

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12954** RESOLUCION de 12 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos y de Droguería, Perfumería y Anexos.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos y de Droguería, Perfumería y Anexos, que fue suscrito con fecha 7 de abril de 1987, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y de otra, por las Asociaciones empresariales: Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería, AMIEX, FEDEQUIM y PERDROFE, en representación empresarial, 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, 12 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA 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 químico-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 pintura.

Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.

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

Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.

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

Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y que por vía de referencia están encuadrados en los epígrafes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, aprobada por Decreto 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 1.º, apartado tercero, y 2.º, 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 1988.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1987 para el primer año de su vigencia, y al 1 de enero de 1988 para el segundo.

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

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

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

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

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

**Perforista:** Es el empleado que tiene como misión principal el 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, cesas, periodos 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 este 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 efectuará 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.

Superando 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 motivan.

3. Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de Personal) se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que 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 mil ochocientos ocho 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 beneficiosa.

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 adicionará para todo el personal un recargo del 75 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.

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

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

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la Administración, se establece como festivo abonable y no recuperable el día 24 de diciembre. En aquellos casos en que la Empresa considere que el cierre del día 24 de diciembre le 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 disfrutados entre los meses comprendidos entre mayo y octubre.

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

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

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros 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, intervención quirúrgica o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

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 primero 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 o inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

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

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya 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 reintegrar 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 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.

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 cuatrismos, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

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

39.000 pesetas durante 1987.

40.000 pesetas durante 1988.

Con efecto 1 de enero de cada año.

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.

La gratificación de marzo, antes de beneficios, se abonará en el año 1987 a valor de las tablas salariales del año anterior, y a partir de 1988 se abonará actualizada según el Convenio de cada año, debiendo hacerse efectiva el día 15 de marzo y 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 pueda 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 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. *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 hubiere 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 450 pesetas y 630 pesetas, 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.

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 esta materia.

Art. 32. *Asistencia a consultorio médico.*-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 incapacidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio a los médicos de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente visado (volante del facultativo).

Este derecho, para el de los hijos, sólo podrá usarse 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 las 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 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; igualmente a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitual permanente 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 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.

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 dos mensualidades 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 sesenta y cuatro 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 75.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa percibirán un premio de 142.800 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 105.000 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 105.000 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 sesenta horas mensuales en uno o varios miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Para que esta acumulación pueda tener lugar será necesario:

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 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 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.

Art. 47. *Retribuciones para 1988.*—Para 1988 las tablas salariales del anexo de este Convenio tendrán un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 1988 más 1,4 puntos; este incremento tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 1988.

## ANEXO

### Tabla salarial para el año 1987

Categoría profesional	Salario mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<i>Grupo primero</i>		
Personal técnico titulado:		
Titulado de grado superior .....	81.540	1.223.100
Titulado de grado medio .....	72.140	1.082.100
Ayudante Técnico Sanitario .....	66.200	993.000
<i>Grupo segundo</i>		
Personal mercantil no titulado:		
Director .....	87.800	1.317.000
Jefe de División .....	79.980	1.199.700
Jefe de Personal .....	78.430	1.176.450
Jefe de Compras .....	78.430	1.176.450
Jefe de Ventas .....	78.430	1.176.450
Jefe de Delegación/Delegado comercial .....	78.430	1.176.450
Encargado general .....	78.430	1.176.450
Jefe de Sucursal .....	73.600	1.104.000
Jefe de Almacén .....	73.600	1.104.000
Jefe de Grupo .....	71.880	1.078.200
Jefe Sección Mercantil .....	70.860	1.062.900
Encargado establecimiento/Vendedor y comprador .....	66.890	1.003.350
Intérprete .....	65.330	979.950
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante .....	66.650	999.750
Corredor .....	65.350	980.250
Dependiente .....	64.490	967.350
Dependiente mayor .....	65.430	981.450
Ayudante .....	61.600	924.000
Trabajador en Formación Profesional en primer grado .....	43.270	649.050
Trabajador en Formación Profesional en segundo grado .....	46.660	699.900
<i>Grupo tercero</i>		
Personal administrativo técnico no titulado:		
Director .....	87.800	1.317.000
Jefe de División .....	80.070	1.201.050
Jefe administrativo .....	74.030	1.110.450
Contable .....	66.650	999.750
Secretario .....	64.830	972.450
Jefe de Sección Administrativa .....	70.860	1.062.900
Personal administrativo:		
Contable/Cajero o Taquimecanógrafa en idioma extranjero .....	66.650	999.750
Oficial administrativo y Operador en máquinas auxiliares contables .....	64.490	967.350
Auxiliar administrativo .....	61.600	924.000
Trabajador en Formación Profesional en primer grado .....	43.270	649.050
Trabajador en Formación Profesional en segundo grado .....	46.660	699.900
Auxiliar de Caja .....	61.600	924.000
Personal de proceso de datos:		
Técnico de sistemas .....	81.540	1.223.100
Analista .....	72.140	1.082.100
Programador .....	70.860	1.062.900
Operador .....	64.490	967.350
Perforista y/o Pantallista .....	61.600	924.000
<i>Grupo cuarto</i>		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Jefe de Sección de Servicios .....	69.040	1.035.600
Dibujante .....	72.140	1.082.100
Escaparartista .....	70.250	1.053.250
Ayudante Montaje .....	61.600	924.000
Delineante .....	64.650	969.750

Categoría profesional	Salario mensual Pesetas	Salario anual Pesetas
Visitador	62.710	940.650
Rotulista	62.710	940.650
Jefe de Taller	64.650	969.750
Profesional de primera	62.750	941.250
Profesional de segunda	62.710	940.650
Profesional de tercera	62.680	940.200
Capataz	62.860	942.900
Preparador de pedidos	62.710	940.650
Mozo especializado	62.680	940.200
Envasador	62.680	940.200
Ascensorista	61.600	924.000
Telefonista	61.600	924.000
Mozo	61.600	924.000
Empaquetador	61.600	924.000
Personal de servicio técnico de material científico sanitario:		
Jefe de Servicio Técnico	79.980	1.199.700
Técnico	72.140	1.082.100
Ayudante técnico	62.750	941.250
<i>Grupo quinto</i>		
Personal subalterno:		
Conserje/Ordenanza	61.600	924.000
Cobrador	61.600	924.000
Portero, Vigilante, Sereno	61.600	924.000
Personal de limpieza (jornada completa)	61.600	924.000
Personal de limpieza (por hora)	420	-

## DISPOSICIÓN 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 periodo de su vigencia, para, por vía de acuerdo, llegar a un solo texto normativo.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**12955** ORDEN de 13 de mayo de 1987 sobre régimen especial y beneficios aplicables al personal minero de las Empresas de hulla y antracita del Principado de Asturias.

El Servicio Militar puede ser prestado por el personal minero que en la fecha de su alistamiento se encuentre trabajando, con las categorías profesionales y reglamentarias determinadas en la legislación laboral, en las Empresas mineras cuya producción aconseje al Ministerio de Industria y Energía declararlas con derecho a que su personal pueda gozar de los beneficios que establece el Decreto-ley de la Jefatura del Estado 22/1963, de 21 de noviembre; a tal efecto es preceptivo declarar nominalmente las Empresas que se hallan comprendidas en dichos supuestos.

La Orden de 2 de diciembre de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de 5 de enero de 1987, estableció una relación de Empresas con las características expresadas, si bien, por modificación de las circunstancias concurrentes en las Empresas que a continuación se relacionan de la provincia de Oviedo, las mismas deben ser incluidas en la mencionada relación:

Empresa	Mineral	Provincia
Mina Río Nalón, Sociedad Limitada («Beti II»)	Hulla	Oviedo.
Explotaciones Diez Amigos (segregada y otra)	Hulla	Oviedo.
Atalaya 2.ª, Sociedad Limitada	Hulla	Oviedo.
Carbones Amado, Sociedad Limitada («M. Aurorina» y otras)	Hulla	Oviedo.
Ignacio J. Rodríguez García («M. La Maria»)	Hulla	Oviedo.
Minas Juliana y Borregón, Sociedad Anónima («Fernanda» y «Ortiguosa»)	Hulla	Oviedo.
Carbones de Lacia, Sociedad Anónima («Carbolas»-«M. La Tarina»)	Antracita	Oviedo.

En su virtud, este Ministerio acuerda declarar que las Empresas citadas anteriormente de la provincia de Oviedo, en sus concesiones mineras, reúnen los requisitos necesarios para que sus obreros, trabajando en las categorías profesionales que se señalan en el Decreto-ley de 21 de noviembre de 1963, puedan acogerse a los beneficios que en el mismo se establecen para la prestación del Servicio Militar, en la forma y condiciones que en la referida disposición se establece.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 13 de mayo de 1987.

CROISSIER BATISTA

Ilmo. Sr. Director general de Minas.

**12956** ORDEN de 26 de mayo de 1987 sobre solicitud de primera prórroga de los permisos de investigación de hidrocarburos «Río Guadalquivir, A, B, C y D».

«Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (Hispanoil), titular de los permisos de investigación de hidrocarburos, situados en la zona A, expedientes números 1.071 a 1.074, denominados «Río Guadalquivir A, B, C y D», otorgados por Real Decreto 997/1981, de 6 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo), presenta solicitud para la concesión de la primera prórroga por tres años para los citados permisos.

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Conceder a «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (Hispanoil), titular de los permisos de investigación de hidrocarburos «Río Guadalquivir A, B, C y D», una prórroga de tres años para el periodo de su vigencia, a partir del 27 de mayo de 1987, o de la fecha de la publicación de esta Orden, si ésta fuera posterior, con la reducción de superficie propuesta, con sujeción a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974, el Reglamento para su aplicación de 30 de julio de 1976 y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las áreas de los permisos objeto de esta prórroga y las que se segregan, que revierten al Estado, se definen en el anexo que acompaña a esta Orden.

Segunda.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a realizar durante la vigencia de esta prórroga, con independencia de las áreas mantenidas en vigor durante la misma, trabajos de investigación, entre los que se incluyen trabajos geológicos y geofísicos, con una inversión mínima de 400 pesetas por hectárea y año mantenida en vigor.

Tercera.—En el caso de renuncia total o parcial, la titular deberá justificar, a plena satisfacción de la Administración, haber cumplido los compromisos de trabajos e inversiones reseñados en la condición segunda anterior.

Si la renuncia fuera total y dichos compromisos no estuviesen cubiertos, podrá solicitarse su transferencia, si no se hiciere o ésta fuera denegada, se estará a lo dispuesto en el artículo 73 apartados 1.6, 1.7 y 1.8.

Si la renuncia fuera parcial, los compromisos no cumplidos deberán realizarse en el área mantenida en vigor y en los plazos señalados en esta Orden.