

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de Centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del Centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del Centro de trabajo en que se vaya a celebrar la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajadores en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados cuantos acuerdos pudieran haberse estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o se opongan a lo establecido en el mismo, siendo de aplicación en lo no previsto la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970 y el Convenio interestatal para las Empresas de seguros vigente, así como, en su caso, las disposiciones legales de derecho necesario.

12878 RESOLUCION de 3 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de comercio al mayor e importadores de productos químico-industriales y de droguería, perfumería y anexos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Empresas de comercio al mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1986, de una parte, por la Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería «Amiex, Fedeguin y Perdrofe», en representación de los empresarios y, de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 3 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE COMERCIO AL MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUIMICO-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

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

- Comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de perfumería y droguería.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de plástico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de tintura.
- Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.

- Comercio al por mayor e importadores de material científico sanitario.

- Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.

- Comercio al por mayor e importadores de material de laboratorio y ortopédico.

- Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y que por vía de referencia están encuadrados en los epígrafes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por Decreto 2518/1974, de 9 de agosto, dentro de los epígrafes 613.2, 615.6 y 619.2.

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

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 primero, apartado tercero, y segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986.

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

No obstante, las organizaciones firmantes recomiendan a sus asociados la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente Convenio. Este Convenio se entenderá denunciado, sin necesidad que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

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, impugnase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar 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 de la notificación de la resolución administrativa.

Art. 6.º *Concurrencia del Convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes.*—Las disposiciones contenidas en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan en la actualidad por otro Convenio Colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio.

Art. 7.º *Garantías individuales («ad personam»).* *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a 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. 8.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio.*—Todos los conceptos retributivos existentes en las Empresas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio, a excepción de los complementos salariales que obedezcan a la exigencia de una mayor cantidad y calidad de trabajo y a los así definidos por la ley.

Art. 9.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 considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Art. 10. *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 en la Orden de 4 de junio de 1975, así como las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 11. En esta materia, el presente Convenio se remite a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio en su capítulo III, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las Empresas afectadas por el mismo.

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

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

Es el empleado que, al frente de una delegación y siguiendo las instrucciones dadas por la Empresa, orienta, supervisa y fiscaliza la organización publicitaria, administrativa, comercial 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 mismas, si las hubiere.

B) Técnicos de Proceso de Datos.

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

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

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

- Operador: Es el empleado que domina las técnicas y los lenguajes de modificación propios del ordenador para formar programas a 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, por iniciativa propia y sin intervenir directamente en la operación de la venta, efectúa las operaciones necesarias para la preparación eficiente de los pedidos, para su embalaje y expedición, según las notas o albaranes que le sean suministrados por el departamento correspondiente.

D) Mozo especializado: Es el empleado que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfiar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

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

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, ceses, períodos de prueba

Art. 12. *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 preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

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

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

Art. 13. *Período de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, en función de la categoría profesional que corresponda y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado de grado medio o superior:

Director, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Jefe de Delegación, Técnico de Sistemas y Analista: Seis meses.

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 período de prueba si así consta por escrito.

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

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

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

Art. 14. *Ascensos*.—Los ascensos del personal, cuando haya vacantes de la correspondiente categoría de 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 50 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.

Todo Auxiliar Administrativo que lleve más de diez años desempeñando dichas funciones en una misma Empresa tendrá derecho a ascender a la categoría de Oficial, previo examen de aptitud y siempre que exista vacante en dicha categoría.

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

Superado el examen, el Auxiliar Administrativo ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial Administrativo, siempre y cuando exista vacante en dicha categoría profesional.

Se entenderá que existe vacante en dicha categoría profesional siempre y cuando no exista, al menos, un Oficial Administrativo por cada cuatro Auxiliares.

En todo caso, el nuevo Oficial Administrativo deberá seguir realizando las mismas funciones que habitualmente venía desarrollando con anterioridad, aunque éstas sean las de Auxiliar Administrativo.

Art. 15. *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 la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el preaviso.

Art. 16. *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 suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y el Juzgado en el que se tramite y exponiendo las razones que los motiven.

3. Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de personal), se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que 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 representados.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias, excedencias

Art. 17. *Jornada de Trabajo.*—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Podrá establecerse el cómputo anual de la jornada sin que en ningún caso pueda exceder de 1.816 horas. Donde la distribución de esta jornada suponga la superación de las cuarenta horas semanales, se computará semestralmente en términos de media.

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

En las jornadas continuadas se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo), de una duración mínima de quince minutos, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, respetándose, en todo caso, los descansos de superior duración existentes en las Empresas antes de la publicación de este Convenio.

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

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

Art. 18. *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 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973; Orden de 29 de noviembre del mismo año, al que se añadirá, para todo el personal, un recargo del 75 por 100 para las trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

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

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

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

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

Art. 19. *Calendario laboral.*—El plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», las Empresas señalarán de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, el calendario oficial laboral para la Empresa.

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

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la Administración, se establece como festivo abonable y no recuperable el día 24 de diciembre. En aquellos casos en que la Empresa considere que el cierre del día 24 de diciembre le ocasione perjuicio económico importante, éstas, de acuerdo con los trabajadores, podrán desplazar este festivo a otro día del año.

Art. 20. *Vacaciones.*—Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la Empresa. Las mismas, a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutasen fuera de los meses antes referidos, la duración será de treinta y cinco días naturales, si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio, en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los períodos referidos.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre mayo y octubre.

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

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

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

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

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos y salvaguardando los derechos previstos en el artículo 38.C del Estatuto de los Trabajadores, éstas se distribuirán entre los trabajadores mediante el sistema de rotación anual.

Art. 21. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

Primero.—Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesiástico o civil.

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

Tercero.—Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de los padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, conyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

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

Quinto.—Durante un día, por traslado de domicilio habitual.

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

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

Séptimo.—Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

Octavo.—Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

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

Art. 22. *Excedencias.*—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su categoría profesional y, 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.

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

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 este se produce. La presente cláusula sólo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este Convenio.

Art. 23. Protección a la maternidad.—La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc.), puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa, decisión del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo o resolución de la autoridad laboral, en el caso de desacuerdo en dicho Comité.

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

CAPITULO V Condiciones económicas

Art. 24. Salario Convenio.—Es el que como tal figura para cada categoría profesional en el anexo de este Convenio.

Art. 25. Complemento personal de antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100, cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquéllos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo de 1986 será de 38.000 pesetas, con efecto 1 de enero.

Art. 26. Gratificaciones de julio, Navidad y marzo.—En los días 15 de julio y 15 de diciembre, las Empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación consistente, cada una de ellas, en el importe correspondiente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad, en su caso.

Las Empresas abonarán anualmente y en concepto de paga de marzo, antes de beneficios, una gratificación consistente en el importe de treinta días de salario Convenio, más antigüedad, en su caso.

Las gratificaciones de marzo, antes 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 del salario.—El pago del salario se realizará, en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semana, quincena o mes.

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

El pago se podrá efectuar mediante cheque, talón o transferencia bancaria; en este último caso se asegurará que el abono de 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 estos pueden hacer efectivos dichos cobros.

Art. 28. Cláusula de no discriminación.—Las Empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales que se acompañan como anexo.

CAPITULO VI Desplazamientos, traslados

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

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 420 pesetas y 590 pesetas diarias, respectivamente, según 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 (ejemplo: Viajantes, Corredores en plaza, etc.), realicen desplazamiento de forma habitual, en cuyo caso se atenderán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes, siempre que supongan condiciones más beneficiosas que las aquí estipuladas.

Art. 30. Traslados.—El traslado de personal a distintos Centros de trabajo, que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción, por lo que queda derogada la correspondiente sanción tipificada en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Art. 31. Traslado de Centro de trabajo.—En el supuesto de que la Empresa decida trasladar el Centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones complementarias o las que en cada momento regulen ésta 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 caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio a 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 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 de 9 de marzo de 1971, y demás normativas concordantes.

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

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

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

La Comisión Mixta Paritaria recomendará a las Empresas la subsanación de las posibles anomalías y la adopción de las medidas necesarias para que no fueran conculcadas la normas sobre seguridad e higiene en el trabajo si así fuera requerida para ello.

CAPITULO VIII Mejoras sociales

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 facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que ralicen, 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; igualmente, a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitualmente exigiera la manipulación de productos a granel que, por su peculiar naturaleza, pudiera deteriorar su calzado.

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

Las Empresas podrán exigir que las prendas lleven gravado 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.

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 3.625 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

Por mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores, y dentro del seno de cada Empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los 64 años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto.

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 67.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa percibirán un premio de 119.000 pesetas.

Art. 37. *Ayuda de defunción.*-En caso de fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes una ayuda de 97.000 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 97.000 pesetas.

Art. 38. Las estipulaciones contenidas en los artículos 35, 36 y 37 tendrán plena eficacia, salvo que por las Empresas se establecieran cualquier tipo de condiciones que resulten más favorables.

Art. 39. *Servicio militar.*-El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve más de un año prestando servicio en la Empresa, al tiempo de incorporarse al servicio militar tendrá derecho a percibir, como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las dos gratificaciones extraordinarias fijas de julio y Navidad, a que se refiere el artículo 26 del presente Convenio.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 40. *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 fijado en el límite de treinta horas mensuales, con independencia del número de trabajadores con que cuente la Empresa.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en uno o varios miembros de los Comités de Empresa o Delegados de personal.

Para que esta acumulación pueda tener lugar será necesario:

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

Art. 41. Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público disfrutarán 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 deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Art. 42. *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. 43. *Tablón de anuncios.*-En cada uno de los Centros de trabajo de las Empresas incluidas en este Convenio se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, con fines sindicales.

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

Art. 44. *Derecho a la no discriminación.*-Los trabajadores afiliados a una Central Sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Art. 45. *Excedencia especial por razón de cargo sindical.*-Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

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

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

Art. 46. *Formación profesional.*-Las Empresas podrán organizar cursos de perfeccionamiento del personal a los fines de capacitación, y necesariamente para promoción profesional.

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

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

Para la realización de estos cursos, la Empresa informará del plan de formación al Comité de Empresa o delegado de personal.

ANEXO

Tabla salarial para el año 1986

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PRIMERO		
<i>Personal Técnico titulado</i>		
Titulado de grado superior	76.270	1.144.050
Titulado de grado medio	67.480	1.012.200
Ayudante técnico sanitario	61.920	928.800
GRUPO SEGUNDO		
<i>Personal Mercantil no titulado</i>		
Director	82.100	1.231.950
Jefe de división	74.810	1.122.150
Jefe de personal	73.360	1.100.400
Jefe de compras	73.360	1.100.400
Jefe de ventas	73.360	1.100.400
Jefe de delegación/Delegado comercial	73.360	1.100.400
Encargado general	73.360	1.100.400
Jefe de sucursal	68.850	1.032.750
Jefe de almacén	68.850	1.032.750
Jefe de grupo	67.240	1.008.000
Jefe sección mercantil	66.280	994.200
Encargado establecimiento/vendedor y comprador	62.570	938.550
Intérprete	61.110	916.650
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>		
Viajante	62.340	935.100
Corredor	61.130	916.950
Dependiente	60.320	904.800
Dependiente mayor	61.200	918.000
Ayudante	57.620	864.300
Trabajador en formación profesional en primer grado	40.470	607.050
Trabajador en formación profesional en segundo grado	43.640	654.600
GRUPO TERCERO		
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>		
Director	82.130	1.231.950
Jefe de división	74.900	1.123.500
Jefe administrativo	69.250	1.038.750
Contable	62.340	935.100
Secretario	60.640	909.600
Jefe sección administrativo	66.280	994.200
<i>Personal administrativo</i>		
Contable/Cajero o taquimecanógrafa en idioma extranjero	62.340	935.100
Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables	60.320	904.800
Auxiliar administrativo	57.620	864.300
Trabajador en formación profesional en primer grado	40.470	607.050
Trabajador en formación profesional en segundo grado	43.640	654.600
Auxiliar de caja	57.620	864.300
<i>Personal de proceso de datos</i>		
Técnico de sistemas	76.270	1.144.050
Analista	67.480	1.012.200
Programador	66.280	994.200
Operador	60.320	904.800
Perforista y/o pantallista	57.620	864.300

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
GRUPO CUARTO		
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>		
Jefe sección de servicios	64.580	968.700
Dibujante	67.480	1.012.200
Escapararista	65.710	985.650
Ayudante montaje	57.620	864.300
Delineante	60.470	907.050
Visitador	58.660	879.900
Rotulista	58.660	879.900
Jefe de taller	60.470	907.050
Profesional de primera	58.700	880.500
Profesional de segunda	58.660	879.900
Profesional de tercera	58.630	879.450
Capataz	58.800	882.000
Preparador de pedidos	58.660	879.900
Mozo especializado	58.630	879.450
Envasador	58.630	879.450
Ascensorista	57.620	864.300
Telefonista	57.620	864.300
Mozo	57.620	864.300
Empaquetador	57.620	864.300
<i>Personal de servicio técnico de material científico sanitario</i>		
Jefe de servicio técnico	74.810	1.122.150
Técnico	67.480	1.012.200
Ayudante técnico	58.700	880.500
GRUPO QUINTO		
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje/Ordenanza	57.620	864.300
Cobrador	57.620	864.300
Portero, Vigilante, Sereno	57.620	864.300
Personal de limpieza/jornada completa	57.620	864.300
Personal de limpieza/por hora	390	

DISPOSICION FINAL

Comisión Paritaria.—Las partes firmantes del presente Convenio, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), por un lado y la Federación Nacional de Asociaciones de Comercio al por mayor de Perfumería, Droguería y anexos y la Asociación de Mayoristas e importadores de Productos Químicos en general, asociada a FEDEQUIM y PERDROFE, y AMIEX, por otro lado, crean la Comisión Mixta y Paritaria del presente convenio, como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y reestructuración.

La Comisión Mixta y 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 de la misma o a la supresión de aquellas que no tengan contenido.

Asimismo, deberá proceder a la adecuación de las normas del presente Convenio y de la Ordenanza del sector a las disposiciones legales que se promulgan durante el período de su vigencia, para por vía de acuerdos, llegar a un solo texto normativo.

12879 RESOLUCION de 7 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1985 del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (revisión salarial para 1985), que fue suscrito con fecha 27 de enero de 1986, de una parte, por STANPA, en representación de los empresarios, y de otra, por los Sindicatos CCOO y UGT, en representación de los 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 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, 7 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE SESION EXTRAORDINARIA DE COMISION MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERIA Y AFINES

En Madrid a 27 de enero de 1986 se reúnen, de una parte, la patronal STANPA, representada por los señores F. Fernández de Soto, Jesús García Mateo, Paulino Gutiérrez, Juan de la Torre y Fernando González Hervada, y de otra, las Centrales Sindicales CCOO, representada por don Pablo Sánchez y don Lorenzo Martín, y UGT, representada por don Jacinto F. Rivero, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines, y una vez comprobada la cifra oficial (a constatar) sobre la evolución del IPC desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1985, procede realizar una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1985 de un 1,17 por 100, a incrementar sobre la masa salarial bruta utilizada para realizar los incrementos del Convenio de 1985.

Asimismo procede modificar el artículo 26, quedando establecidos los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales en las cuantías siguientes:

	Pesetas
Grupo 1	721.903
Grupo 2	772.435
Grupo 3	837.406
Grupo 4	931.254
Grupo 5	1.061.196
Grupo 6	1.241.671
Grupo 7	1.508.776
Grupo 8	1.913.039

Asimismo, modificar el artículo 32, referido a pluses, resultando las siguientes cuantías:

	Pesetas
Grupo 1	1.270
Grupo 2	1.359
Grupo 3	1.473
Grupo 4	1.638
Grupo 5	1.867
Grupo 6	2.185
Grupo 7	2.654
Grupo 8	3.366

Item el artículo 38, referido a dietas:

	Pesetas
Una comida	1.025
Dos comidas	1.752
Dieta completa	3.430

Item artículo 59, referido a formación:

	Pesetas
Trabajador de 16 años	295.046
Trabajador de 17 años	445.137

Ambas partes acuerdan remitir copia de este acta a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12880 ORDEN de 21 de marzo de 1986 por la que se deniegan varias solicitudes de concesión de beneficios en polígonos de preferente localización industrial. Expediente: Z-50, Z-51, PM-20 y MU-43.

Ilmo. Sr.: El Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre, y el Real Decreto 1415/1981, de 5 de junio, calificaron determinados polígonos como de preferente localización industrial.