

	Pesetas
Peón	28.524
Especialista 2. ^a	29.418
Especialista 1. ^a	30.125
Oficial 3. ^a	30.705
Oficial 2. ^a	31.239
Oficial 1. ^a	33.188
Oficial 1. ^a Esp. Lito.	35.206
Encargado de Sección	36.030
Capataz	30.705
Guardia Sereno	29.418
Portero	29.418
Ordenanza	29.418
Almacenero	30.705
Jefe 1. ^a Administrativo	37.851
Jefe 2. ^a Administrativo	38.868
Oficial 1. ^a Administrativo	33.188
Oficial 2. ^a Administrativo	31.239
Auxiliar Administrativo	30.705
Aspirante de catorce años	16.358
Aspirante de quince años	20.845
Aspirante de dieciséis años	25.659
Aspirante de diecisiete años	28.524
Telefonista	29.418
Delineante 1. ^a	34.777
Delineante 2. ^a	33.478
Delineante 3. ^a	32.190
Maestro Encargado	37.851
Jefe Organización	37.851
Técnico	33.246
Titulado de Grado Medio	38.129
Titulado de Grado Superior	47.224

4789

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, suscrito, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas de Perfumería, y Anexos, Comercio de Mayoristas de Especialidades Farmacéuticas, Productos Químicos y Perfumería y la Asociación de Mayoristas de Productos Químicos en General e Importadores, asociada a FEDEQUIN y PERDROFE, y, de otra, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y

Resultando que con fecha 4 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 31 de enero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora y al objeto de proceder a la homologación del mismo.

Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que el presente Convenio se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden antes citadas, se estima su homologación.

Vistos los preceptos legales mencionados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, suscrito, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos, Comercio de Mayoristas de Especialidades Farmacéuticas, Productos Químicos y Perfumería y la Asociación de Mayoristas de Productos Químicos en General e Importadores, asociada a FEDEQUIN y PERDROFE y, de otra, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de la Dirección General de Trabajo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a las partes, a las que hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, 2.º de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUIMICOS INDUSTRIALES

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA.—AMBITOS DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2.º

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio todas aquellas Empresas que tengan como actividad alguna de las siguientes:

Mayoristas e importadores de productos químico industriales.
Mayoristas e importadores de productos de perfumería y droguería.

Mayoristas e importadores de productos de plástico.
Mayoristas e importadores de productos de pintura.
Mayoristas e importadores de productos colorantes.
Mayoristas e importadores de productos de material científico y sanitario.

Mayoristas e importadores de materias primas farmacéuticas.
Mayoristas e importadores de productos de material de laboratorio y ortopédico.

Mayoristas e importadores de productos de ortopedia.

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

Sin embargo, no será 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. 3.º *Ambito 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 2.º y 3.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

A) Entrada en vigor.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1980, a excepción de lo previsto en el artículo 18 en relación a la jornada laboral.

B) Duración.—La duración del presente Convenio será de un año, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1980.

C) Revisión.—Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la renovación del presente Convenio un mes antes de la finalización del mismo.

D) Pago de atrasos.—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 siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

SECCION SEGUNDA

Art. 5.º *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 no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

En este caso, la Comisión Mixta Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir del de la notificación de la Resolución administrativa.

SECCION TERCERA.—CONCURRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES: ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 6.º *Garantías individuales «ad personam».*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos 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. 7.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del 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 de trabajo, y los así definidos por Ley.

Art. 8.º *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, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados en

su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerará absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

SECCION CUARTA

Art. 9.º Derecho 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 1971, con las modificaciones establecidas por la Orden ministerial de 4 de junio de 1975, así como a la Ley de Relaciones Laborales, al Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo y demás disposiciones legales de necesaria y obligatoria aplicación.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 10. En esta materia el presente Convenio se remite a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo en el Comercio en su capítulo III en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las Empresas afectadas por el mismo.

No obstante a 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 pactar 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 y técnica dentro de su demarcación, siendo asimismo responsable de todo el depósito de materias y del personal de la propia Delegación y de las distintas sucursales dependientes de la misma si las hubiere.

B) Técnicos de procesos 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 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 manejo de toda clase de material de perforación.

C) Personal de servicio: Preparador de pedidos.—Es el empleado que con 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 la expedición, según las notas o albaranes que le sean suministrados por el departamento correspondiente.

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, ceses y periodos de prueba

Art. 11. Ingresos.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, 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 Colocación.

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas para los aspirantes.

Art. 12. Periodo de prueba.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo 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.

Encargado general y Viajante, tres meses.

Restante personal mercantil, administrativo y de proceso de datos, un mes.

Personal de actividades auxiliares y subalternos, quince días. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito.

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

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

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

Art. 13. Ascensos.—Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas contenidas en el artículo 25 de la vigente Ordenanza Laboral del Comercio.

En las Empresas de más de cincuenta trabajadores y cuando con arreglo a dichas normas exista obligación de celebrar concurso-oposición o pruebas de aptitud para dirimir 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.

Art. 14. Resolución unilateral del contrato.—El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga 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 las Empresas a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el preaviso.

Art. 15. Comunicación a los representantes de los trabajadores en relación con los expedientes de regulación de empleo o 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 veinticinco días un ejemplar completo de dicho expediente.

2. Las Empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de Personal) de la presentación de solicitud 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 (Comités de Empresa o Delegados de Personal) se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban 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 representantes.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias, y excedencias

Art. 16. Jornada de trabajo.—Con efectos del día 3 de marzo de 1980, la jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales para el personal que trabaje en régimen de jornada continuada y de cuarenta y tres horas semanales para el personal que trabaje en régimen de jornada partida.

Se recomienda a las Empresas que a ser posible distribuyan la jornada semanal de lunes a viernes, si las condiciones técnicas y productivas así lo permiten.

Art. 17. 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 sexto del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden ministerial de 29 de noviembre del mismo año, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 50 por 100, excepto para las trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

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

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

Art. 18. 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.

A los solos efectos del periodo de duración del presente Convenio, tendrá la consideración de festivos no recuperables los denominados puentes correspondientes a las días 5 de abril, 28 de julio y 16 de agosto. Esta situación no afectará a aquellas Empresas cuya jornada laboral esté distribuida de lunes a viernes.

Art. 19. Vacaciones.—Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una

duración 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. Las mismas, a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan.

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

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

En el caso de cierre de centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa determinará el personal que durante dicho período de tiempo haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncio 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 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 trabajados, computándose como semana completa la fracción de la misma. En caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

Art. 20. *Licencias*.—El trabajador, avisado 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 expone.

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a tres, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 al 3 del apartado anterior en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 21. *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.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la Ley de Relaciones Laborales, se estará a lo dispuesto en la misma.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia 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 servicios efectivos en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese 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 reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 22. La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, en el caso de desarrollar algún trabajo previamente declarado por facultativo como penoso o peligroso para su embarazo, y a partir de dicha certificación facultativa, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en

un puesto de trabajo sin dicho riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría, o bien si así lo solicita, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, la Empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *Salario de Convenio*.—Es el que como tal figura para cada categoría en el anexo de este Convenio.

Para la determinación de dicho concepto se ha partido de incrementar las columnas de salario base y plus Convenio del Convenio del año 1979 en un 16 por 100 y posteriormente sumar el resultado total en una sola columna que se denomina salario de Convenio.

Su unificación no representará repercusión económica alguna y no constituye salario base.

Art. 24. *Complemento personal de antigüedad*.—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, a calcular sobre la cantidad del salario base del Convenio anterior (21.500 pesetas) o cualquier otra que existiera preestablecida en las Empresas.

Art. 25. *Gratificaciones de julio y Navidad*.—En los días 15 de julio y 22 de diciembre, las Empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria, consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad, en su caso.

Art. 26. *Gratificación de beneficios*.—Las Empresas abonarán anualmente y en concepto de participación de beneficios una gratificación consistente en el importe de treinta días de salario de Convenio, más antigüedad en su caso.

La gratificación de beneficios se abonará y corresponderá a ejercicios vencidos, debiendo hacerse efectiva antes del 30 de marzo del año siguiente al ejercicio que corresponda, pudiendo ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Art. 27. *Pago de salarios*.—El pago del salario se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, quincenas o meses.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe total del salario devengado.

En Empresas de más de 50 trabajadores, cuando el pago se efectúe mediante cheque, talón o transferencia bancaria, se asegurará de 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 horario de caja de las Entidades bancarias, vendrán obligadas a pactar con los trabajadores afectados la forma en que éstos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Art. 28. *Igualdad de sexos*.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y categoría.

CAPITULO VI

Desplazamientos y traslados

Art. 29. *Desplazamientos*.—Las Empresas, por necesidades del servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 200 pesetas y 300 pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Las condiciones en que se deben efectuar los desplazamientos figurarán en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, si lo tuviere.

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

Quedan excluidos de este artículo aquellos trabajadores que por razón de su trabajo, por ejemplo, Viajantes, Corredores de plaza, etc., realicen desplazamientos de forma habitual, en cuyo caso se atenderán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes.

Art. 30. *Traslados*.—El traslado de personal a distinto centro 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 del Comercio.

Art. 31. *Traslados 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 la Ley de Relaciones Laborales, Decreto 3090/1972 y disposicio-

nes complementarias o las que en cada momento regulen esta materia.

Art. 32. *Asistencia a consultorio especialista.*—Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad, si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en casos de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio de los Médicos Especialistas 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 justificarse el mismo con el correspondiente visado-volante del Facultativo.

Este derecho para el caso de los hijos sólo podrá ser usado por uno de los cónyuges.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 33. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten 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 1971, y demás normativa concordante.

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

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—Con independencia de lo establecido en el artículo 86 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 les facilitarán guardapolvos, monos 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 haya de realizar el trabajo a la intemperie.

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 anagrama de las mismas y de la sección a que pertenezcan. Los gastos ocasionados por este motivo correrán por cuenta de la Empresa.

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Art. 35. *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 una mensualidad y media del último salario acreditado y 2.000 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

Art. 36. *Premio de vinculación.*—Con el fin de proceder a premiar aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 50.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa, percibirán un premio de 90.000 pesetas.

Art. 37. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de servicio en la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes una ayuda de 70.000 pesetas o el equivalente a dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser esta última cantidad superior a las 70.000 pesetas.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 38. *Garantías-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 fijada en el límite de treinta horas mensuales, con independencia del número de trabajadores con que cuente la Empresa.

Art. 39. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores afiliados a una Central Sindical no podrán ser discriminados en función a su afiliación sindical.

Art. 40. 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 aquéllos, que deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Art. 41. *Cobro de cuotas sindicales.*—Las Empresas permitirán a los representantes del personal que el día de cobro, y fuera de las horas de trabajo, realicen el cobro de las cuotas sindicales, pudiendo utilizar a tal efecto los locales de la Empresa.

Art. 42. *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 del público ajeno al centro de trabajo sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

CAPITULO X

Comisión Mixta Paritaria

Art. 43. *Comisión Paritaria.*—Las partes firmantes del presente Convenio, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, por un lado, y la Federación Nacional de Asociaciones de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos, Consorcio de Mayoristas de Especialidades Farmacéuticas, Productos Químicos y Perfumería y la Asociación de Mayoristas de Productos Químicos en General e Importadores asociados a FEDEQUIN y PERDROFE crean la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y reestructuración.

La Comisión Mixta Paritaria se compondrá de cuatro miembros como máximo en representación de cada una de las partes firmantes, así como de los asesores respectivos designados libremente por cada una de las partes.

Entre otros de sus cometidos, la Comisión Mixta Paritaria asume la tarea de realizar los estudios necesarios para adecuar a la realidad las categorías profesionales existentes en la Ordenanza y proceder, en su caso, a la definición actualizada en las mismas o a la supresión de aquellas que tengan contenido. A estos efectos se fija como fecha tope para iniciar la primera reunión el día 1 de junio de 1980.

Asimismo deberá proceder a la adecuación de las normas del presente Convenio y de la Ordenanza del sector a las disposiciones legales que se promulgarán durante el período de vigencia.

A N E X O

Tabla salarial para todo el año 1980

Categoría profesional	Salario de Convenio mensual — Pesetas
GRUPO PRIMERO	
<i>Personal técnico titulado</i>	
Titulado de grado superior	41.540
Titulado grado medio	36.760
Ayudante técnico sanitario	33.740
GRUPO SEGUNDO	
<i>Personal mercantil no titulado</i>	
Director	44.730
Jefe de división	40.750
Jefe de personal	39.950
Jefe de compras	39.950
Jefe de ventas	39.950
Jefe de delegación-Delegado	39.950
<i>Comercial</i>	
Encargado general	39.950
Jefe de sucursal	37.510
Jefe de almacén	37.510
Jefe de grupo	36.820
Jefe de sección mercantil	36.090
Encargado de establecimiento, Vendedor, Comprador	34.060
Intérprete	33.290
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>	
Viajante	33.940
Corredor	33.290
Dependiente	32.850
Ayudante	31.320
Aprendiz de primer año	18.560
Aprendiz de segundo año	20.300
Aprendiz de tercer año	22.040
Aprendiz de cuarto año	23.780
Dependiente mayor	33.350
GRUPO TERCERO	
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>	
Director	44.730
Jefe de división	40.750
Jefe administrativo	37.720
Contable	33.940
Secretario	33.020
Jefe de sección administrativa	36.090

Categoría profesional	Salario de Convenio mensual — Pesetas
<i>Personal administrativo</i>	
Contable-Cajero o Taquimecanógrafo en idioma extranjero	33.940
Oficial administrativo u Operador en máquinas auxiliares contables	32.850
Auxiliar administrativo	31.320
Aspirante de catorce años	18.580
Aspirante de quince años	20.300
Aspirante de dieciséis años	22.040
Aspirante de diecisiete años	23.780
Auxiliar Caja	31.320
<i>Personal de proceso de datos</i>	
Técnico de sistemas	41.540
Analista	36.770
Programador	36.090
Operador	32.850
Perforista	31.320
GRUPO CUARTO	
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>	
Jefe de sección de servicios	35.170
Dibujante	36.780
Escaparartista	35.810
Ayudante de montaje	31.320
Delineante	32.940
Visitador	31.960
Rotulista	31.960
Cortador	33.290
Ayudante de Cortador	31.780
Jefe de taller	32.940
Profesional de primera	31.990
Profesional de segunda	31.950
Profesional de tercera	31.900
Capataz	32.020
Preparador de pedidos	31.970
Mozo especializado	31.900
Ascensorista	31.320
Telefonista	31.320
Mozo	31.320
Empaquetadora	31.320
Repasadora de medias	31.320
Cosedora de sacos	31.320
GRUPO QUINTO	
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje	31.320
Cobrador	31.320
Portero, Vigilante, Ordenanza, Sereno	31.320
Personal limpieza, jornada completa	31.320
Personal limpieza, por hora	157

4790 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se revisa la tabla salarial del Convenio Colectivo estatal para Gestorías Administrativas.

La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Gestorías Administrativas ha procedido a efectuar la revisión salarial prevista en el referido Convenio, homologado por Resolución de 6 de julio de 1979, aprobando, con efectos de 1 de julio de 1979, la tabla salarial remitida a este Centro directivo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TABLA SALARIAL

Categorías	Total salario revisado — Pesetas
Titulado Grado Superior	41.000
Titulado Grado Medio	38.950
Jefe superior	37.413
Jefe primera	35.362
Jefe segunda	32.800
Oficial primera	29.725
Oficial segunda	27.173

Categorías	Total salario revisado — Pesetas
Auxiliar	23.575
Aspirantes (16-17)	18.400
Conserje	24.088
Ordenanza	23.063
Botones	14.350
Limpiadora	19.988

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

4791 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.» con domicilio en Barcelona, Vía Layetana, 45, 5.º, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: Sección 3.ª AS/ce-4.859/79.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Línea a 25 KV., de Coll D'Arbos a estación transformadora 417, «Carré-Gracia».

Final de la misma: Nueva E. T. 2.388, «El Calvet-Coma Noquera».

Término municipal a que afecta: San Salvador de Guardiola.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 136 metros de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero de 46,25 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Metálicos y hormigón pretensado.

Estación transformadora: Uno de 125 KVA., 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 26 de noviembre de 1979.—El Delegado provincial.—281-D.

4792 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas del Segre, S. A.» con domicilio en Barcelona, Vía Layetana, 45, 5.º, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-6.486/79.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número 2 de la línea a 25 KV. a estación transformadora 2.354, «Can Prat I».

Final de la misma: Nueva E. T. 2.355, «Can Prat II».

Términos municipales a que afecta: Castellbell y Vilar.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 102 metros de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero de 46,25 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Metálicos.

Estación transformadora: Uno de 200 KVA., 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966,