinarios:*

a) En el mes y año en que el trabajador cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, se concederá un premio consistente en dos dozavas partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

b) En el mes y año en que el trabajador cumpla los cuarenta años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio consistente en tres dozavas partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Artículo 30. *Economato.*—Será a cargo de la Empresa la cuota correspondiente a aquellas personas que se integren en el economato laboral «Ecore».

Artículo 31. *Servicio militar.*—Durante la permanencia en filas o prestación social sustitutoria, se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Artículo 32. *Becas empleados.*—Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un Presidente nombrado por ésta.

Dicha comisión fallará las becas durante el mes de septiembre para el periodo lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etcétera), la Comisión se reunirá a requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Artículo 33. *Préstamos.*-Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder, por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe	Amortización Años	Interés anual Porcentaje
a) Vivienda	700.000	5	6
b) Varios	450.000	3	6
c) Electrodomésticos	150.000	2	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.300.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la Empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.200.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los periodos de amortización respectivos.

Quienes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda, podrán solicitar un segundo para el mismo concepto, una vez transcurridos diez años de la solicitud del anterior.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

CAPITULO V

Disposiciones generales

Artículo 34. *Revisión Salarial.*-En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 7,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 10,5 por 100, la Empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 35. Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha, y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Artículo 36. *Aplicación de Ordenanza.*-Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza de Comercio.

Artículo 37. *Comisión Paritaria.*-Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la comisión paritaria elevará lo actuado al Organismo competente.

15547 RESOLUCION de 10 de junio de 1992, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas que fue suscrito por fecha 29 de abril de 1992 de una parte por «Fand», «Cegal», «Anepoe» y «Asociación Nacional de Almacenistas de Papel» en representación de las empresas y de otra por Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General 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, 10 de junio de 1992.-La Directora General de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

Convenio colectivo del ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas

CAPITULO PRIMERO

Cláusulas preliminares

1.1 Criterios de negociación.

La negociación del presente Convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de las empresas afectadas por él mismo y el bienestar de sus trabajadores.

A este respecto el convenio subraya:

-Lo nocivo para el sector de los salarios inferiores a los del Convenio y la competencia desleal.

-El derecho a una remuneración estable y lo más justa y honorable posible.

-El acuerdo entre las partes contratantes en combatir, en toda circunstancia y mediante una acción común, los abusos flagrantes que pueden derivarse de la venta de productos editoriales o de papelería por personas y organismos no autorizados para ello.

1.2 Responsabilidad de cumplimiento del Convenio.

Las organizaciones firmantes son responsables, cada una en su ámbito de competencia, de la estricta observancia del Convenio. Los órganos de gobierno de dichas organizaciones son particularmente responsables de impedir por todos los medios legales que se infrinja el presente Convenio.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y consecución de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito territorial igual o menor y que afecten al ámbito personal y funcional de este Convenio, excepto los de empresa, cualquiera que sea la materia objeto de los mismos.

1.3 Concurrencia de Convenios.

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2, artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros Convenios de ámbito distinto (salvo el Convenio de Empresa) en ninguna materia. A tal fin, declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio Nacional y cualquier otro (de ámbito provincial, de territorio autónomo u otro cualquier ámbito, salvo el de Empresa), este último quedará expresamente anulado a todos los efectos y en todas sus materias.

CAPITULO II

Extensión

2.1 Ambito territorial

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

2.2 Ambito funcional.

-El presente Convenio obliga con carácter general a todas las Empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura; mayoristas y minoristas de papeles de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papel usado, su recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico, así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos.

Asimismo obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

-Las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio, Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones (FANDE), Confederación Española de Asociaciones de Empresarios Libreros (CEGAL), Asociación Nacional de Empresarios de Papelerías y Objetos de Escritorio (ANEPOE) y Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón, representan a los distribuidores de productos editoriales, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo, mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico, mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura, mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares, así como a los distribuidores, importadores y exportadores de los mencionados productos.