

gratuito el uso y disfrute del alojamiento, siendo por cuenta de los/as trabajadores/as los servicios que por combustible, teléfono, agua y luz se originen.

En el mismo caso estaría la Gobernanta con respecto a la Escuela de Formación.

Tías/os SOS:

Si las necesidades del servicio imponen que para la mejor atención de los/as menores sea requisito el que este personal se aloje en la Casa Comunal que a estos fines tenga propuesta la Asociación, ésta podrá ceder a título gratuito el uso y disfrute del alojamiento.

Común para todo el personal:

Si por circunstancias y motivos se produce el cese en Aldeas Infantiles SOS de España de cualquier trabajador/a del colectivo que transitoriamente utilice los hogares o Casa Comunal, deberá abandonar el puesto de trabajo de inmediato, retirando de los mismos sus pertenencias en un máximo de cinco días, dejándolos libres y a disposición de la Asociación.

Los/as afectados/as por esta norma, y en el supuesto de no cumplir lo anteriormente contemplado, autorizan expresamente a los/as representantes de la Asociación y delegados de personal para que trasladen los enseres que fueran de su propiedad al almacén de la Aldea.

Los/as hijos/as de los/as trabajadores/as podrán contar en caso de enfermedad o situación especial con el apoyo de la Asociación en lo que precisen tras ser valoradas las situaciones individuales por el Departamento de Infancia y Juventud.

Seguro de vida:

Aldeas Infantiles SOS de España establecerá un concierto de Seguro Colectivo de Vida, para aquellos trabajadores que lleven un año en la Asociación, quedando establecidos los capitales de cobertura de riesgos en las siguientes cuantías:

Fallecimiento: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta y permanente: 7.000.000 de pesetas.

Las primas de este seguro serán costeadas íntegramente por la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España, y ésta no se hace responsable de las exclusiones de impago de riesgos por parte de la Aseguradora, por ningún concepto, a excepción de los derivados por impago de primas.

Disposición transitoria primera.

Primera.—Desde el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, las hojas de salarios de todos/as los/as trabajadores/as se adecuarán a las normas y conceptos retributivos expresados en este Acuerdo, compensando y absorbiendo cualquier complemento.

Segunda.—Las diferencias salariales que se pueden producir como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio serán abonadas en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» y sólo se harán efectivas y tendrán derecho a las mismas aquel personal que en el momento de la publicación se encuentre de alta en la empresa.

Tercera.—La cantidad de 17.400 pesetas que las tías/os SOS han venido percibiendo mensualmente desde primeros del año 2000 minorizarán las diferencias salariales que se produzcan como consecuencia de la aplicación de las tablas del presente Convenio.

**Tabla salarial**

	Sueldo base	Complementos			Total
		Ded. esp.	At. con.	Expect.	
Director del Departamento ...	70.680	25.000	—	174.320	270.000
Director Aldea y Residencia ...	70.680	25.000	30.000	139.320	265.000
Director Servicio Información y Asesoramiento .....	70.680	25.000	—	164.320	260.000

	Sueldo base	Complementos			Total
		Ded. esp.	At. con.	Expect.	
Director Escuela de Formación .....	70.680	25.000	—	163.250	258.930
Técnico de Departamento ...	70.680	—	—	104.320	175.000
Técnico de Investigación .....	70.680	—	—	104.320	175.000
Técnico Jurídico .....	70.680	—	—	104.320	175.000
Técnico Documentalista .....	70.680	—	—	99.320	170.000
Jefe de Estudios Escuela .....	70.680	—	—	102.251	173.201
Psicólogo .....	70.680	—	—	99.320	170.000
Pedagogo .....	70.680	—	—	104.320	175.000
Trabajador Social .....	70.680	—	—	74.374	145.000
Logopeda .....	70.680	—	—	70.374	141.054
Profesor de Apoyo .....	70.680	—	—	70.374	141.054
Madre/Padre SOS:					
N. ingreso .....	70.680	25.000	30.000	4.320	130.000
Al año .....	70.680	25.000	30.000	9.320	135.000
A los dos años .....	70.680	25.000	30.000	25.320	151.000
A los cuatro años .....	70.680	25.000	30.000	34.320	160.000
A los siete años .....	70.680	25.000	30.000	42.320	168.000
Educador de Hogares .....	70.680	25.000	—	64.320	160.000
Educador .....	70.680	—	—	74.320	145.000
Educador de CAI .....	70.680	—	—	44.320	115.000
Tía/o SOS:					
N. ingreso .....	70.680	15.000	15.000	14.320	115.000
Al año .....	70.680	15.000	15.000	19.320	120.000
A los tres años .....	70.680	15.000	15.000	29.320	130.000
Cuidador de Residencia .....	70.680	—	—	24.320	95.000
Jefe de Administración .....	70.680	—	—	75.320	146.000
Oficial Administrativo .....	70.680	—	—	67.320	132.000
Auxiliar Administrativo .....	70.680	—	—	38.226	108.906
Administrativo de Aldeas .....	70.680	—	—	64.320	135.000
Recepcionista .....	70.680	—	—	39.320	110.000
Chófer/Mantenedor .....	70.680	—	—	60.320	131.000
Gobernanta .....	70.680	—	—	59.657	130.337
Empleado Servicio Limpieza ..	70.680	—	—	6.320	77.000
Cocinero .....	70.680	—	—	9.320	80.000
Monitor de Taller .....	70.680	—	—	39.320	110.000

**19187** RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 26 de junio de 2000, de una parte, por la Asociación Nacional Almacenistas Papel y Cartón, CEGAL, ANAPOE y FANDE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FETCHTS-UGT y FECOHT-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 4 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

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

### CAPÍTULO I

#### Cláusulas preliminares

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 o organismos no autorizados para ello.

Las organizaciones firmantes CEGAL, FANDE, Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y ANAPOE, así como Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería y Turismo de UGT (FETCHTS-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.

#### Artículo 1. *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 en todas sus materias.

### CAPÍTULO II

#### Ámbito y denuncia

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 3. *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 papel 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; y la venta minorista de discos.

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 (CEGAL), Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y Asociación Nacional de Almacenistas de Papelería y Objetos 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.

#### Artículo 4. *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:

- Los cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- 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.
- 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.
- Los trabajadores autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil, con las empresas respectivas.

#### Artículo 5. *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 2000.

#### Artículo 6. *Duración y prórroga.*

El presente Convenio tiene duración desde el 1 de mayo del 2000 hasta el 30 de abril del 2003.

No obstante la duración acordada en el párrafo 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.

#### Artículo 7. *Revisión-denuncia.*

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están 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 denunciar 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 anticipación 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 el entonces vigente, deberá acompañar, a su escrito de denuncia, propuesta del punto o puntos a negociar expresando:

- Plazo de duración del nuevo Convenio.
- Materias concretas a negociar.
- Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- Ámbito personal y funcional en su caso, del Convenio que se pretende.
- Proyecto de composición de la Comisión Negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- Documentación fehacientemente acreditativa, en caso de discrepancia, de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio, exigida por la legislación vigente.
- Si estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, 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 III

#### Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan, en un 80 por 100 la subida del 2000 y en un 70 por 100 las subidas posteriores, las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas y unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, gratificaciones o beneficios voluntarios) 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 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 IV

#### 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, podrán 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.

#### Artículo 8. *Traslados.*

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 necesidad 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 supuesto 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 V

#### Clasificación profesional

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 le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y sin que ponga en peligro su futuro desarrollo profesional.

#### Artículo 9. *Clasificación del personal según la función.*

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.

#### Artículo 9.1 Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

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

#### Artículo 9.2 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 Grupo.
- Jefe de Sección Mercantil.
- Encargado de establecimiento.
- Intérprete.

Personal mercantil propiamente dicho:

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

#### Artículo 9.3 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.

- i) Auxiliar Administrativo, Codificador o Perforista.
- j) Aspirante.
- k) Auxiliar de Caja.

Artículo 9.4 Clasificación del personal de servicio y actividades auxiliares.

En el mismo se incluye:

- a) Jefe de Sección de Servicio.
- b) Dibujante.
- c) Escaparatasta.
- d) Ayudante de montaje.
- e) Visitador.
- f) Rotulista.
- g) Jefe de Taller.
- h) Profesionales de Oficio (Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.). Conductores.
- h') Distribuidor-Repertidor (no autónomo).
- i) Capataz.
- j) Mozo especializado.
- k) Ascensorista.
- l) Telefonista.
- m) Mozo.
- n) Empaquetadora.

Artículo 9.5 Clasificación del personal subalterno.

Comprende este grupo:

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

Artículo 9.6 Clasificación del personal de informática.

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

Artículo 10. *Definición de categorías profesionales y normas sobre aprendizaje.*

Artículo 10.1 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.

Artículo 10.2 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, etcétera.

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 ya 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 el 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 sean 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 22 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, facilitándosele la labor y 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.

Artículo 10.3 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 incluye en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien 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 requieren 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 consideran incluidos en estas categorías 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.

**Artículo 10.4 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 pueda 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) **Escaparataista:** 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 una 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 la categoría 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 rendimiento, comprendiéndose como ayudantes a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y 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.

i) **Distribuidor-repartidor:** Es el trabajador no autónomo que realiza la función de carga, traslado y entrega de los productos de la empresa a los 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, tendrán la consideración de profesionales de Oficio de primera.

j) **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.

k) **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.

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

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

n) **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.

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

**Artículo 10.5 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 veintiún 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 ascen-

sores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, 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.

#### Artículo 10.6 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 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 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 sirviesen de instrumentos informáticos en los que se limitan 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.

#### Artículo 11. 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 7.11.0. 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 si 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.

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 de 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 ser 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.

## CAPÍTULO VI

### Contratación y empleo

#### Artículo 12. 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.

#### Artículo 13. 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.

#### Artículo 14. Ingresos.

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

#### Artículo 15. Contratos de trabajo.

Todos los contratos se harán por escrito. 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 y con la distribución horaria de la misma que, en cada caso, haya elaborado la empresa.

#### Artículo 15.1 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.

Se formalizará por escrito consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motive, registrándose en el INEM.

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 éstos 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 y según la legislación vigente, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Si a la finalización del período inicial, 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.

Indemnización: A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, e 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.

#### Artículo 15.2 Contrato de obra o servicio:

Se podrá realizar esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo sea en un principio de duración incierta.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se identifican como tareas con sustantividad propia las ferias, exposiciones y ventas especiales.

#### Artículo 15.3 Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

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

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. Entre los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial y los que tengan contratos de trabajo a tiempo completo, sea la duración de lo mismo 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 norma legal.

#### Artículo 15.4 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.º del Real Decreto 488/1998, 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.

Si transcurrido el plazo de tres años, este contrato no se convierte en indefinido, la empresa vendrá obligada a indemnizarle con doce días de salario.

#### Artículo 15.5 Contrato en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato será de mínimo seis meses, máximo dos años. La retribución será del 85 por 100 y 90 por 100 del salario base y complemento del Convenio, para el primer y segundo, respectivamente.

Quedan exceptuados del contrato de prácticas las categorías incluidas en el grupo V de clasificación profesional, las de Mozo, Ascensorista y Telefonista, las de ayudante y auxiliar de cualquiera de los grupos profesionales.

#### Artículo 15.6 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.

El llamamiento se realizará, mediante comunicación escrita y con una antelación de quince días respecto de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a la categoría profesional a ocupar; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito al trabajador, con carácter previo a la misma y aplicando los criterios anteriores en orden inverso.

La distribución de la jornada se hará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido del contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se establecerá la distribución de la jornada a lo largo del tiempo de llamamiento, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el presente convenio, con carácter general, sobre la distribución de jornada.

Los trabajadores fijos discontinuos, que dentro de un período de actividad realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo, podrán realizar horas complementarias.

En defecto de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del período de ocupación del trabajador fijo discontinuo.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Todos los trabajadores fijos discontinuos tendrán garantizado un período de ocupación mínimo de ciento veinte días al año.

#### Artículo 16. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) superior al 15 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 apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente en cada momento.

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, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, 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.

No podrá utilizarse empresas de trabajo temporal en el supuesto de proceso de selección del personal.

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los trece meses en un período de dieciocho, asimismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de nueve meses por una o varias ETTs de forma continua o discontinua.

No se podrá utilizar ETT para cubrir un puesto de trabajo, en el cual se haya producido previamente un despido improcedente.

Los trabajadores de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

#### Artículo 17. *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 preaviso con la anticipada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso o aviso.

**Artículo 18. Control sindical de contrataciones.**

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

**Artículo 19. 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 75 por 100.

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.

**CAPÍTULO VII****Retribuciones**

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.

**Artículo 20. Salario base.**

Remuneraciones para el período del 1 de mayo de 2000 al 30 de abril de 2003, serán las siguientes:

1. Desde el 1 de mayo del 2000 hasta el 30 de abril del 2001, un incremento del 3,5 por 100 sobre las tablas salariales vigentes (salario base más plus lineal), hasta el 30 de abril del 2000, acumulando su importe en el salario base y manteniendo el plus lineal en su cuantía actual.

2. Desde el 1 de mayo del 2001 hasta el 30 de abril del 2002, un incremento del IPC, más un 0,5 por 100 entre el período del 1 de mayo de 2000 al 30 de abril del 2001 con el mismo criterio.

3. Desde el 1 de mayo del 2002 hasta el 30 de abril del 2003, el incremento del IPC, más el 0,5 por 100 del período comprendido entre el 1 de mayo de 2001 al 30 de abril del 2002, también con idénticos criterios de cálculo.

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

**Artículo 21. 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 vencimiento 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 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.

**Artículo 22. 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.

**Artículo 23. 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 la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

**Artículo 24. Casos especiales de retribución.**

Los trabajadores con conocimiento acreditado ante sus empresas de uno 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.

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.

Gratificación especial a los decoradores. El personal no comprendido en esta categoría 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.

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 solo podrá ser acreditada por el cabeza de familia.

**Artículo 25. Nocturnidad.**

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

**Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.**

El trabajador que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera 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 1.100 ó 1.600 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 una 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.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada laboral, horario y descansos

#### Artículo 27. *Jornada.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.796 horas de trabajo efectivo. El segundo año de vigencia del Convenio la jornada máxima laboral anual será de 1.792 y el tercer año la jornada máxima laboral será de 1.784 horas.

Las empresas concederán a sus trabajadores, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso 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 podrá acumular al período de vacaciones anuales.

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

Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, 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 alguno 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 al 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:

- a) 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, podrán 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.

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Las horas que excedan de los cómputos anuales establecidos en el artículo 26 del presente Convenio 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 de 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 establecerán aumentando un 20 por 100 el valor de la hora ordinaria, en el caso de que se hicieran en domingos o festivos se aumentarán en un 50 por 100 y se compensará en tiempo libre preferentemente.

#### Artículo 29. *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.

#### Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: Tendrán una duración de treinta días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

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.

Durante las vacaciones, si el trabajador fuese hospitalizado durante quince días o más días, las vacaciones se verán interrumpidas, desde el primer día de la 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 establecidos en la primera quincena de marzo de cada año.

#### Artículo 31. *Licencias retribuidas.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- c) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o hospitalización, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.
- e) Necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.
- f) 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.
- g) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de doce años.

En el caso c), la licencia podrá 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 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 resulten 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, incluidas 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.).

#### Artículo 32. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de vacaciones, puentes, ventas de Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

#### Artículo 33. *Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.*

Se estará a lo dispuesto en Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en su artículo segundo, puntos 2 y 3.

### CAPÍTULO IX

#### Suspensión del contrato

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.

#### Artículo 34. *Excedencia voluntaria.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la empresa siempre que lleven al menos un año de servicio, por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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.

#### Artículo 35. *Excedencia por maternidad.*

Con independencia de lo establecido, con carácter general, en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para los/as trabajadores/as, que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo, de acuerdo con dicho artículo del Estatuto de los Trabajadores, tendrá 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 tendrá derecho a la reserva de puestos, si no se realiza el reingreso en el primer año o no consume 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.

#### Artículo 36. *Excedencia forzosa.*

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

- Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- 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 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.

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 reingreso 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.

#### Artículo 37. *Excedencia por cuidados de familiares.*

Se estará a lo dispuesto en Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en su artículo cuarto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

#### Artículo 38. *Reingreso.*

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

Si el perjuicio de lo anteriormente manifestado, la empresa podrá conceder 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 X

#### Seguridad y salud

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:

- Empresas de 5 a 25 trabajadores, un vigilante de Seguridad con los requisitos y facultades establecidos en la legislación vigente.
- 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 entre los delegados del personal o Comité de Empresa.
- En las empresas con un censo entre 51 y 100 trabajadores, los representantes del personal serán tres.
- Las empresas con más de 100 trabajadores se registrarán en esta materia por la legislación vigente.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados de prevención dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de seis horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley.

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.

Artículo 39. *Gestión.*

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.

Se concederán a las trabajadoras afectadas por este Convenio, las horas necesarias retribuidas para asistir a los cursos de preparación al parto, previa justificación correspondiente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 40. *Permiso especial no retribuido.*

Las trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de incapacidad temporal 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.

Artículo 41. *Seguro de accidentes de trabajo.*

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otros más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 1.500.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

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

Artículo 42. *Complemento de enfermedad o accidente.*

En caso de incapacidad temporal 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 de accidente de trabajo, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Si, transcurridos los dieciocho meses en situación de incapacidad temporal por enfermedad, se declara el 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.

CAPÍTULO XI

**Disposiciones varias**

Artículo 43. *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.

Artículo 44. *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, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas.

Artículo 45. *Externalización de la prestación social complementaria.*

La Comisión Mixta en el plazo de cuatro meses a partir de la firma del Convenio y, antes de que acabe el año 2000, se reunirá para negociar la modalidad o modalidades de la externalización de los compromisos adquiridos en los artículos 43 y 44 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El personal comprendido en el presente Convenio tiene derecho a que 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, lo 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.

Artículo 47. *Uniformidad.*

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.

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

Artículo 48. *Descuento 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 XII

**Formación**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a alentar y estimular la acción formativa sectorial desarrollada por entes públicos educativos, y culturales, ya 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.

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.

En cuanto al desarrollo en el ámbito sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua se estará al Acuerdo Sectorial para el Comercio, suscrito en fecha 16 de abril de 1997, del que son organizaciones firmantes las partes firmantes de este Convenio.

Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se estará a los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.

### CAPÍTULO XIII

#### Cláusula 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.

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 XIV

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 49. 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, 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.

##### Artículo 50. Faltas.

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

##### Artículo 50.1 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 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 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 sean en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

##### Artículo 50.2 Faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo 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 del 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.

##### Artículo 50.3 Faltas muy graves.

1. Más de diez 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 e 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 cometa 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 51. *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 periodo 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 los derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan 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 sin 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 en vigor.

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

## CAPÍTULO XV

**Derechos sindicales**Artículo 52. *Derechos sindicales.*

Las empresas reconocen a los sindicatos legalmente constituidos y respetan el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

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.

Artículo 53. *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 tablones 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 la 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 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 de 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 Depósito de estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los Sindicatos o Centrales que acrediten una filiación superior al 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 54. *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, 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 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 fechadas en el día de la primera.

Artículo 55. *Horas sindicales.*

En las empresas o centros 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 lo corresponden a 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.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

## CAPÍTULO XVI

**Comisión Mixta**Artículo 56. *Constitución y funciones.*

Se creará una Comisión Mixta Paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y Sindicatos firmantes del Convenio.

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

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración depuestos 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.

#### Artículo 57. Procedimiento.

1. 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, se tomarán nota de lo tratado y levantarán acta conjuntamente al menos de los acuerdos adoptados.

2. 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. 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. En primera Convocatoria, se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta cuando se hallen presentes los dos tercios 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. 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, de cierre patronal de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

6. 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. La Secretaría tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta, y sus funciones serán las siguientes:

Convocar a las partes con siete días de antelación.

Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.

Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.

Cuando otros cometidos le sean encomendados por acuerdo de la Comisión Mixta para su mejor funcionamiento.

#### Artículo 58. 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, deberá, 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.

### 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 firmante del presente Acuerdo.

#### Disposición final primera.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión de trabajo que estudiará la transformación de las actuales categorías profesionales a grupos profesionales. Asimismo regulará un nuevo régimen de ascensos para esta nueva clasificación y adaptará las retribuciones.

**Tabla salarial**  
(1 de mayo de 2000 a 30 de abril de 2001)

	Salario base — Total anual	Plus lineal — Total anual
<i>Grupo I</i>		
Personal Técnico Titulado:		
Titulado Grado Superior (incl. Técnico Sistemas) ..	2.483.956	60.000
Titulado Grado Medio (incl. Analista) .....	2.114.896	60.000
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.684.383	60.000
<i>Grupo II</i>		
Personal mercantil técnico no titulado:		
Director .....	2.520.779	60.000
Jefe de División .....	2.367.040	60.000
Jefe de Personal .....	2.114.963	60.000
Jefe de Compras .....	2.114.963	60.000
Jefe de Ventas .....	2.114.963	60.000
Encargado General .....	2.114.963	60.000
Jefe de Sucursal .....	1.924.372	60.000

	Salario base — Total anual	Plus lineal — Total anual
Jefe de Almacén .....	1.920.300	60.000
Jefe de Grupo .....	1.782.765	60.000
Jefe de Sección Mercantil .....	1.745.921	60.000
Encargado de Establecimiento .....	1.745.921	60.000
Intérprete .....	1.567.355	60.000
<b>Personal mercantil propiamente dicho:</b>		
Viajante .....	1.586.009	60.000
Corredor de Plaza .....	1.567.355	60.000
Dependiente .....	1.604.520	60.000
Dependiente Mayor .....	1.727.413	60.000
Librero .....	1.727.413	60.000
Ayudante .....	1.453.794	60.000
Aprendiz de 16 años .....	1.088.514	24.000
Aprendiz de 17 años (1) .....	1.088.514	24.000
<i>Grupo III</i>		
<b>Personal técnico no titulado:</b>		
Director .....	2.520.779	60.000
Jefe de División .....	2.367.040	60.000
Jefe Administrativo (incl. Técnico Control) .....	2.262.548	60.000
Secretario .....	1.697.934	60.000
Contable .....	1.770.527	60.000
Jefe de Sección Administrativo .....	1.918.113	60.000
<b>Personal administrativo:</b>		
Contable, Cajero o Taquim. Idiom. Extranjero (incl. Programador) .....	1.770.527	60.000
Oficial Admvo. u Operador en máquina contable ...	1.616.761	60.000
Auxiliar Admvo. o Perforista (incl. Codificador) ...	1.481.484	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1) .....	1.088.514	24.000
Auxiliar de Caja .....	1.487.637	60.000
<i>Grupo IV</i>		
<b>Personal de servicios y actividades:</b>		
Jefe de Servicio .....	1.911.925	60.000
Dibujante .....	1.887.371	60.000
Escaparartista .....	1.739.818	60.000
Ayudante de Montaje .....	1.453.794	60.000
Delineante .....	1.893.558	60.000
Visitador .....	1.665.932	60.000
Rotulista .....	1.665.932	60.000
Jefe de Taller .....	1.579.895	60.000
Profesional de Oficio 1 .....	1.524.529	60.000
Profesional de Oficio 2 .....	1.469.199	60.000
Ayudante de Oficio .....	1.453.794	60.000
Capataz .....	1.524.529	60.000
Mozo Especializado .....	1.453.794	60.000
Ascensorista .....	1.453.794	60.000
Telefonista .....	1.453.794	60.000
Mozo y Personal de Limpieza .....	1.453.794	60.000
Empaquetador .....	1.453.794	60.000
<i>Grupo V</i>		
<b>Personal subalterno:</b>		
Conserje .....	1.469.199	60.000
Cobrador .....	1.462.900	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero .....	1.453.794	60.000
Personal de Limpieza (por horas) (2) .....	590	24

**19188** RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.» (código de convenio número 9013062), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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, 4 de octubre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «LINK EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS, S.L.U.» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Link Externalización de Servicios, S.L.U.» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. *Duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de octubre de 2000, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2005.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo denunciarlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio colectivo, de acuerdo con lo siguiente:

Año 2000 (octubre-diciembre): Tabla salarial, anexo I.

Año 2001: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2002: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2003: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2004: IPC previsto por el Gobierno.

Año 2005: IPC previsto por el Gobierno.

(1) Revisión. Los trabajadores de estas categorías con antigüedad de un año recibirán 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.