

15382 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros Piloto de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor (revisión del año 1987).

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral de los Centros Piloto de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor (revisión del año 1987), que fue suscrito con fecha 22 de octubre de 1987, de una parte, por representantes de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) en dicho Organismo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre,

de Presupuestos Generales del Estado para 1987, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LOS CENTROS PILOTO DE LA DIRECCION GENERAL DE PROTECCION JURIDICA DEL MENOR (REVISION AÑO 1987)

Tablas salariales de 1987 para personal de Centros Piloto

Categoría	Sueldo base	Complemento de Centro			Total mensual		
		A	B	C	A	B	C
Director	137.500	65.910	39.910	25.436	203.410	177.410	162.926
Subdirector	137.500	25.436	10.616	4.333	162.936	148.116	141.833
Psiquiatra	137.500	10.616	5.244	-	148.116	142.744	137.500
Titulado superior	137.500	6.976	3.510	-	144.476	141.010	137.500
Educador	110.000	36.400	31.200	28.166	146.400	141.200	138.166
Titulado medio	110.000	10.400	5.200	-	120.400	115.200	110.000
Asistente social	110.000	14.734	9.534	4.333	124.734	119.534	114.333
Profesor de taller	90.000	26.866	24.266	20.800	116.866	114.266	110.800
Adjunto de taller	81.500	18.286	13.954	9.620	99.786	95.454	91.120
Intendente	81.500	18.286	13.954	9.620	99.786	95.454	91.120
Oficial administrativo	81.500	8.666	4.334	-	90.166	85.834	81.500
Gobernante	74.500	9.108	4.775	-	83.608	79.275	74.500
Oficial de mantenimiento	74.500	9.108	4.775	-	83.608	79.275	74.500
Cocinero	74.500	9.108	4.775	-	83.608	79.275	74.500
Celador	68.283	13.442	9.108	4.777	81.725	77.391	73.060
Auxiliar administrativo	68.283	9.108	4.775	-	77.391	73.058	68.283
Empleado de mantenimiento	68.283	9.108	4.775	-	77.391	73.058	68.283
Conserje	65.142	6.767	2.438	-	71.909	67.580	65.142
Portero-Ordenanza	65.142	6.767	2.438	-	71.909	67.580	65.142
Ayudante de cocina	65.142	6.767	2.438	-	71.909	67.580	65.142
Telefonista	65.142	9.108	4.775	-	74.250	69.917	65.142
Servicios diversos	65.142	9.108	4.775	-	74.250	69.917	65.142
Sereno	65.142	9.108	4.775	-	74.250	69.917	65.142

Nota.-La cuantía mensual del trienio para todas las categorías es de 2.500 pesetas

15383 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Comercio de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Comercio de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas, que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1988, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de las Asociaciones Empresariales «Aseco-farma» y «Fedifar», 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, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES FARMACEUTICAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

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

Art. 4.º *Ambito temporal, vigencia y duración*.-El periodo de aplicación de este Convenio será hasta el día 31 de diciembre de 1988.

Los efectos económicos, y concretamente en la cuantía que se indica en el apartado específico de retribuciones, se retrotraerán al día 1 de enero de 1988.

Los efectos administrativos del contenido del presente Convenio serán desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

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

CAPITULO II

Clasificación profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

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

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

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

Art. 15. *Tabla salarial año 1988:*

	Salario total anual
GRUPO I	
<i>Personal Técnico titulado</i>	
Titulado de Grado Superior	1.223.016
Titulado de Grado Medio	1.028.562
Ayudante Técnico Sanitario	952.104
GRUPO II	
<i>Personal Mercantil Técnico no titulado</i>	
Director	1.359.730
Jefe Administrativo	1.195.863
Jefe de División	1.182.289
Jefe de Personal	1.164.720
Jefe de Compras	1.164.720
Jefe de Ventas	1.164.720
Encargado general	1.164.720
Jefe de Sucursal	1.079.672
Jefe de Almacén	1.079.672
Jefe de Grupo	1.045.732
Jefe Sección Mercantil	1.028.562
Comprador	1.012.591
<i>Personal Mercantil</i>	
Viajante	948.503
Corredor de Plaza	948.503
Dependiente Mayor	948.503
Dependiente	938.497
Ayudante	901.038
Aprendiz de diecisiete años	564.139
Aprendiz de dieciséis años	528.920
GRUPO III	
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe Sección Administrativa	1.045.732
Contable o Cajero	962.510
Oficial Administrativo	938.497
Auxiliar Administrativo	910.404
Aspirante de diecisiete años	564.139
Aspirante de dieciséis años	528.920
GRUPO IV	
<i>Personal de Servicios y Actividades Auxiliares</i>	
Jefe Sección Servicios	979.718
Jefe de Taller	948.503
Profesional oficio primera	938.497
Profesional oficio segunda	901.038
Profesional oficio tercera (o Ayudante)	896.394
Capataz	938.497
Mozo especializado	910.403
Mozo	896.394
Telefonista-Recepcionista	910.403
GRUPO V	
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje	910.403
Cobrador	938.497
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	896.394
Personal limpieza	896.394

Anexo a la tabla de categorías y salarios

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

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

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

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

Chofer-Reparditor: Queda equiparado a Profesional de oficio de primera.

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

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 23 del presente Convenio.

Art. 17. *Revisión salarial.*-Si el IPC al 31 de diciembre de 1988 excediera del 4,5 por 100, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1988, consistente en la cantidad que exceda de dicho 4,5 por 100. La revisión sería sobre tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1987.

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

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

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

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

A) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje o aspirantado. El periodo de aprendizaje computará a efectos de antigüedad para todos los contratos de este tipo que se produzcan a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, y, asimismo, con carácter excepcional para aquellos trabajadores que se encuentren sometidos al contrato de aprendizaje.

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

C) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encontrase encuadrado, a excepción de lo indicado para el aprendizaje. También se estimarán los servicios prestados de las Empresas en periodo de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

D) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

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

Art. 20. *Bodas de plata y oro.*-Con el fin de reconocer la antigüedad prolongada al servicio de una misma Empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la Empresa alcance los veinticinco años se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 60.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía de 120.000 pesetas. Dichas cantidades se abonarán una sola vez. Aquellas Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 21. *Ayuda por jubilación.*-Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma.

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

CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 23. *Jornada laboral y horarios.*-La jornada laboral durante el año 1988 para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

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

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

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

Art. 24. *Horas extraordinarias y estructurales.*-Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden de 29 de noviembre del mismo año, completado con lo establecido al respecto en la vigente legislación.

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

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

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

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

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

Art. 25. *Vacaciones.*-Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

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

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

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

CAPITULO V

El presente convenio...

Art. 26. *Reservación.*-El presente convenio, salvo y justificadamente, podrá faltar o ausentarse de trabajo, del derecho a remuneración, por alguno de los motivos y de la forma siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

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

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

Art. 27. Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.

A) 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.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

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

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

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

C) La baja por maternidad con parte del I.L.T. tendrá una duración máxima de quince semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPITULO VI

Faltas, sanciones y premios

Art. 28. *Faltas, sanciones y premios.*—Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema en el capítulo VIII de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 29. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la Empresa.

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

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

Art. 30. Dado que los precios de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Art. 31. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

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

Art. 32. *Tablón de anuncios.*—En los Centros de trabajo de las Empresas incluidas en este Convenio se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización de los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores.

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

Art. 33. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Art. 34. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*—El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del Centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Art. 35. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad en cuanto a esta última fijada en la Comisión negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crean oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

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

Art. 37. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrá carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

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

Art. 38. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
4. Tendrá asimismo como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 39. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 14), y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de diciembre de 1987 y cuantas Resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

15384 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.