

El 3.º Estará integrada por la parte económica por:

- D. Juan Sebastián Eizquieres.
- D. Antonio Fernández del Villar.
- D. Miguel Ángel Comasó Tiar.
- Por la parte social:
- D. Bernardo Muñoz Sando.
- D. José Hernández López y
- D. Manuel Ruiz García.

#### PERMISOS Y EXCEDENCIA.-

El personal tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

- Matrimonio, quince días, que podrá disfrutarse si el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones.
- Fallecimiento de cónyuge, ascendientes y descendientes, cinco días.
- Fallecimiento de hermanos, tres días.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, de uno a dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- Alumbramiento de la esposa, de uno a dos días, pudiendo ampliarse si concurre gravedad.
- Para dar cumplimiento a un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- Exámenes para la obtención de un título, por el tiempo indispensable.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por motivos justificativos por un máximo de quince días al año y habrán de otorgarse las Empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de quince años de servicios podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo comprendido entre uno y seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

El personal fijo de la plantilla, podrá pasar a la situación de excedencia; esta situación será de dos clases: voluntaria y especial.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco por motivos particulares del trabajador, y los requisitos de su concesión serán los siguientes:

- Que el trabajador que la solicita tenga en la Empresa una antigüedad mínima de cinco años.
- No haber disfrutado de otra excedencia en anterioridad.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria, que serán sin retribución alguna, no se computará a ningún efecto.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días; la negativa podrá basarse en falta de los requisitos exigidos, falta de personal o cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible o aquellas que se señalen en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, debiendo justificarse oportunamente por el trabajador.

El excedente voluntario que no solicitara el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado por la excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

El reintegro del excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la Empresa, y si no existiera, el reintegro no tendrá lugar hasta que se produzca. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que produzca en su propia categoría.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

- Embarcamento para cargo público de carácter político, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.
- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria.
- Prescripción del Servicio Militar.

La duración de esta excedencia será la del tiempo que la determine, la de prestación del Servicio Militar obligatorio, o el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél, y en caso de enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

El personal en situación de excedencia especial no tendrá derecho a retribución, pero sí a la reserva de su puesto de trabajo, y a que se le computa a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella.

#### ANEXO FOL. 1

#### TARIFA SALARIAL

Categoría Laboral	Sueldo Base	Plus sueldo según Vida
Jefe Administrativo	66.457.-	3.150.-
Oficial Admvo. 1ª	58.909.-	3.150.-
Oficial Admvo. 2ª	53.678.-	3.150.-
Auxiliar Administrativo	50.274.-	3.150.-
Auxiliar Ventanilla	50.274.-	3.150.-
Ordenanza	50.274.-	3.150.-

**13922** RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Construcciones Colomina, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de diciembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.261, promovido por «Construcciones Colomina, S. A.», sobre reclamación de daños y perjuicios, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que rechazando la causa de inadmisibilidad alegada por el señor Abogado del Estado, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el actor contra la desestimación por silencio de la reclamación deducida por el actor contra la Dirección General de Asistencia y Servicios Sociales, a que estas actuaciones se contraen y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**13923** RESOLUCION de 7 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos», recibido en esta Dirección General, con fecha 3 de mayo corriente, suscrito el día 9 de abril pasado, por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, 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 artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Medición Arbitraje y Conciliación.
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICOS. AÑO 1984**

**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 hasta el día 31 de diciembre de 1984.

Los efectos económicos y concretamente en la cuantía que se aplica en el apartado específico de retribuciones, se retrotraerán al día 1 de enero de 1984.

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 tacita de un año, 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 computo 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 cuenta 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.

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 que 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 regirán 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, etcétera. 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 asignado a prorrata del tiempo trabajado.

Art. 9.º **Rescisión 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 sus servicios.

Art. 10.º **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 los aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 11.º **Formación profesional y capacitación.**—Se estará en todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultura, cursos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, cumpliendo asimismo aquí las disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

**CAPITULO III**

**Condiciones económicas**

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

Art. 13.º **Abstracción.**—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.º **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.º **Tabla salarial. Año 84.**

	Salario total anual
	— Pesetas
<b>Grupo I</b>	
Personal Técnico Titulado:	
Titulado de grado superior .....	921.120
Titulado de grado medio .....	774.867
Ayudante Técnico Sanitario .....	717.082
<b>Grupo II</b>	
Personal Mercantil Técnico no Titulado:	
Director .....	1.024.088
Jefe administrativo .....	900.870
Jefe de división .....	890.448
Jefe de persona .....	877.215
Jefe de compra .....	877.215
Jefe de ventas .....	877.215
Encargado general .....	877.215
Jefe de sucursa .....	813.160
Jefe de almacén .....	813.160
Jefe de grupo .....	787.598
Jefe de sección mercantil .....	774.867
Comprador .....	762.638
<b>Personal Mercantil:</b>	
Variante .....	714.370
Corredor de plaza .....	714.370
Dependiente mayor .....	714.370
Dependiente .....	706.834
Ayudante .....	678.621
Aprentiz de diecisiete años .....	424.864
Aprentiz de dieciséis años .....	398.359
<b>Grupo III</b>	
Personal Administrativo:	
Jefe de sección administrativa .....	787.598
Corrable o Cajero .....	724.910
Oficial administrativo .....	706.834
Auxiliar administrativo .....	685.675
Aspirante de diecisiete años .....	424.864
Aspirante de dieciséis años .....	398.359
<b>Grupo IV</b>	
Personal de Servicios y actividades auxiliares:	
Jefe de sección de servicios .....	737.880
Jefe de taller .....	714.370
Profesional oficio 1.º .....	706.834
Profesional oficio 2.º .....	678.621
Profesional oficio 3.º (o ayudante) .....	678.621
Capataz .....	706.834
Mozo especializado .....	685.675
Mozo .....	678.124
Telefonista-recepcionista .....	685.675
<b>Grupo V</b>	
Personal Subalterno:	
Conserje .....	685.675
Comprador .....	706.834
Vigilante, sereno, ordenanza, portero .....	678.124
Personal de limpieza .....	676.124

## 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: Quedan equiparados a Auxiliar Administrativo.

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

Chófer-Repartidor: Queda equiparado a Profesional de Oficio de primera.

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 anual señalado cualquiera otra paga que, por el concepto que fuese, tuviera concedidas 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 años de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 23.º del presente Convenio.

Art. 17. Revisión salarial.—La revisión salarial para el año 1984, está incluida en el artículo 15 del presente Convenio. Tabla salarial año 1984.

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 junio y julio.

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 cuatrientos 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, a excepción del tiempo de aprendizaje o aspirantado. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad para todos los contratos de este tipo que se produzcan a partir de la fecha de publicación del presente Convenio y, asimismo y con carácter excepcional, para aquellos trabajadores que se encuentren sometidos al contrato de aprendizaje.

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 encuentre encuadrado, a excepción de lo indicado para el aprendizaje. También se estimarán los servicios prestados dentro 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 cuatrientos que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

E) En caso de que un trabajador cese en la Empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresare 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 prolongada al servicio de una misma Empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la Empresa alcance los veintidós años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 29.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía de 69.702 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 exentas de su abono a aquellos trabajadores que los 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. Ayuda por jubilación.—Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma.

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 dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes de la misma.

## CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, hora profesional y vacaciones

Art. 23. Jornada laboral y horarios.—La jornada laboral, durante el año 1984 para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo que, en cómputo anual equivale a 1.828,27 horas anuales de trabajo efectivo máximo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

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

Los horarios de trabajo se establecerán conjuntamente, a primeros de año por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 24. 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 realizadas, 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 motivadas en necesidades objetivas de la organización del trabajo, y, originadas 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 tiempo libre equivalente y no en su compensación económica.

Art. 25. Salario hora profesional.—La obligatoriedad que establece el apartado segundo de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 1981, de consignar en todo Convenio firmado posteriormente al día 7 de aquel mes, los salarios hora profesionales, salvo dificultades técnicas que hayan constar para justificar tal omisión. No puede cumplirse en este Convenio por darse en efecto circunstancias de orden técnico que lo impiden. Por lo cual, se deja expresa constancia de ello.

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 fijarán a primeros de año y 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.

## 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:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente, 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.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 laborables en un periodo 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 tuviere derecho en la Empresa.

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

f) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha del mismo.

Art. 28. *Excedencias.*—Las trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 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 sesenta días antes del plazo previsto para el parto, y si éste se produce. La presente cláusula sólo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este Convenio.

## 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, en 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. *Repercusión en precios.*—Todos y cada uno de los Vocales de la Comisión Deliberadora de este Convenio hacen constar expresamente que el conjunto de disposiciones contenidas en su texto no repercutirá en una elevación de precios de los productos que comercializan.

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.

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 al 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.

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. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad en cuanto a esta última fijada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crean oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 37. 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) y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (C.C.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

Art. 38. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de quince días y deberán resolverse las consultas en un plazo de quince días.

Art. 39. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.

4. Tendrá asimismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

## CAPITULO VIII

### Disposiciones finales

Art. 40. *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 con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado 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 del Ministerio 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.

### DISPOSICION ACLARATORIA

A efectos estadísticos y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración bruta anual pactada en este Convenio se entenderá referida a 1.926,27 horas efectivas de trabajo, tanto para la jornada continuada como la partida.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Con efectos y aplicación única y exclusivamente para el año 1984, podrá establecerse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador los sistemas de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años previstos en la legislación vigente en este momento.

### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de junio de 1983, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

13924

RESOLUCION de 9 de mayo de 1984 por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», de ámbito nacional.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 25 de abril de 1984 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1961, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.