

**18484** RESOLUCION de 29 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (código de Convenio número 9901105) que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1997, de un parte, por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por las asociaciones empresariales CEGAL, FANDE, ANAPOE y Asociación Nacional de Almacenistas de Papel, en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 29 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

### CAPÍTULO I

#### 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 el 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 del cumplimiento del Convenio.

Las organizaciones firmantes CEGAL, FANDE y Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón, y ANAPOE, así como Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT (FETESE-UGT) y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO), 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.

### CAPÍTULO II

#### Extensión

##### 2.1 Ámbito territorial.

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

##### 2.2 Ámbito 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 de 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 Gremios y Asociaciones de Libreros (CEDAL), Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y Asociación Nacional de Almacenistas de Papelería y Objeto de Escritorio (ANAPOE), representan a los distribuidores de productos editoriales, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo, 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.

Respecto a la inclusión de las empresas de filatelia y papel recuperado, así como las incluidas en su ámbito funcional que no han participado en la negociación del presente Convenio, se estará a lo que determine la jurisdicción laboral en su caso.

##### 2.3 Ámbito personal.

Quedan dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo.

Se excluyen entre otros:

a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

c) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

d) Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil, con las empresas respectivas.

### CAPÍTULO III

#### Vigencia, duración y renovación

##### 3.1 Vigencia.

El presente Convenio empezará a regir desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las cláusulas relativas a retribuciones, para las que se establece su vigencia a partir del 1 de mayo de 1997.

##### 3.2 Duración.

El presente Convenio tiene duración desde el 1 de mayo de 1997, hasta el 30 de abril de 2000.

##### 3.3 Prórroga.

No obstante la duración acordada en el artículo anterior, al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado en forma

tácita de año en año, si no se hubiera denunciado a tenor de la normativa desarrollada en este mismo capítulo.

Denunciado el actual Convenio subsistirán, no obstante, sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

### 3.4 Revisión-denuncia.

Estarán legitimados para formular las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de denunciarse el Convenio.

Caso de que una de las partes desee la revisión del Convenio deberá comunicarlo a la otra por correo certificado con acuse de recibo con tres meses de antelación a su terminación como mínimo. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta, interpretadora del Convenio, en Madrid, en la calle de Villalar, 6, 1.º.

La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio Colectivo que sustituya al entonces vigente deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo Convenio.
- b) Materias concretas a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- d) Ámbito personal, y funcional en su caso, del Convenio que se pretende.
- e) Proyecto de composición de la Comisión negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- f) Documentación fehacientemente acreditativa, en caso de discrepancia, de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio, exigida por la legislación vigente.
- g) Si estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para tal función.

En todo caso, los gastos de la representación empresarial, originados por la negociación del nuevo Convenio, serán sufragados por las asociaciones empresariales participantes en la negociación. A tal fin, y antes de iniciarse la negociación, se constituirá un fondo, en igual cuantía a la de los gastos originados el año anterior, para sufragar los comunes, tales como honorarios del Presidente y Secretario, etc.

## CAPÍTULO IV

### Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en un 80 por 100 la subida de 1997 y en un 80 por 100 las subidas posteriores, las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos) o imperativo legal.

En ningún caso podrá ser absorbible ni compensable el complemento de antigüedad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

En los casos en los que se estime que existe una anómala aplicación de este artículo, la Comisión Mixta conocerá del caso con carácter previo a cualquier reclamación administrativa o jurisdiccional.

## CAPÍTULO V

### Comisión Mixta

#### 5.1 Constitución y funciones.

I. Se creará una Comisión Mixta paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del Convenio.

II. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración de puestos de trabajo del mismo.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio. Los dictámenes de la Comisión Mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.

#### 5.2 Procedimiento.

1.º La Comisión Mixta estará formada por:

Seis vocales como máximo por cada parte, que podrá variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en un número máximo de cuatro por cada una de ellas y para cada reunión elegirán de entre sus miembros un moderador.

Dos Secretarios, uno por cada parte, que tomarán nota de lo tratado y levantarán acta conjuntamente al menos de los acuerdos adoptados.

2.º La Comisión Mixta se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden ambas partes. (Reunión extraordinaria.)
- b) Una vez cada dos meses con carácter ordinario. (Reunión ordinaria.)

3.º La convocatoria de la Comisión Mixta la realizará la Secretaría de la misma.

La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación.

4.º En primera convocatoria, se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta cuando se hallen presentes los 2/3 de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

En segunda convocatoria, que se producirá media hora más tarde, bastará con la asistencia de la mitad más uno de cada una de ambas representaciones.

5.º Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo acuerdan conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro organismo competente a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso, prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

Recaída resolución, producirá avenencia conciliatoria ante el SMAC u otro organismo (con o sin mediación) o acuerdo «interpartes», éste será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva alguna, o de cierre patronal de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

6.º Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden se crearán Comisiones de Trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias que luego serán presentadas a la Comisión Mixta y no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

7.º La Secretaría tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta.

Las funciones de la Secretaría serán las siguientes:

1. Convocar a las partes con siete días de antelación.
2. Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.
3. Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.
4. Cuando otros cometidos le sean encomendados por acuerdo de la Comisión Mixta para su mejor funcionamiento.

#### 5.3 Consultas a la Comisión Mixta.

Aquellas empresas no adheridas a alguna de las asociaciones firmantes del Convenio, que deseen formular consultas o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 25.000

pesetas por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

Todas las consultas efectuadas por trabajadores y empresas deberán tramitarse necesariamente ante la misma, por medio de las organizaciones firmantes del Convenio.

#### 5.4 Domicilio.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Madrid en la calle Villar, 6, 1.º, pero podrán reunirse en cualquier lugar, previo acuerdo entre las dos partes.

## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo

La organización del trabajo con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa, entendiéndose, a este efecto, que el destino o traslado de los empleados, entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza, podrá verificarse respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa, así como abonándosele los mayores gastos que el traslado pudiera producirle.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines que le son atribuidos.

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidades del servicio.

En el punto a), el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo, y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la empresa.

En el supuesto b), se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la dirección de la empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado provisión voluntaria, por parte del personal que reúna las debidas condiciones profesionales y de categoría laboral que el puesto de trabajo requiera.

Con ocasión del traslado forzoso, superior a treinta días, la empresa abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y su familia, así como la de los enseres.

La compensación que la empresa llevará a cabo por vivienda al trabajador desplazado será el equivalente o similar a la que dicho trabajador viniera pagando.

Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del traslado en el centro de trabajo de origen, tendrá el trabajador derecho preferente a ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

## CAPÍTULO VII

### Del personal

#### 7.1 Disposiciones generales.

Las presentes clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el momento que exista en una empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidades, pues todos los empleados tendrán obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de sus categorías profesionales, sin menoscabo de su dignidad y sin que ponga en peligro su futuro desarrollo profesional.

#### 7.2 Clasificación del personal según la función.

##### Clasificación general.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- Personal técnico titulado.
- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- Personal de servicios y actividades auxiliares.
- Personal subalterno.

##### I. Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

- Titulados de grado superior.
- Titulados de grado medio.
- Ayudantes Técnicos Sanitarios.

##### II. Clasificación del personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

En este grupo se comprenden:

- Director.
- Jefe de División.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Ventas.
- Encargado general.
- Jefe de Sucursal.
- Jefe de Almacén.
- Jefe de Grupos.
- Jefe de Sección Mercantil.
- Encargado de Establecimiento.
- Intérprete.

##### Personal mercantil propiamente dicho:

- Viajante.
- Corredor de Plaza.
- Librero.
- Dependiente.
- Ayudante.
- Aprendiz.

##### III. Clasificación del personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Se consideran incluidas en este grupo las siguientes categorías:

##### Personal técnico no titulado:

- Director.
- Jefe de División.
- Jefe administrativo.
- Secretario.
- Contable.
- Jefe de Sección Administrativo.

##### Personal administrativo:

- Contable-Cajero o Taquimecanógrafo en idioma extranjero.
- Oficial administrativo u Operador de máquinas contables.
- Auxiliar administrativo, Codificador o Perforista.
- Aspirante.
- Auxiliar de Caja.

##### IV. Clasificación del personal de servicio y actividades auxiliares. En el mismo se incluye:

- Jefe de Sección de Servicio.
- Dibujante.
- Escaparatista.
- Ayudante de montaje.
- Visitador.

- f) Rotulista.
- g) Jefe de Taller.
- h) Profesionales de oficio (Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.). Conductores.
- h') Distribuidor-Repartidor (no autónomo).
- i) Capataz.
- j) Mozo especializado.
- k) Ascensorista.
- l) Telefonista.
- m) Mozo.
- n) Empaquetadora.

#### V. Clasificación del personal subalterno.

Comprende este grupo:

- a) Conserje.
- b) Cobrador.
- c) Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero.
- d) Personal de limpieza.

#### VI. Clasificación del personal de informática:

- a) Técnico en sistemas.
- b) Analista.
- c) Programador.
- d) Codificador de datos.
- e) Técnico de control de producción.

### 7.3 Definición de categorías profesionales y normas sobre aprendizaje.

#### I. Personal técnico titulado:

- a) Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.
- b) Titulado de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.
- c) Ayudante Técnico Sanitario: Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

#### II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:

##### Técnicos no titulados:

- a) Director: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
- b) Jefe de División: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.
- c) Jefe de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.
- d) Jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.
- e) Jefe de Ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.
- f) Encargado general: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección de sucursales en varias que radican en una misma plaza.
- g) Jefe de Sucursal: Es el que está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.
- h) Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, al cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.
- i) Jefe de Grupo: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

j) Jefe de Sección Mercantil: Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

k) Encargado de Establecimiento: Es el que está al frente de un pequeño establecimiento cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

l) Intérprete: Es al que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

##### Personal mercantil propiamente dicho:

ll) Viajante: Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

m) Corredor de Plaza: Es el empleado de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma plaza en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

n) Librero: Es la persona en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o que posean diploma expedido por las Escuelas de Librería, que ejerzan su función de venta, asesoramiento al cliente y gestión de la librería.

Percibirá la retribución correspondiente al Dependiente Mayor.

ñ) Dependiente: Es el empleado mayor de veintidós años, encargado de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos, cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según las características del uso a que se destine, novedades, etc.), deberán cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

o) Ayudante: Es el empleado menor de veintidós años, que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándose la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si, con carácter permanente, el Ayudante realiza funciones específicas de Dependiente, se le reconocerá esta categoría con la retribución correspondiente al Dependiente mayor de veintidós años.

p) Aprendiz: Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado a la empresa mediante especial contrato de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente por sí o por otro en los conocimientos propios de la profesión de Dependiente mercantil.

#### III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:

a) Director: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Jefe de División: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

c) Jefe administrativo: Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

d) Secretario: Es el Taquimecanógrafo que, a las órdenes inmediatas de un Director, Jefe de División o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

e) Contable: Se asimila, a efectos económicos, a la categoría de Jefe administrativo, al Jefe de Contabilidad de la clase de empresa del apartado c) de este artículo.

f) Jefe de Sección Administrativa: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

##### Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable-Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en

las anteriores, así como el Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto traduciéndolas directa y correctamente en seis.

h) Oficial administrativo u Operador de máquinas contables.

Oficial administrativo: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se consideraran incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Operador de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que, por su complejidad, requieren poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

i) Auxiliar administrativo, Codificador o Perforista.

Auxiliar administrativo: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Codificador o Perforista: Es el empleado mayor de dieciocho años que tiene como misión principal la realización de las operaciones y tareas necesarias para la confección de soportes de datos o el manejo de máquinas perforadoras de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas con fichas al efecto.

j) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacidad profesional.

k) Auxiliar de Caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y realiza cualesquiera otras operaciones semejantes.

#### IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

a) Jefe de Sección de Servicios: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

b) Dibujante: Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c) Escaparatista: Es el empleado mayor de dieciséis años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dichas actividades.

d) Ayudante de montaje: Es el empleado mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

e) Visitador: Es quien, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

f) Rotulista: Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

g) Jefe de Taller: Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa y que, con mando sobre los profesionales del oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precise sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa, en la forma y con el grado que exija la organización interna de ésta.

h) Profesionales de oficio: Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Se adscribirán a las categorías de Oficial de primera o de segunda quienes trabajan con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, comprendiéndose como Ayudantes a quienes, previo oportuno aprendizaje, tengan

aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y de segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se consideran profesionales de oficio de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y, de segunda, en otro caso.

h') Distribuidor-Repardidor: Es el trabajador no autónomo que realiza la función de carga, traslado y entrega de los productos de la empresa a kioscos, librerías, papelerías y cualquier otro punto de venta de clientes de la empresa respectiva, que efectúa los cobros y lleva a cabo la recogida de ejemplares y productos devueltos, teniendo la obligación de hacer la entrega de los productos y ejemplares recogidos por las devoluciones y el importe de los cobros realizados en el lugar que la empresa determine para cada caso concreto.

A los efectos de su clasificación profesional, tendrá la consideración de profesionales de oficio de primera.

i) Capataz: Es quien, al frente de los Mozos y Mozos especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

j) Mozo especializado: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten: Pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

k) Ascensorista: Es el empleado mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta o informa a los clientes.

l) Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior, y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

m) Mozo: Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

n) Empaquetador: Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

#### V. Personal subalterno:

a) Conserje: Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador: Es el empleado mayor de veintidós años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante o Sereno: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

Ordenanza: Es el empleado mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas y ayudar a apuntar partidas.

Portero: Tiene como misión esencial vigilar las puertas y accesos a los locales.

d) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

#### VI. Personal de informática:

a) Técnico en sistemas: Es la persona con título de grado superior que desarrolla los programas soporte y de utilidad, así como las nuevas técnicas de programación y mantenimiento, optimizando el sistema operativo de la instalación del proceso de datos. Le corresponde la retribución fijada en el grupo I para el titulado de grado superior.

b) Analista: Es la persona con título de grado medio que desarrolla el análisis funcional u orgánico de los proyectos más complejos y el diseño lógico de los mismos, responsabilizándose de la prueba total del sistema y manteniendo actualizado el manual que formó en el momento del análisis. Le corresponde la retribución fijada en el grupo I para el titulado de grado medio.

c) **Programador:** Es la persona que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a utilizar.

Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario. Asimilado a la retribución de Contable, Cajero u Operador.

d) **Codificador de datos:** Es la persona que utiliza las operaciones y tareas necesarias para la conversión de soportes de datos (perforación y verificación, etc.). Asimilado a la categoría de Auxiliar administrativo o Perforista.

e) **Técnico de control de producción:** Es la persona que prepara los medios necesarios para procesar un trabajo en el ordenador (cintas, documentos, etc.), controlando su ejecución de acuerdo con las hojas específicas del proceso o guías de operación, informando a los Gestores de aplicaciones si se produce alguna incidencia. Asimilando su retribución a la de Jefe administrativo del grupo III.

Las categorías informáticas descritas corresponden a personal técnico, vinculando a estructuras informáticas multipuesto, complejas, con dedicación preferentemente completa en el tiempo y poseedor de los títulos académicos oficiales reconocidos, en aquellos casos en que se contemple dicha titulación en las respectivas definiciones.

Por el contrario, no se calificarán como Técnicos informáticos aquellos puestos de trabajo que, en calidad de usuarios, se sirven de instrumentos informáticos en los que se limiten a efectuar simples rutinas de uso, ni aquellas en las que otro tipo de procesos informáticos técnicos ocupen una fracción de tiempo inferior al 25 por 100 de la jornada.

#### 7.4 Igualdad y no discriminación.

Las empresas no podrán condicionar el empleo de un trabajador a cuestiones de ideología, religión, raza, filiación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

#### 7.5 Igualdad de derechos de los trabajadores eventuales.

Los trabajadores eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores fijos, con las limitaciones que, en razón de la modalidad de la contratación, se establezcan legalmente.

#### 7.6 Ingresos.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

#### 7.7 Contratos de trabajo.

En los contratos de trabajo, se hará constar: La categoría profesional del trabajador y el centro de trabajo en el que prestará sus servicios. Asimismo, se hará constar la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio o con la distribución horaria de la misma que, en cada caso, haya elaborado la empresa.

##### 7.7.1 Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, ambos vigentes, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

**Formalización del contrato:** Se formalizará por escrito, consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancia que lo motive, registrándose en el INEM.

**Duración y prórroga:** La duración de estos contratos no podrá ser inferior a siete días ni superior a trece meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento del contrato inicial. Las mismas causas y circunstancias consignadas para la realización de estos contratos, en su duración máxima, no podrán ser utilizadas más de dos veces continuadas con contratos de esta naturaleza.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los trece meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Las prórrogas tendrán una duración mínima de quince días. La duración del contrato y de sus prórrogas se ajustará a lo dispuesto anteriormente, salvo que exista pacto en contrario.

Si a la finalización del período inicial o de cualquiera de sus prórrogas no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su

duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

**Cláusula transitoria:** Los contratos de esta naturaleza que estén en vigor en el momento de la firma del Convenio podrán prorrogarse hasta el límite máximo previsto en este artículo, aplicándose en consecuencia el resto de condiciones establecidas.

**Indemnización:** A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, exceptuándose el caso de baja voluntaria.

##### Contratación:

**Contrato de obra o servicio:** Se podrá realizar este contrato para ferias, exposiciones, ventas especiales y promociones de productos.

**Contrato de formación:** La duración de este contrato será de tres años, siendo el mínimo de seis meses.

La retribución será del 75 por 100, 85 por 100 y 90 por 100 del salario base y complemento del Convenio, para el primer, segundo y tercer año, respectivamente.

La edad para este tipo de contrato estará comprendida entre los dieciséis y los veintinueve años.

Quedan exceptuados del contrato de formación las categorías incluidas en el grupo V de clasificación profesional y las de Mozo, Ascensorista y Telefonista.

De acuerdo con lo determinado en el apartado e) del número dos del artículo 2 del Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, el tiempo dedicado a la formación teórica será computado semanalmente para llevar a cabo dicha formación a través de la propia empresa o de otras entidades o centros educativos.

**Contrato de fijos-discontinuos:** Aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en la misma empresa, con contratos temporales eventuales en determinados períodos, durante tres años consecutivos, pasarán a ser fijos-discontinuos.

#### 7.8 Baja voluntaria.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo al Jefe de ésta, al menos, con quince días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios. Dicho preaviso se considerará válidamente efectuado cualquiera que sea la forma de comunicación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la anticipada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso o aviso.

#### 7.9 Ascensos.

Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

**Grupo I.** Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

**Grupo II.** Las vacantes que existan en la categoría de Ayudante de Dependiente se proveerán entre Aprendices, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.II.O. Se asimilan a este efecto los Aprendices y los Empaquetadores.

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependientes al cumplir los veintidós años de edad.

Los Dependientes mayores se designarán entre los Dependientes y de acuerdo con el interesado.

También se designarán entre éstos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a las categorías de Corredor de Plaza, Jefe de Grupo y Jefe de Almacén.

**Grupo III.** Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares administrativos al cumplir los dieciocho años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se produjese una vacante de Auxiliar, si no existiese ningún aspirante en dicha edad mínima pero sí cumplidos dos años de servicio en la empresa, se procederá a la designación de Auxiliar entre dichos aspirantes, conforme a lo dispuesto respecto a la designación de Ayudantes de Dependientes, entre los Aprendices que no hubiesen terminado su aprendizaje, tal como se determine para el personal mercantil, de este artículo.

Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los Auxiliares administrativos.

La plaza de Jefe de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal Oficial administrativo.

Si, efectuada la prueba de aptitud, el primero de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este mismo artículo fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por su especialidad no exista más que un empleado administrativo, éste pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como Auxiliar.

Grupo IV. Las plazas de Capataz y Mozo especializado se proveerán por la empresa entre los Mozos especializados y Mozos, respectivamente.

Grupo V. Los Conserjes serán de libre nombramiento de las empresas entre los Ordenanzas.

Las centrales sindicales llevarán a la Comisión Mixta, durante la vigencia del Convenio, una propuesta para regular el régimen de ascensos.

#### 7.10 Jubilación anticipada.

A tenor de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y disposiciones que lo desarrollan, los trabajadores que deseen solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años notificarán este propósito a la empresa. Cuando exista acuerdo entre ambas partes, la empresa sustituirá a dichos trabajadores por otros, titulares de desempleo o jóvenes demandantes de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, podrá pactarse la jubilación anticipada, primándose ésta según la siguiente escala:

A los sesenta años: 1.500.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 1.125.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 850.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 580.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 330.000 pesetas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuciones

#### 8.1 Disposiciones generales.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

Los sueldos devengados en este Convenio se entienden mínimos y con carácter de ingreso garantizado en los casos en que la retribución esté compuesta de sueldos y comisión.

La Dirección de la empresa podrá establecer sistemas retributivos vinculados a la productividad, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

#### 8.2 Retribuciones.

8.2.1 Salario base.—Remuneraciones para el período del 1 de mayo de 1997 al 1 de mayo de 2000, serán las siguientes:

1. Desde el 1 de mayo de 1997 hasta el 30 de abril de 2000, un incremento del 2,6 por 100 sobre las tablas salariales vigentes (salario base más plus lineal), hasta el 30 de abril de 1997, acumulando su importe en el salario base y manteniendo el plus lineal en su cuantía actual.

2. Desde el 1 de mayo de 1998 hasta el 30 de abril de 1999, un incremento del IPC interanual, más 0,5 por 100 entre el período 1 de mayo de 1997 a 30 de abril de 1998, con el mismo criterio de cálculo.

3. Desde el 1 de mayo de 1999 hasta el 30 de abril de 2000, el incremento del IPC, más el 0,5 por 100 del período comprendido entre el 1 de mayo de 1998 a 30 de abril de 1999, también con idénticos criterios de cálculo.

El total de este cuadro corresponde a 12 mensualidades, dos pagas extraordinarias y una de beneficios.

8.2.2 Complemento lineal de Convenio.—Subsiste el plus lineal de Convenio de 60.000 pesetas brutas anuales, que se devengará por tiempo trabajado y que tendrá la consideración de complemento salarial de ven-

cimiento periódico superior al mes. Aunque ese devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrá abonarse por períodos inferiores de tiempo.

Para los menores de dieciocho años y Aprendices, el plus lineal será de 24.000 pesetas, y de 30.000 pesetas para los que tengan un año de antigüedad, en las mismas condiciones especificadas en el párrafo anterior.

8.2.3 Gratificaciones extraordinarias.—Las empresas abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe total de una mensualidad con motivo de las Navidades, otra mensualidad igual en el mes de julio y una tercera, en concepto de beneficios, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

El importe de estas gratificaciones se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada una de ellas.

8.2.4 Complemento de antigüedad.—A partir del 1 de mayo de 1997, los cuatrienios que se devenguen tendrán el valor de 2.500 pesetas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidentes de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

8.2.5 Complemento de enfermedad o accidente.—En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de doce meses en el caso de enfermedad común y dieciocho meses para el accidente de trabajo, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Si, transcurridos los dieciocho meses en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se declarase al trabajador afecto de una invalidez permanente, en grado total o absoluta, la empresa vendrá obligada a satisfacer la diferencia resultante de las prestaciones obligatorias hasta un 25 por 100 del importe de sus retribuciones, de los últimos seis meses.

#### 8.2.6 Casos especiales de retribución:

1. Trabajos de categoría superior.—El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquélla le corresponda.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior no tendrá derecho a dicho suplemento quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo mientras que la empresa le satisfaga la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

2. Trabajos de categoría inferior.—Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que está adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino a que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponde al trabajo que efectivamente preste.

3. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida. Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

4. Los trabajadores con conocimiento acreditado ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con éstas, percibirá un 10 por 100 de su salario base por cada idioma.

5. Los trabajadores que posean diploma expedido por las Escuelas de Librerías percibirán un incremento del 10 por 100 sobre su salario base, siempre que presten sus servicios en secciones de librería.

6. Gratificación especial a los escaparataístas.—El personal no comprendido en el apartado c) del artículo 7.2.IV que, no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 por 100 de su salario base.

7. La empresa abonará una mensualidad del salario real por el nacimiento de cada hijo. Si trabajan los dos cónyuges en el sector comprendido en el ámbito del Convenio, esta prestación sólo podrá ser acreditada por el cabeza de familia.

Para percibir esta prestación deberá tener cualquiera de los cónyuges un año de antigüedad en la empresa.

8. Ayuda por jubilación. Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años al servicio de la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementando con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se venga realizando por las empresas.

8.2.7 Salidas, viajes y dietas.—El trabajador que, por necesidad del servicio, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 1.000 ó 1.500 pesetas diarias, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

A los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará la cantidad por kilómetro, que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto, estando fijada en la actualidad en 24 pesetas por kilómetro.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y ésta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

8.2.8 Ausencias retribuidas y licencias.—El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Dos días naturales por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes o hermanos, así como por nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica, que exijan dos días de hospitalización como mínimo, del cónyuge, hijos o padres.
- Dos días naturales por fallecimiento de un hijo.
- Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.
- Necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.
- Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

En los casos c), d) y g), las licencias podrán prolongarse hasta cinco días, teniendo en cuenta para ellos los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, los mismos Jefes que hayan concedido la licencia podrán prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

La petición de las licencias ha de hacerse al empresario o persona en quien delegue, en el caso a que se refiere en el apartado a) anterior, y al Jefe inmediato del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b)

y c) antes indicados; la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resuelten faltas. En el caso a) del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

En todos los casos, cuando las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Para la aplicación de las licencias retribuidas se lleva a efecto en el presente Convenio al reconocimiento de las parejas de hecho, siempre que las mismas puedan probarse con los medios legales correspondientes (censo, certificaciones municipales, etc.).

8.2.9 Gestación.—La mujer embarazada, en caso de desarrollar trabajos previamente declarados por el facultativo pertinente como penosos o peligrosos para su embarazo, tendrá derecho, previa solicitud, a ocupar la primera vacante que se produzca o a permutar su puesto por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro del mismo grupo profesional, y exista posibilidad en la empresa, no siendo obligatorio el crear un puesto de trabajo nuevo.

Ambos supuestos de ocupación o permutación no darán lugar, en ningún caso, a que los trabajadores afectados consoliden los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

A partir del séptimo mes de embarazo, se concederán a las trabajadoras afectadas por este Convenio, nueve horas retribuidas para asistir a los cursos de preparación al parto, previa justificación correspondiente.

8.2.10 Permiso especial no retribuido.—Las trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad.

En estos casos, las trabajadoras deberán solicitarlo por escrito antes de causar baja maternal. La Dirección de la empresa resolverá sobre la concesión de este permiso en el mismo plazo.

## CAPÍTULO IX

### Jornada laboral, horario y descansos

#### 9.1 Jornada.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas.

Las empresas concederán a sus trabajadores, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permisos retribuido para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes normas:

La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores.

Podrán no coincidir en el mismo día para todos los trabajadores de la empresa.

Deberá hacerse en las épocas de menor actividad, según la especialidad a que la empresa se dedique.

En ningún caso este día por año de Convenio se unirá o irá acumulado al período de vacaciones anuales.

2. Las empresas, respetando el número de horas laborales al año, podrán acordar a través de sus Delegados de Personal o Comités de Empresa el horario más adecuado a sus necesidades en cada época del año.

3. Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario por circunstancias de mercado, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, hasta de diez horas, para el personal imprescindible, con veinticuatro horas de preaviso, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad, siempre que se cumpla el número de horas anuales laborales, remunerando estas horas como extraordinarias.

En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá engendrar tipo anual de jornada permanente diferenciada en cuanto a su cómputo semanal.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferentemente en jornadas completas.

La empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo el personal que deba realizar los trabajos extraordinarios que la originen.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa elegida, quedan exceptuados de lo aquí contenido:

- Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.

b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.

Quedan excluidos del régimen de jornada normal:

Los Guardas o Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella siempre que no se les exija una vigilancia constante podrá ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la empresa.

Las horas de exceso de jornada de los Guardas o Vigilantes con casa-habitación se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

### 9.2 Horas extraordinarias.

Las horas que excedan de los cómputos anuales establecidos en el párrafo 1 del artículo 9.1 se considerarán como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

La Dirección de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores en la empresa, comunicará a éstos, mensualmente, el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior.

En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna a la empresa afectada. El valor de la hora extraordinaria para las diversas categorías profesionales del presente Convenio, se establecerá aumentando un 20 por 100 el valor de la hora ordinaria.

9.2.1. Horas nocturnas.—Durante las veintidós horas hasta las seis horas siguientes, se abonará un plus de nocturnidad, consistente en el 25 por 100 del salario de Convenio, es decir, salario base más plus de Convenio.

### 9.3 Descanso dominical y en día festivo.

En las localidades donde permaneciese abierto en domingo, por existir feria o mercado tradicional en dichos días legalmente autorizados, se habrá de conceder al personal, dentro de la jornada, el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos, y disfrutarán dichos trabajadores, en compensación, de un día de descanso en un día laborable de la semana siguiente.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio a un domingo, y de acuerdo a la legislación vigente, se abonará dicho día con el 175 por 100 de recargo.

### 9.4 Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

2. Cuando el trabajador cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Las vacaciones anuales a las que tienen derecho los trabajadores afectados por el presente Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, salvo el mutuo acuerdo individual de las partes.

3. Durante las vacaciones, si el trabajador fuese hospitalizado durante quince o más días, las vacaciones se verán interrumpidas desde el primer día de hospitalización.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, comenzando el primer año en 1980 por los trabajadores de más antigüedad dentro de cada sección para evitar ausencias coincidentes de personal de igual categoría en su totalidad. Los turnos de vacaciones estarán establecidas en la primera quincena de marzo de cada año.

### 9.5 Servicio militar.

El personal comprendido en el presente Convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o prestación social sustitutoria y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve dos años prestando servicio al tiempo de ser incorporado al servicio militar o prestación sustitutoria tiene derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Durante el período del servicio militar o la prestación social sustitutoria los trabajadores percibirán el 25 por 100 del salario, siempre que tengan algún hijo a su cargo.

El trabajador en esta situación, cuando lo considere necesario, cobrará las retribuciones indicadas.

### 9.6 Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

El horario de disfrute resultante de la reducción antes mencionada se fijará de acuerdo entre ambas partes.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

## CAPÍTULO X

### Excedencias

#### 10.1 Excedencias.

Se reconocen dos clases de excedencia, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

#### 10.2 Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven al menos un año de servicio, cuya concesión será discrecional para la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco, y sin derecho a prórroga.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria, por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fuere concedido.

Excedencia por nacimiento de hijo. Con independencia de lo establecido, con carácter general, en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para las trabajadoras que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo, de acuerdo con dicho artículo del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, con reserva del mismo, si regresan a la empresa en el primer año de la excedencia o si dicho regreso se efectúa al finalizar el período de tres años, pero nunca tendrán derecho a la reserva de puestos si no se realiza el reingreso en el primer año o no consumen la totalidad de la excedencia.

La trabajadora deberá hacer uso de la opción, que le otorga este artículo, antes de comenzar el período de excedencia.

#### 10.3 Excedencia forzosa.

Dará lugar a su situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo lectivo.
- Enfermedad.
- Por cargo sindical.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos. Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno de sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 13.1.3.º

#### 10.4 Reingreso.

Los trabajadores excedentes tendrán derecho al reingreso con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

Sin perjuicio de lo anteriormente manifestado, la empresa podrá ceder el derecho al reingreso.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior dentro del mismo grupo profesional, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso a un puesto de su categoría.

## CAPÍTULO XI

### Premios, faltas y sanciones

#### 11.1 Premios.

Las empresas podrán establecer, a propuesta de los representantes de los trabajadores, un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y realizados en circunstancias singulares, y que revelen en su autor un profundo amor profesional.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores.

#### 11.2 Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causas justificadas del trabajo aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se someta dentro de un período de seis meses de la primera.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad, mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

#### 11.3 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.

Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Normas de procedimiento. Corresponde a la Dirección de la empresa, con conocimiento de los representantes de los trabajadores, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Seguridad y salud en el trabajo

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias:

1. Empresas de 5 a 25 trabajadores, un vigilante de seguridad con los requisitos y facultades establecidos en la legislación vigente.
2. Empresas de 26 a 50 trabajadores, un Comité de Seguridad y Salud formado por un representante de la empresa, un técnico perteneciente a la plantilla de la misma y dos representantes del personal, elegidos estos últimos por uno de entre los Delegados del personal o Comité de Empresa.
3. En las empresas con un censo entre 51 y 100 trabajadores los representantes del personal serán tres.
4. Las empresas con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente.

En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las especificadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XIII

### Actividad representativa

#### 13.1 Derechos sindicales.

1. Las empresas reconocen a los sindicatos legalmente constituidos y respetan el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
2. Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo sin perturbar la actividad normal de las empresas. Pueden igualmente celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.
3. Todo trabajador en activo que sea elegido para desempeñar un cargo en los órganos de representación y gobierno de sus respectivos sindicatos, que exija plena dedicación o haya sido designado para un cargo sindical de ámbito superior al de la empresa, podrá solicitar la situación de excedencia.

Una vez concedida la excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo que la determine.

La solicitud de reincorporación deberá ser formulada en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización de la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reintegro en el término indicado causará baja definitiva en la empresa.

En las empresas o centros de trabajo con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto en contrario.

La reincorporación será obligatoria para la empresa cuando la excedencia pedida por este motivo lo sea por un período máximo de un año, y con conocimiento expreso por parte de la empresa del tiempo de duración de la misma en el caso de que fuera por un año o por un período inferior.

#### 13.2 Actividad sindical.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 25 trabajadores, los sindicatos, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones en los tabloneros de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores, podrá constituirse una sección sindical, cuyo Delegado sindical deberá ser obligatoriamente miembro del Comité de Empresa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- a) Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de las empresas.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre sindicato o central y la Dirección.

c) Podrá asistir a las reuniones del Comité del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, si los hubiere, con voz y sin voto.

d) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en cuanto a dicha información y documentación, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

e) Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados al sindicato que trabajen en dicho centro.

f) Se dará información a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación que experimente la empresa, derivados de cambio de titularidad, fusión, absorción o segregación.

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 200 trabajadores, los sindicatos o centrales, legalmente constituidos y debidamente implantados, tendrán derecho a que, siempre que sea materialmente factible, por la Dirección del centro de trabajo o empresa, sea facilitada al Delegado sindical la utilización de un local a fin de que pueda ejercer sus funciones sindicales específicas.

Se entenderán legalmente constituidos aquellos sindicatos o centrales que se hallan inscritos en la Oficina de Depósitos de Estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los sindicatos o centrales que acrediten una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

#### 13.3 Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea; que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personal no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La Presidencia comunicará la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad normal laboral.

Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fecha en el día de la primera.

#### 13.4 Crédito de horas.

En las empresas o centro de trabajo en que la representación legal de los trabajadores corresponda al Comité de Empresa, por aplicación de la legislación laboral vigente, los miembros de éste podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que les corresponden en favor de otro u otros miembros del Comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por cedente y cesionario, con expresión del sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

En ningún caso podrán transferirse las horas utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

## CAPÍTULO XIV

### Varios

#### 14.1 Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes

u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

#### 14.2 Fomento de empleo

En desarrollo de la normativa legal vigente sobre empleo, se establece por las empresas afectadas por el presente convenio la obligación de respetar las siguientes condiciones en el momento de realizar nuevas contrataciones al amparo de la citada normativa:

a) En los contratos de trabajo a tiempo parcial no podrá acordarse una jornada de trabajo inferior a un tercio de la jornada pactada en convenio excepto para el personal de limpieza.

b) En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará la categoría profesional del trabajador contratado.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial, y si a través de diversos contratos de duración determinada hubieran agotado las prórrogas legales, en el caso de que las empresas afectadas por el presente Convenio decidan realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a estas últimas, siempre que sean de su misma categoría.

d) Entre los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial y los que tengan contratos de trabajo a tiempo completo, sea la duración de los mismos determinada o indefinida, no existirán diferencias ni discriminaciones, proporcionalmente a su jornada de trabajo, en lo referente a:

Número de pagas extraordinarias al año.

Provisión de vacantes para ascensos, siempre que la vacante sea de la misma categoría y a tiempo parcial.

Cualquier otro derecho o beneficio pactado en convenio o que sea de aplicación por normal legal.

e) El período de prueba para los trabajadores a tiempo parcial se determinará por el cálculo natural del tiempo y no por suma de jornadas trabajadas.

f) La sustitución de un contrato de trabajo a tiempo completo por un contrato de trabajo a tiempo parcial sólo podrá realizarse cuando, por escrito, así lo solicite el trabajador interesado, y dicha solicitud escrita haya sido conocida simultáneamente por la empresa y por los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, llevarán a efecto, a través de la Comisión Mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores.

#### 14.3 Control sindical de contrataciones.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores de los nuevos contratos que se realicen de conformidad con los artículos 11 y 15.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 14.4 Empleo.

A partir de la publicación del presente Convenio y para los trabajadores que en lo sucesivo hayan de ser contratados temporalmente por las empresas comprendidas en el ámbito del mismo, se fija en tres años el período máximo para alcanzar la condición de fijos en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato.

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas de más de 25 trabajadores se obligan a tener un nivel de empleo fijo del 70 por 100.

Todos los contratos se harán por escrito.

#### 14.5 Formación profesional.

a) Las partes firmantes de este convenio se comprometen a alentar y estimular la acción formativa sectorial desarrollada por entes públicos

educativos y culturales y a establecer las colaboraciones de asesoramiento convenientes para ello, y tratarán con los organismos públicos competentes las ayudas necesarias para el desarrollo efectivo de los mismos.

b) En la empresa en donde haya varios turnos de trabajo, el trabajador que esté estudiando tendrá derecho a elegir, de mutuo acuerdo con la empresa, el que mejor se adapte a su horario escolar.

#### 14.6 Seguro de accidentes de trabajo.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, se estudiará en la Comisión Mixta la posibilidad del establecimiento de un seguro de accidentes de trabajo, para el personal incluido en el presente Convenio.

#### 14.7 Descuentos en compras.

Los trabajadores podrán efectuar compras en su empresa, para su uso directo personal o de sus familiares en primer grado, con un descuento del 15 por 100 sobre el precio de venta al público.

### CAPÍTULO XV

#### Cláusula de descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas que pretendan acogerse a este descuelgue, tendrán el plazo máximo de un mes, desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», comunicando a la Comisión Paritaria del Convenio su intención y adjuntando con dicha comunicación los documentos que antes se señalan.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días, desde la recepción de la petición de la empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de quince días, a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

### CAPÍTULO XVI

#### Cláusula final

El texto del presente Convenio, por ser una refundición de las Ordenanzas y Convenios anteriores que regulaban el sector, adoptada de mutuo acuerdo entre las partes, sustituye a dichos textos quedando como única norma específica del sector. Para todos aquellos supuestos no contemplados en el presente convenio, se estará a lo que disponga la legislación general vigente en cada momento.

Nota a esta cláusula: La presente cláusula fue aprobada en el Convenio de 1 de mayo de 1982. Consecuente con su espíritu, los textos publicados en esta refundición incorporan también las modificaciones del Convenio de 1 de mayo de 1984, 1 de mayo de 1986, 1 de mayo de 1988, 11 de marzo de 1991, 29 de abril de 1992, 1 de mayo de 1994 y 1 de mayo de 1997.

ETT: Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal superior al 20 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales). Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que aplique a sus trabajadores el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal firmado el 31 de enero de 1997. Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en un plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, for-

mación y salud laboral de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Las partes acuerdan adecuar el Convenio a la nueva Ley de Prevención.

Asimismo, acuerdan adherirse al Segundo Acuerdo de Formación Nacional Continua y al Segundo Acuerdo Sectorial Estatal de Comercio, en lo que pueda afectar a las empresas y trabajadores del presente Convenio.

## CAPÍTULO XVII

### Acuerdo interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Primero.—Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente acuerdo.

Segundo.—Las partes acuerdan, en consecuencia, sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A todos los efectos, las intervenciones previstas en los artículos 5 y 8 del ASEC residirán en la Comisión Mixta, creada a tenor del artículo 20 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Tercero.—El ámbito funcional y territorial del presente acuerdo de ratificación del ASEC es el determinado por los artículos 2 y 4 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

En empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, las representaciones de los trabajadores y de la empresa podrán solicitar, de común acuerdo y por escrito a la Comisión Mixta citada con anterioridad, le sean aplicables las disposiciones del presente acuerdo, adhiriéndose al mismo, con carácter general o solicitando su aplicación a un supuesto concreto de los contemplados en el ASEC.

Cuarto.—Este acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Quinto.—El presente acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sexto.—La aplicación efectiva de los procedimientos establecidos en el ASEC se producirá conforme a lo previsto en la disposición final primera del propio ASEC y en la fecha y forma que concreten las organizaciones sindicales y empresarial firmantes del presente acuerdo.

### Tabla salarial

1 de mayo de 1997 a 30 de abril de 1998

Categoría	Salario base total anual Pesetas	Plus lineal total anual Pesetas
<b>Grupo I</b>		
Personal técnico titulado:		
Titulado grado superior (incl. Técnico sistemas) .....	2.270.393	60.000
Titulado grado medio (incl. Analista) .....	1.932.319	60.000
Ayudante técnico sanitario .....	1.537.946	60.000
<b>Grupo II</b>		
Personal mercantil técnico no titulado:		
Director .....	2.304.129	60.000
Jefe de División .....	2.163.296	60.000
Jefe de Personal .....	1.932.380	60.000
Jefe de Compras .....	1.932.380	60.000
Jefe de Ventas .....	1.932.380	60.000
Encargado general .....	1.932.380	60.000
Jefe de sucursal .....	1.757.789	60.000
Jefe de almacén .....	1.754.059	60.000
Jefe de grupo .....	1.628.069	60.000
Jefe de sección mercantil .....	1.594.318	60.000
Encargado de establecimiento .....	1.594.318	60.000
Intérprete .....	1.430.743	60.000

Categoría	Salario base total anual Pesetas	Plus lineal total anual Pesetas
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante .....	1.447.831	60.000
Corredor de plaza .....	1.430.743	60.000
Dependiente .....	1.464.788	60.000
Dependiente mayor .....	1.577.364	60.000
Librero .....	1.577.364	60.000
Ayudante .....	1.326.715	60.000
Aprendiz de dieciséis años .....	803.820	24.000
Aprendiz de diecisiete años (1) .....	803.820	24.000
<b>Grupo III</b>		
Personal técnico no titulado:		
Director .....	2.304.129	60.000
Jefe de división .....	2.163.296	60.000
Jefe administrativo (incl. Técnico control) .....	2.067.577	60.000
Secretario .....	1.550.360	60.000
Contable .....	1.616.859	60.000
Jefe de sección administrativo .....	1.752.056	60.000
Personal administrativo:		
Contable, Cajero o Taquim. en idioma extranjero (incl. Programador) .....	1.616.859	60.000
Oficial administrativo u Operador en máquina contable .....	1.476.001	60.000
Auxiliar administrativo o Perforista (incl. codificador) .....	1.352.081	60.000
Aspirante de diecisiete a dieciocho años (1) .....	803.820	24.000
Auxiliar de caja de dieciséis a dieciocho años (1) .....	803.820	24.000
Auxiliar de caja mayor de dieciocho años .....	1.357.717	60.000
<b>Grupo IV</b>		
Personal de servicio y actividades:		
Jefe de Servicio .....	1.746.387	60.000
Dibujante .....	1.723.895	60.000
Escaparartista .....	1.588.729	60.000
Ayudante de montaje .....	1.326.715	60.000
Delineante .....	1.729.562	60.000
Visitador .....	1.521.044	60.000
Rotulista .....	1.521.044	60.000
Jefe de taller .....	1.442.230	60.000
Profesional de oficio de primera .....	1.391.512	60.000
Profesional de oficio de segunda .....	1.340.826	60.000
Ayudante de oficio .....	1.326.715	60.000
Capataz .....	1.391.512	60.000
Mozo especializado .....	1.326.715	60.000
Ascensorista .....	1.326.715	60.000
Telefonista .....	1.326.715	60.000
Mozo y personal de limpieza .....	1.326.715	60.000
Empaquetador .....	1.326.715	60.000
<b>Grupo V</b>		
Personal subalterno:		
Conserje .....	1.340.826	60.000
Cobrador .....	1.335.057	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero .....	1.326.715	60.000
Personal limpieza (por horas) (2) .....	539	24

(1) Revisión. Los trabajadores de esta categoría con antigüedad de un año percibirán como plus lineal 30.000 pesetas.

(2) Este cálculo está hecho a base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.