

15006 RESOLUCION de 1 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Comercio al por Mayor de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Comercio al por Mayor de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, que fue suscrito con fecha 27 de abril de 1989, de una parte, por la Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería, AMIEX, FEDEQUIM y PERDRÖFE, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 1 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXO

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.º 10. Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Art.º 11. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad alguna de las siguientes:

- Comercio al por mayor e importadores de productos químico-industriales.
- Comercio al por mayor e importadores de perfumería y droguería.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de plásticos.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de pintura.
- Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.
- Comercio al por mayor e importadores de material científico sanitario.
- Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.
- Comercio al por mayor e importadores de material de laboratorio y ortopédico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y, que por vía de referencia están encuadrados en los epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas aprobada por Decreto 2.518/1.974 de 4 de Agosto, dentro de los epígrafes 619.2, 619.4 y 619.5.

También queda encuadrado el personal de todas las cooperativas, economatos y todos los establecimientos de la clase que sean, bien particulares o paraestatales, cuya actividad principal sea alguna de las descritas anteriormente.

Art.º 12. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente a excepción del comprendido en los artículos 10, apartado 2º, y 20, del Estatuto de los Trabajadores.

Art.º 13. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.989 para el primer año de su vigencia y al 1 de Enero de 1.990 para el segundo.

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal en su caso.

No obstante, las organizaciones firmantes, reconociendo a sus asociados la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Art.º 14. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la Autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades imponga alguna de sus cláusulas, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En todo caso, la comisión mixta paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

Art.º 15. Concurrencia del convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional se rijan en la actualidad por otro convenio colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio.

Art.º 16. Garantías individuales del personal. Condiciones más beneficiosas.

Se respetará a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Art.º 17. Condiciones anteriores a la entrada en vigor del presente convenio.

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este convenio, a excepción de los complementos salariales que obedezcan a la exigencia de una mayor cantidad y calidad de trabajo, y los así definidos por la Ley.

Art.º 18. Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, único y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones del presente convenio.

Art.º 19. Retorno supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para el Comercio de 24 de Julio de 1.971, con las modificaciones establecidas en la Orden Ministerial de 4 de Junio de 1.975, así como las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPÍTULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art.º 20. Clasificación profesional.

En esta materia el presente convenio se refiere a lo establecido en la vigente Ordenanza de trabajo para el Comercio en su capítulo III, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las empresas afectadas por el mismo.

No obstante ello, y con objeto de llenar el vacío existente en esta materia en relación a determinados puestos de trabajo que por la propia característica de la actividad comercial han surgido, sin que existiese la correspondiente definición en la Ordenanza, hizo necesario el proceder a incorporar las siguientes categorías profesionales:

A) Personal mercantil: Delegado comercial o Jefe de delegación.

Es el empleado que al frente de una delegación y siguiendo las instrucciones dadas por la empresa, orienta, supervisa y fiscaliza la organización publicitaria, administrativa, comercial técnica dentro de su demarcación, siendo así mismo responsable de todo el depósito de materias y del personal de la propia delegación y de los distintos sucursales dependientes de la misma si las hubiere.

B) Técnicas de proceso de datos:

• Técnico de sistemas

Es el empleado que con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos de posibilidades de los ordenadores existentes, puede efectuar los estudios conducentes para la implantación o modificación del proceso de datos de una entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma y con el título oficial de la Facultad correspondiente.

• Analista

Es el empleado que con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo en la empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

*** Programador**

Es el empleado que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general.

*** Operador**

Es el empleado que domina las técnicas y los lenguajes de modificación propios del ordenador para formar programas de inscripciones que ejecutan su trabajo.

*** Perforista**

Es el empleado que tiene como misión principal el saneo de toda clase de material de perforación.

C) Personal de servicios:*** Preparador de pedidos**

Es el empleado que por iniciativa propia y sin intervenir directamente en la operación de la venta, efectúa las operaciones necesarias para la preparación eficiente de los pedidos, para su embalaje y expedición, según las notas o albaranes que le sean suministrados por el departamento correspondiente.

*** Moro especializado**

Es el empleado que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, al implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de empaquetar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer subalajes y elementos precisos y las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Dentro de esta categoría se encuentran los ensacadores que son aquellos empleados que tras la recepción de la mercancía o conjunto de mercancías ensacadas o empaquetadas en recipientes de determinado peso o capacidad, se dedica a su acondicionamiento pasado, empaquetando e incluso etiquetando y clasificando las mercancías en distintos envases de menor o mayor capacidad que al de recepción.

CAPÍTULO III**INGRESOS, ASCENSOS, CESAS Y PERÍODOS DE PRUEBA****Artº 120. Ingreso.**

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, asegurados, cabezas de familia numerosas, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

El empresario comunicará al comité de empresa o delegados de personal en su caso, el a los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas para los aspirantes.

Artº 121. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, en función de la categoría profesional que corresponda y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

PERSONAL TÉCNICO TITULADO DE GRADO MEDIO O SUPERIOR:

Director, Jefe de División, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de delegación, Técnico de sistemas y Analista.

SEIS MESES

Incargado general y Viajante.

TRES MESES

Restante personal mercantil administrativo y de proceso de datos.

UN MES

Personal de actividades auxiliares y subalternas.

QUINCE DÍAS

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrá resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso, y sin derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

Artº 122. Ascensos.

Los ascensos del personal, cuando haya vacantes de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuará con arreglo a las normas contenidas en el artículo 25 de la vigente Ordenanza laboral de Comercio.

En las empresas de más de 50 trabajadores y cuando con arreglo a dichas normas exista obligación de celebrar concurso-oposición o pruebas de actitud para decidir los ascensos, dentro del tribunal calificador que a tal efecto haya designado la empresa, existirán dos representantes de los trabajadores designados por el comité de empresa, que participarán en los tribunales con voz y sin voto.

Todo auxiliar administrativo que lleve más de diez años desempeñando dichas funciones en una misma empresa, tendrá derecho a ascender a la categoría de oficial, previo examen de aptitud y siempre que exista vacante en dicha categoría.

El examen de aptitud comprenderá, en su caso, las pruebas teórico-prácticas necesarias para que el opositor pueda demostrar que tiene los conocimientos precisos para desarrollar las funciones que para la categoría profesional de oficial recoge la Ordenanza Laboral de Comercio.

Superado el examen, el auxiliar administrativo, ascenderá automáticamente a la categoría de oficial administrativo siempre y cuando exista vacante en dicha categoría profesional.

Se entenderá que existe vacante en dicha categoría profesional, siempre y cuando no exista al menos un oficial administrativo por cada cuatro auxiliares.

En todo caso, el nuevo oficial administrativo deberá seguir realizando las mismas funciones que habitualmente venía desarrollando con anterioridad, aunque éstas sean las de auxiliar administrativo.

Artº 123. Resolución unilateral del contrato.

El personal comprendido en el presente convenio que se propone cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

Artº 124. Comunicación a los representantes de los trabajadores en relación con los expedientes de regulación de empleo ó de la petición de suspensión de pagos o quiebra de las empresas.

1. Las empresas que se vean precisadas a presentar expediente de regulación de empleo, se comprometen a poner a disposición de los trabajadores (Comités de empresa o Delegados de personal) con una antelación mínima de veintidós días, un ejemplar completo de dicho expediente.

2. Las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores (Comité de empresa o Delegados de personal) de la presentación de suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y el Juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que los motivan.

3. Los representantes de los trabajadores (Comité de empresa o Delegados de personal), se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciben de la empresa sobre las materias expresadas y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

CAPÍTULO IV**JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artº 125. Jornada de trabajo.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dicha jornada en su cómputo anual no podrá exceder de 1.300 horas durante 1.988 y de 1.792 horas durante 1.990. Desde la distribución de esta jornada supone la superación de las cuarenta horas semanales, se computará semestralmente en términos de media.

Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficioso.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso (bracadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetados en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.

El descanso semanal no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del convenio acuerdan realizar los estudios oportunos, al objeto de que si las condiciones técnicas y productivas así lo permiten, la jornada de trabajo se distribuya de Lunes a Viernes.

Artº 126. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, determinado por los conceptos que se detallan en el artículo 49. del Decreto de 17 de Agosto de 1.973. Orden

Ministerial de 29 de Noviembre del mismo año, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por ciento excepto para los trabajadores en Domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por ciento, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural, aquellas que sean retiradas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias estructurales en tiempo libre equivalente y no en su compensación económica.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

Art. 199. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado, las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivo abonable y no recuperable el día 24 de Diciembre. En aquellos casos en que la empresa considere que el cierre del día 24 de Diciembre le ocasiona perjuicio económico importante, éste, de acuerdo con los trabajadores, podrá desplazarse a otro día del año.

Art. 200. Vacaciones.

Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa. En ningún caso, se disfrutará preferentemente entre los meses de Mayo y Octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutase fuera de los meses antes referidos la duración será de treinta y cinco días naturales si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los períodos referidos.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutados entre los meses comprendidos entre Mayo y Octubre.

A los efectos del período de cómputo de vacaciones, se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir del 1 de Enero al 31 de Diciembre, debiendo en todo caso el trabajador disfrutar el tiempo que le corresponde dentro del año.

Sin embargo, los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas, no hubiese completado un año natural en la plantilla de la empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expedirá con una antelación de tres meses como mínimo en los tableros de anuncios para conocimiento del personal.

Las vacaciones se retribuirán previa solicitud del interesado antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajado, computándose como semana completa la fracción de la misma. En el caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, y salvaguardando los derechos previstos en el artículo 30 apartado C del Estatuto de los Trabajadores, estas se distribuirán entre los trabajadores mediante el sistema de rotación anual.

Art. 201. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

18. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesástico o civil.

19. Dos días por simultaneidad de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.

20. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

48. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.

59. Durante un día por traslado de domicilio habitual.

60. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 19. del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

70. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

69. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir recaeando la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

68. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 202. Asistencia y consultoría médica.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad, si estos conyuges sus trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviviere con el mismo, la asistencia y consultoría a los médicos de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar al mismo con el correspondiente volante del facultativo.

Este derecho, para el de los hijos, solo podrá usarse por uno de los conyuges.

Art. 203. Excedencias.

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría profesional y si no existiere vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se entenderá lo dispuesto en sus normas.

Los trabajadores que soliciten una excedencia por razón de antigüedad de acuerdo con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho durante el plazo máximo de un año a ocupar nuevamente su puesto de trabajo, el ingreso será automático tras la petición de la trabajadora.

Este derecho podrá ser ejercitado por la trabajadora una sola vez y, para acceder al mismo habrá de solicitarlo a la empresa, al menos 60 días antes del plazo previsto para el parto, y si este se produce, lo presente cláusula solo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 204. Salario convenio.

En el que como tal figura, para cada categoría profesional en el Anexo de este convenio.

Se establece un salario mínimo garantizado para los trabajadores mayores de 18 años del sector y que no podrá ser inferior al que establecen las tablas salariales del anexo de este convenio para el trabajador en formación profesional en segundo grado independientemente del tipo de contrato realizado.

Art. 205. Complemento personal de antigüedad.

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en, como mínimo, en la cuantía de un 1 por ciento cada año, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo del complemento de antigüedad será el siguiente:

41.000 pesetas durante 1.989
42.000 pesetas durante 1.990

Con efectos 1 de Enero de cada año.

Artº 269. Gratificaciones de Julio, Navidad y Marzo

En los días 15 de los meses de Julio, Diciembre y Marzo, las empresas abonarán una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de concepto más antigüedad, en su caso. En el caso de la paga de Marzo, esta podrá ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Artº 270. Pago del salario

El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semanas, quincena o más.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que estos puedan exceder del 30 por ciento del importe total del salario devengado.

El pago se podrá efectuar mediante cheque, talón o transferencia bancaria, en este último caso se asegurará que el abono en la cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

Aquellas empresas que hicieran el pago de los haberes a través de cheque o talón bancario y que el horario de trabajo coincida con el de caja de las entidades bancarias, vendrán obligadas a pactar con los trabajadores afectados la forma en que estos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Artº 271. Cláusula de no discriminación

Las empresas garantizarán el derecho de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales del Anexo de este convenio.

Artº 272. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de Diciembre de 1.989 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.988, superior al 3 por ciento se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Del incremento se abonará con efectos 1 de Enero de 1.989, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990 y para el tercio a cabo se tomará como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Para el segundo año de vigencia (1.990), se incrementarán inicialmente los salarios en un 4 por ciento a partir del 1 de Enero de dicho año.

En el caso de que a 31 de Diciembre de 1.990 el I.P.C. registrado por el I.N.E. respecto del 31 de Diciembre de 1.989 más 1 por ciento resultase superior al incremento inicial pactado para dicho año (4 por ciento), se revisarán los salarios con carácter retroactivo 1 de Enero de 1.990 hasta alcanzar dicha cifra (I.P.C. 1990 = 1 por ciento).

Las cantidades contempladas en los artículos 30, 38, 39 y 40 del presente convenio se incrementarán en un 4 por ciento en 1.990.

Las revisiones contempladas en este artículo, en caso de producirse, tendrán efectos sobre las tablas salariales del Anexo del convenio.

CAPÍTULO VI

DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Artº 273. Desplazamientos

Las empresas, por necesidades del servicio, podrán confiar a sus trabajadores alguna comisión fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no sea posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 400 pesetas y 670 respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Las condiciones en las que se deben efectuar los desplazamientos, figurarán en el pacto de empresa si lo tuviere.

Cuando un desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, este tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

Artº 274. Traslados

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción, por lo que queda derogada la correspondiente sanción tipificada en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artº 275. Traslado de centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa decida trasladar el centro de trabajo a otra localidad deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias o las que en cada momento regulen esta materia.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artº 276. Seguridad e higiene en el trabajo

Las cuantías materiales afectas a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de Marzo de 1.971 y demás normativas concordantes.

La Comisión Mixta procederá al estudio para adecuar dichas normas a las particularidades del sector.

En el plazo de 6 meses a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado, las partes firmantes adquieren el compromiso de elaborar el mapa de riesgos del sector a través de la Comisión Mixta.

Artº 277. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estará compuesto por tres representantes designados entre la plantilla por el Comité de empresa y tres representantes designados por la Dirección, entre los que preferentemente estarán el responsable de los servicios sanitarios y el jefe de mantenimiento.

Los vigilantes y miembros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dispondrán para el ejercicio de las funciones para las cuales han sido elegidos de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

Artº 278. Recomendaciones médicas

Las empresas, a través de los servicios médicos de la mutua patronal con la que tengan cubiertos los riesgos de accidente de trabajo o con aquellos otros que libremente designen, someterán cada año a sus trabajadores a un reconocimiento médico.

La Comisión Mixta recomendará a las empresas la subsanación de las posibles anomalías y la adopción de las medidas necesarias para que no fueran conculcadas las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, si así fuera requerida para ello.

Artº 279. Protección a la maternidad

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, variaciones bruscas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa, decisión del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o resolución de la Autoridad Laboral en el caso de desacuerdo en dicho comité.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permisa, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se incorpore después del parto.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS SOCIALES

Artº 280. Prendas de trabajo

Con independencia de lo establecido en el artículo 85 de la Ordenanza Laboral de Comercio, a los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitará guardapechos, gorros o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos dos veces al año.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente tenga que realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitual permanente exija la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o abreviatura de las mismas y, de la sección a que pertenecían.

Los gastos ocasionados por esta actividad correrán por cuenta de la empresa.

Artº 281. Ayuda por jubilación

Los trabajadores que al tiempo de jubilarse en la empresa lleven más de veinte años al servicio de la misma, percibirán como premio dos mensualidades del último salario acreditado y 1.500 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

Por mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, y dentro del seno de cada empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los 54 años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el R.D.L. 14/81 de 20 de Agosto.

Artº 282. Premio de vinculación

Con el fin de proceder a premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, esta tendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 39.500

pesetas. De igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la empresa percibirán un premio de 151.370 pesetas.

Artº 409 Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, queda esta obligada a satisfacer a sus derechohabientes una ayuda de 151.300 pesetas o el equivalente a dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser está última cantidad superior a las 151.300 pesetas.

Artº 410 Otras condiciones

Las estipulaciones contenidas en los artículos 38, 39 y 40 del presente convenio, tendrán plena eficacia, salvo que por las empresas se estableciera cualquier tipo de condiciones que resulten más favorables.

Artº 411 Servicio militar

El personal afectado por el presente convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más.

Así mismo, el personal que lleve más de un año prestando servicio en la empresa, al tiempo de incorporarse al servicio militar tendrá derecho a percibir, como si estuviera presente en el trabajo, el importe de las dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, a que se refiere el artículo 28 del presente convenio.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artº 412 Reserva de horas para los representantes de los trabajadores

La reserva de horas previstas en la legislación vigente para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijado en el límite de treinta horas mensuales, con independencia del número de trabajadores con que cuente la empresa.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de sesenta horas mensuales en uno o varios miembros de los comités de empresa o delegados de personal.

Para que esta acumulación pueda tener lugar será necesario:

- 1º. Que los distintos miembros concedan libremente la cesión de horas necesarias para la acumulación.
2º. Que se comunique tal acumulación a la empresa, con un día de antelación.

Artº 413 Cargos públicos

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público, disfrutará de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo íntegro de todas las retribuciones establecidas en el presente convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Artº 414 Cobro de cuotas sindicales

Las empresas percibirán a los representantes de los trabajadores, que el día de cobro, y fuera de las horas trabajo realicen el cobro a las cuotas sindicales, pudiendo utilizar a tal efecto los locales de la empresa.

Artº 415 Tablón de anuncios

En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

Artº 416 Derecho a la no discriminación

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Artº 417 Excedencia especial por razón de cargo sindical

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de su cese en el cargo.

CAPITULO X

FORMACION PROFESIONAL

Artº 418 Formación profesional

Las empresas podrán organizar cursos de perfeccionamiento del personal a los fines de capacitación y necesariamente para promoción profesional.

Estos cursos se impartirán fuera de la jornada laboral y para aquellos trabajadores o colectivos en los cuales se requiera un perfeccionamiento superior de los conocimientos para la realización de su trabajo diario o para la posibilidad constatada de una promoción interna dentro de la empresa.

Estos cursos serán facilitados de forma totalmente gratuita por las empresas y con cargo a sus presupuestos generales de tipo social.

Para la realización de estos cursos, la empresa informará del plan de formación al comité de empresa o delegados de personal.

CAPITULO XI

COMISION MIXTA

Artº 501 Comisión mixta

Las partes firmantes del presente convenio, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.OO.), por un lado y la Federación Nacional de Asociaciones de Comercio al por mayor de Perfumería, Droguería y esencias y la Asociación de mayoristas e importadores de productos Químicos en general, asociada a FERGOSIN y FERROFOT, y ANIEX, por otro lado, acuerdan establecer una Comisión Mixta y paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, reestructuración y vigilancia del convenio.

Artº 502 Composición

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artº 503 Procedimiento

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Organizarán tal calificativo las organizaciones firmantes del convenio.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.989

Table with 3 columns: CATEGORIA PROFESIONAL, SALARIO MENSUAL, SALARIO ANUAL. It lists various professional categories and their corresponding monthly and annual salaries.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
* Dependiente mayor.....	72.750	1.091.250
* Ayudante.....	68.490	1.027.350
* Trabajador en formación profesional en 19. grado.....	48.120	721.800
* Trabajador en formación profesional en 20. grado.....	51.890	770.350
Grupo tercero		
Personal administrativo (categoría no regulada):		
* Director.....	87.630	1.464.450
* Jefe de división.....	89.040	1.235.800
* Jefe de administrativo.....	82.320	1.234.900
* Contable.....	74.120	1.111.800
* Secretario.....	72.090	1.041.250
* Jefe de sección administrativa.....	74.790	1.181.350
Personal administrativo:		
* Contable/cajero ó tecnocontable en idioma extranjero.....	74.120	1.111.800
* Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables.....	71.710	1.075.650
* Auxiliares administrativos.....	68.490	1.027.350
* Trabajador en formación profesional en 19. grado.....	48.120	721.800
* Trabajador en formación profesional en 20. grado.....	51.890	770.350
* Auxiliar de caja.....	68.490	1.027.350
Personal de proceso de datos:		
* Técnico de sistemas.....	90.670	1.360.050
* Analista.....	86.220	1.203.300
* Programador.....	78.790	1.181.850
* Operador.....	71.710	1.075.650
* Pictorista y/o pantallista.....	68.490	1.027.350
Grupo cuarto		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
* Jefe de sección de servicios.....	76.770	1.151.550
* Dibujante.....	80.220	1.203.300
* Mecanicista.....	78.120	1.171.650
* Ayudante montaje.....	68.490	1.027.350
* Delincuente.....	71.694	1.078.350
* Visitador.....	69.730	1.048.950
* Botellista.....	69.730	1.048.950
* Jefe de taller.....	71.690	1.078.350
* Profesional de primera.....	66.780	1.046.700
* Profesional de segunda.....	66.730	1.045.950
* Profesional de terceros.....	69.700	1.045.500
* Copistas.....	69.900	1.048.500
* Preparador de pedidos.....	69.730	1.045.950
* Hizo especializado.....	69.700	1.045.500
* Invasor.....	69.700	1.045.500
* Ascensorista.....	68.490	1.027.350
* Telefonista.....	68.490	1.027.350
* Hizo.....	68.490	1.027.350
* Espectador.....	68.490	1.027.350
Personal de servicio técnico de material científico sanitario:		
* Jefe de servicio técnico.....	96.930	1.331.950
* Técnico.....	90.220	1.203.300
* Ayudante técnico.....	69.780	1.046.700
Grupo quinto		
Personal auxiliar:		
* Consejero/Ordenante.....	68.490	1.027.350
* Cobrador.....	68.490	1.027.350
* Portero, Vigilante, Sereno.....	68.490	1.027.350
* Personal de limpieza/jornada completa.....	68.490	1.027.350
* Personal de limpieza por hora.....	570	

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Comisión mixta, y dentro de la vigencia de este convenio, procederá a la adecuación de aquellas secciones de la Ordenanza Laboral de Comercio no contempladas en el texto del actual convenio para su inclusión en el mismo, y para llevarlo a cabo procederá a institucionalizar una reunión ordinaria mensual a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado.

15007 RESOLUCION de 7 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» el acuerdo suscrito por las representaciones de la Administración del Estado y de la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), así como el protocolo adicional al mismo suscrito por dichas partes.

Visto el texto del acuerdo y protocolo adicional al mismo, suscrito entre las representaciones de la Administración del Estado y de la CSIF (Confederación Sindical Independiente de Funcionarios), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- Primero.-Admitir el depósito del citado acuerdo y el protocolo adicional del mismo en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de este Centro directivo.
- Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

En Madrid, a 7 de Octubre de 1.988, reunidos los representantes de la Administración Sanitaria del Estado y la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), como consecuencia de las negociaciones iniciadas en la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado y en desarrollo de lo especificado en la cláusula tercera del acuerdo suscrito en la referida Mesa General, acuerdan en el marco de la Mesa Sectorial Sanitaria/ suscribir el presente pacto:

1º) AMBITO Y VIGENCIA:

El presente Acuerdo, que tendrá vigencia hasta 31 de Diciembre de 1989, comprende al personal estatutario al que resulta de aplicación el nuevo sistema retributivo y presta servicios en el ámbito territorial al que extiende su competencia el Instituto Nacional de la Salud.

2º) DISTRIBUCION DEL FONDO:

La participación del personal al que se refiere el punto anterior en el Fondo destinado a corregir desequilibrios, previsto en el Proyecto de Ley de Presupuestos para 1989, que asciende a 4.595 millones de pesetas, se aplicará a la modificación de los Complementos de Destino de los puestos de trabajo que seguidamente se relacionan, con expresión del nivel que les resultará asignado desde 1 de Enero de 1989:

PUERTO DE TRABAJO	NIVEL COMP. DESTINO DESDE 1.1.89
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	
A.- EN HOSPITAL	
Matrona Jefe o Adjunta; Fisioterapeuta Jefe o Adjunto; Enfermera Jefe, Subjefe o Adjunta; Terapeuta Ocupacional, Jefe o Adjunto; Directora Técnica Escuela Universitaria de Enfermería.....	21
Enfermera Supervisora; Enfermera - Jefe del Servicio de Atención al Paciente; Secretaria Estudios Escuela Universitaria de Enfermería; Matrona.....	20
Fisioterapeuta; Profesora E.Univer. Enfermería; Enfermera A.T.S./D.U.E. en Unidades de Hospitalización; Enfermera A.T.S./D.U.E. en Servicios Centrales; Terapeuta Ocupacional ..	18
Enfermera A.T.S./D.U.E. en Consultas Externas.....	17