

ANEXO N.º 2 TABLAS DE HORARIOS**FABRICA Y ALMACEN DE MATERIAS PRIMAS**

Horario único

A) Turno de mañana

Desde las 06 horas Hasta las 14 horas 15 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

B) Turno de tarde

Desde las 14 horas 15 minutos Hasta las 22 horas 30 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

C) Turno de noche**1a. Semana**

Desde las 22 horas 15 minutos Hasta las 06 horas (De Domingo a Lunes)
Desde las 22 horas 30 minutos Hasta las 06 horas (De lunes a Sábado)
Total horas efectivas: 43 horas 45 minutos semana

2a. Semana

Desde las 22 horas 30 minutos Hasta las 06 horas
De lunes a sábado Total horas efectivas: 36 horas 15 minutos semana

NOTA:

Entre la primera y segunda semana del turno de noche suman 80 horas de trabajo efectivo. Se pacta que en el turno de noche, primera semana, el Domingo no tendrá carácter festivo.

ADMINISTRACION Y COMERCIAL**A) Mañana**

Desde las 08 horas 30 minutos Hasta las 14 horas 00 minutos

B) Tarde

Desde las 15 horas 00 minutos Hasta las 17 horas 30 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

ALMACEN Y REPARTO**A) Mañana**

Desde las 08 horas 30 minutos Hasta las 14 horas 00 minutos

B) Tarde

Desde las 15 horas 15 minutos Hasta las 18 horas 00 minutos
De lunes a viernes Total horas efectivas: 40 horas semana

EXCEPTO EN CAMPAÑA QUE SE SOMETERAN A LOS HORARIOS DE FABRICACION

NOTAS:

(*) Los 15 minutos que sobran de cada turno, son por cuenta del trabajador y corresponden a descanso. (Desayunos, meriendas y cenas)

(*) Los horarios de las delegaciones comerciales serán en principio como el horario de administración y comercial, aunque podrán someterse en función de los horarios del lugar.

23616 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Distribuciones de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribuciones de Especialidades y Productos Farmacéuticos (Código de Convenio número 9.901.116), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1993, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuciones de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR y ASECOFARMA), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores de dicho 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 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, 6 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUCIONES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICOS

CAPITULO PRIMERO**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las normas contenidas en el presente Convenio todas las Empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos y encuadrada su actividad por la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Art. 4.º *Ambito temporal, vigencia y duración.*—El período de aplicación de este Convenio será por dos años finalizado el día 31 de diciembre de 1994.

Los efectos económicos y concretamente en la cuantía que se indica en el apartado específico de retribuciones, se retrotraerán al día 1 de enero de 1993, durante el primer año de vigencia; durante el segundo año, la retroactividad se efectuará al 1 de enero de 1994. Los efectos administrativos del contenido del presente Convenio serán desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará por la tática de dos años, siempre que no se denuncie por escrito, dentro de los últimos tres meses de la vigencia de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

La tramitación se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

CAPITULO II**Clasificación profesional**

Art. 7.º Las clasificaciones del personal por categorías recogidas en la tabla salarial del presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, se estará en cuanto a la asignación de la retribución, a la que se asigna para cada categoría, siempre que se realicen las funciones especificadas para la misma, a salvo de lo específicamente determinado para los supuestos especiales de trabajos de categoría superior e inferior y acoplamiento del personal de capacidad disminuida.

En todo caso, el personal contratado no podrá percibir salarios inferiores a los establecidos para cada categoría en la tabla salarial del Convenio.

Art. 8.º *Clasificación según permanencia.*—El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo o con contrato de duración, obra o servicio determinado.

En este último grupo se incluirá el personal de acuerdo con las distintas disposiciones legales de fomento al empleo, sean contratados en algunas de las modalidades de trabajo en prácticas, trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo para formación y aprendizaje y contratos temporales.

Estas modalidades de contratación se registrarán por lo que para cada una de ellas dispongan las disposiciones legales de aplicación.

No obstante, se acuerda que, para cubrir atenciones extraordinarias, las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán contratar personal complementario por un tiempo máximo de tres meses al año, en dos períodos: Uno, en fiestas tradicionales o por vacaciones reglamentarias, y otro, circunstancial, a elección de la Empresa por balances, inventarios, proceso de reorganización, mecanización, modificación de instalaciones, etc. La duración máxima de cada período será de mes y medio.

De acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, la retribución para jornadas inferiores a la completa, será asignada a prorrata del tiempo trabajado.

Art. 9.º *Resolución unilateral del contrato.*—El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la Empresa, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Art. 10. *Movilidad funcional.*—Dada la reducida estructura con que cuentan la mayoría de las Empresas, la movilidad funcional global en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 11. *Formación profesional y capacitación.*—Se entenderá en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursillos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, cumpliendo así mismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 12. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa —mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes— imperativo legal, jurisprudencial, concencioso-administrativo, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 13. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

Art. 14. *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía «ad personam».

Art. 15. *Tabla salarial (año 1993):*

Categoría	Salario total anual — Pesetas
Grupo I	
Personal técnico titulado:	
Titulado de Grado Superior	1.789.255
Titulado Grado Medio	1.504.772
Ayudante Técnico Sanitario	1.392.914
Grupo II	
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	1.989.234
Jefe Administrativo	1.749.530

Categoría	Salario total anual — Pesetas
Jefe de División	1.729.671
Jefe de Personal	1.703.968
Jefe de Compras	1.703.968
Jefe de Ventas	1.703.968
Encargado General	1.703.968
Jefe de Sucursal	1.579.544
Jefe de Almacén	1.579.544
Jefe de Grupo	1.529.891
Jefe de Sección Mercantil	1.504.772
Comprador	1.481.406
Personal mercantil:	
Viajante	1.387.650
Corredor de Plaza	1.387.650
Dependiente Mayor	1.387.650
Dependiente	1.373.007
Ayudante	1.318.205
Aprendiz diecisiete años	825.328
Aprendiz dieciséis años	773.802
Grupo III	
Personal administrativo:	
Jefe de Sección Administrativa	1.529.891
Contable o Cajero	1.408.139
Oficial Administrativo	1.373.007
Auxiliar Administrativo	1.331.907
Aspirante diecisiete años	825.328
Aspirante dieciséis años	773.802
Grupo IV	
Personal de servicios y actividades auxiliares:	
Jefe de Sección Servicios	1.433.314
Jefe de Taller	1.387.650
Profesional Oficio de Primera	1.373.007
Profesional Oficio de Segunda	1.318.205
Profesional Oficio Tercera (o Ayudante)	1.311.412
Capataz	1.373.007
Mozo especializado	1.331.907
Mozo	1.311.412
Telefonista-Recepcionista	1.331.907
Grupo V	
Personal subalterno:	
Conserje	1.331.907
Cobrador	1.373.007
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	1.311.412
Personal limpieza	1.311.412

Anexo a la tabla de categorías y salarios

Operador de Ordenador y Verificador: Queda equiparado a Oficial Administrativo.

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

Perforista y Operador de Máquinas Contables, Auxiliar de Caja mayor de veintidós años y Auxiliar de Caja menor de veintidós años: Queda equiparado a Auxiliar Administrativo.

Ayudante de Montaje: Queda equiparado a Ayudante Profesional de Oficio.

Chófer-Reparditor: Queda equiparado a Profesional de Oficio de Primera.

Tabla salarial 1994

La confeccionará la Comisión Mixta y consiste en las tablas de 1993 incrementadas en el IPC previsto por el Gobierno de la Nación para el año 1994 incrementado en un punto y medio.

Art. 16. Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluidas dentro del cómputo señalado cualquiera otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran con-

cedidas las Empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial, se entenderán sobre jornada completa y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 24 del presente Convenio.

Art. 17. Revisión salarial (1993 y 1994).—Si el IPC al 31 de diciembre de 1993 excediera del 5 por 100 se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1993 consistente en la cantidad que exceda de dicho 5 por 100. La revisión sería sobre tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1992.

Para el segundo año de vigencia, si el IPC a 31 de diciembre de 1994 excediera del IPC previsto por el Gobierno de la Nación para 1994, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1994, consistente en la cantidad que exceda del IPC previsto por el Gobierno de la Nación para 1994. La revisión sería sobre tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1993.

Art. 18. Cláusula aclaratoria.—Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez o al 50 por 100 entre las nóminas de julio y agosto.

Art. 19. Aumentos por antigüedad.—El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la tabla salarial correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad 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 se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad laboral transitoria, así como la de excedencia de carácter forzoso para prestación del servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

C) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encontrase encuadrado.

También se estimará los servicios prestados de las Empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

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 en las normas anteriores pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

E) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 20. Bodas de plata y oro.—Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma Empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la Empresa alcance los veinticinco años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 70.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía a 140.000 pesetas. Dichas cantidades se abonarán una sola vez. Aquellas Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 21. Jubilación.—Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada de mutuo acuerdo, se establece una indemnización, siempre que se produzca tal evento, consistente en las siguientes cantidades, para los trabajadores, a las siguientes edades:

- A los sesenta años, 2.000.000 de pesetas.
- A los sesenta y un años, 1.500.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años, 1.000.000 de pesetas.
- A los sesenta y tres años, 750.000 pesetas.

Ambas partes aceptan expresamente la jubilación de los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Las Empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador a jubilar, en las condiciones previstas en la citada norma. Será obligatorio que previamente a la iniciación por parte del trabajador de cualquier trámite de jubilación la Empresa suscriba el acuerdo y contrato de sustitución para que el trabajador pueda acogerse al derecho que le otorga el Real Decreto 1194/1985.

La jubilación a los sesenta y cinco años de edad será obligatoria, si por el trabajador se tuviera cubierto el período de carencia.

Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades, incrementado con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Art. 22. Ayuda por defunción.—En caso de fallecimiento del trabajador, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes de la misma.

Art. 23. Incapacidad laboral transitoria.—En caso de baja por ILT, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses.

CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 24. Jornada laboral y horarios.—La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, tanto para la jornada partida como para la continuada, no pudiendo exceder dicha jornada laboral en cómputo anual y trabajo efectivo de mil ochocientas horas.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Al principio de cada año natural las Empresas señalarán de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre del presente año la jornada ordinaria de trabajo finaliza a las catorce treinta horas.

Art. 25. Horas extraordinarias y estructurales.—Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden de 29 de noviembre del mismo año, completado con lo establecido al respecto en la vigente legislación.

Las Empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.º

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias de carácter estructural para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originarias por ausencias imprevistas, mantenimiento, períodos punta en la producción por situaciones de anomalía sanitaria, variaciones generalizadas del stock por causas no imputables a la propia Empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas estructurales, la Dirección de la Empresa dará cuenta a la Autoridad laboral conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Las Empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias estructurales en tiempos libres equivalentes y no en su compensación económica.

Art. 26. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año, de común acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores directamente, o bien, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La situación de baja por ILT debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el período vacacional del trabajador.

No obstante lo anterior, las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales y consecutivos, para aquellos trabajadores que por causas ajenas a su voluntad y de organización de Empresa, las disfruten durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre.

CAPITULO V

Licencias y excedencias

Art. 27. *Licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 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.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha del mismo.

Art. 28. *Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo:*

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor 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.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada

para prestar servicios en Empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático.

c) La baja por maternidad con parte de ILT tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPITULO VI

Faltas, sanciones y premios

Art. 29. *Faltas, sanciones y premios.*—Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema en el capítulo VIII de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la Empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, una cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

Art. 31. Dado que el precio de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Art. 32. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales.

El número de horas mensuales retribuidas que la legislación atribuye a los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales podrán acumularse en uno o varios de ellos, siempre que sean cedidas voluntariamente por los otros delegados y comunicándolo a la Empresa en un plazo mínimo de una semana.

Para que pueda darse dicha acumulación será preciso que las Empresas no se hubieran opuesto en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», mediante comunicación fehaciente a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Art. 33. *Tablón de anuncios.*—En los Centros de trabajo de las Empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización de los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores.

Se situará fuera de la vista del público en lugar visible.

Art. 34. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales, ni por la naturaleza del contrato.

Los contratos declarados en fraude de Ley por la autoridad judicial, se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Art. 35. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*—El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de

la Empresa dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del Centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Art. 36. Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio, la representación patronal ha estado formada por la «Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos» (FEDIFAR), a la que se adhiere ASECOFARMA y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO).

Art. 37. *Comisión Mixta:*

Comisión Mixta.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición.—La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios, así como un único Presidente, sin voto para la Comisión.

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

Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, CC. OO., UGT, USO, FEDIFAR y ASECOFARMA.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las Empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Art. 38. *Conflictos colectivos*.—1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole, además, todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta, y a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 38.3 de este acuerdo.

Art. 39. *Corrección del absentismo*.—Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles; con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1. En la primera baja por ILT del año, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.
2. A partir de esta (segunda baja y consecutivas), la Empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la Empresa complementará hasta el 100 por 100.

De este acuerdo se exceptúan las bajas que lleven hospitalización o las producidas por accidente de trabajo y maternidad y las que excedan de veintidós días ininterrumpidos.

Art. 40. *Cláusula de no acesión a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio*.—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Nacional han agotado en el contexto de éste, su capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del mismo, por lo que se comprometen expresamente a no

promover niveles inferiores de negociación, Estatutarios o Extratutarios, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Art. 41. *Paz social*.—Durante la vigencia del Convenio, la representación social se compromete expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido el compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 42. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio*.—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el artículo de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden de Trabajo de 4 de junio de 1975, «Boletín Oficial del Estado» del 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Art. 43. A tenor de lo establecido en la disposición final primera del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y a la obligatoriedad que del mismo dimana, las partes se adhieren a lo estipulado en dicho Acuerdo.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto de 1991, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

DECLARACION CONJUNTA

Ambas partes deliberadoras consideran la conveniencia de adecuar en lo posible las normas de la actual Ordenanza de Trabajo de Comercio aplicable y las normas convencionales vigentes y estudiar la posibilidad de refundirlas en un solo cuerpo de aplicación, para cuyo fin se comenzarán reuniones conjuntas de trabajo a partir del próximo mes de octubre de 1993.

Se abordará como primer trabajo el de la clasificación profesional.