

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.

## IX CONVENIO COLECTIVO DE «HISPANO QUIMICA, SOCIEDAD ANONIMA», AÑO 1988

### 0. AMBITO

0.1 *Ambito funcional.*—El presente Convenio es para el ámbito de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima».

0.2 *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima», excepto a los componentes de la alta dirección (Consejero Director general, Director financiero, Director de Recursos Humanos, Director de División de Metal, Director de División Química Orgánica y Director de División Prosider).

0.3 *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afectará a todos los Centros de trabajo que la Empresa «Hispano Química, Sociedad Anónima» tiene en la actualidad dentro del territorio nacional, o a aquellos otros que puedan crearse en un futuro.

0.4 *Ambito temporal.*—Este Convenio tendrá vigencia de un año, es decir, del 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1988, renovándose tácitamente por períodos iguales consecutivos, salvo que sea denunciado por una de las partes.

### 1. APARTADO LABORAL

1.1 *Horas anuales de trabajo.*—A partir del 1 de enero del presente año 1988, la jornada anual se reduce en quince horas y veintidós centésimas, por lo que el número de horas a realizar será de mil ochocientas tres.

1.2 *Jornada de trabajo.*—Los días de presencia serán de doscientas veintitres para el personal, sin perjuicio de lo pactado en los distintos colectivos.

El personal de vigilancia disfrutará además de fiesta los días de Navidad, San Esteban y Año Nuevo.

1.3 *Calendario laboral.*—De acuerdo con el calendario oficial, el calendario de fiestas para 1988 será el siguiente:

- 1 de enero: Primero de año.
- 6 de enero: Reyes.
- 19 de marzo: San José (local).
- 1 de abril: Viernes Santo.
- 4 de abril: Lunes de Pascua.
- 23 de mayo: Pascua de Pentecostés.
- 24 de junio: San Juan.
- 15 de agosto: La Asunción.
- 24 de septiembre: Virgen de la Merced (local).
- 12 de octubre: Día de la Hispanidad.
- 1 de noviembre: Todos los Santos.
- 5 de diciembre: La Inmaculada (en sustitución del día 8).
- 6 de diciembre: Día de la Constitución.
- 26 de diciembre: San Esteban.

Por otra parte, se acuerda realizar en el presente año 1988 los dos puentes siguientes:

- 31 de marzo: Puente (Jueves Santo).
- 31 de octubre: Puente (vigilia de todos los santos).

Los otros dos puentes pendientes se aplicarán a dos jornadas de trabajo, que se determinarán entre el empleado y su Jefe inmediato de manera que su disfrute no afecte al normal desarrollo de la actividad de la Empresa.

Este calendario será de aplicación en los Centros de trabajo de Barcelona y Castellbisbal. En los demás Centros de trabajo se establecerá en función del calendario oficial establecido por las diversas Comunidades Autónomas y de las fiestas locales que correspondan.

1.4 *Contratación de personal eventual.*—Al personal eventual se le aplicarán las condiciones que correspondan al puesto de trabajo que ocupe (salario, primas, jornada, ropa, etc.), con efectividad del día de su incorporación al trabajo en nuestra Empresa.

1.5 *Jubilación.*—Salvo casos excepcionales, la Empresa contemplará favorablemente la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

1.6 *Movilidad funcional.*—Se comunicarán al Comité de Empresa las decisiones tomadas por la Dirección con anterioridad a su ejecución.

1.7 *Formación.*—Cuando se trate del aprendizaje para el manejo de nuevos aparatos o instrumental, éste se realizará dentro de la jornada laboral. En el caso de idiomas, la mitad del tiempo irá a cargo de la Empresa y la otra mitad a cargo del trabajador.

En aquellos casos en que la formación se realice en Centros del exterior, se estará a lo que se acuerde entre las partes.

Para extremar la seguridad en la Empresa, se impartirá un cursillo de Operadores de calderas al personal de vigilancia y al de turnos eléctrico y de servicios. Se determinará el personal de fábricas 1 y Castellbisbal que deban efectuar este curso de Operadores de calderas.

1.8 *Recalificación profesional.*—La recalificación de categorías viene determinada en función de los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social. En cualquier caso, el Comité de Empresa o cualquier

empleado tiene derecho a solicitar la revisión de la categoría que estime le pueda corresponder.

### 2. APARTADO ECONÓMICO

2.1 *Salarios.*—Los incrementos sobre salarios aplicables durante 1988, con efectos de 1 de enero al 31 de diciembre, serán los siguientes:

Para el personal no valorado y Agentes de venta, incremento del 5 por 100 sobre salarios.

Los incrementos para el personal valorado serán:

- Hasta 125.500 pesetas, 8 por 100.
- De 125.501 a 135.500 pesetas, 7,50 por 100.
- De 135.501 a 150.000 pesetas, 7 por 100.
- De 150.001 en adelante, 6,50 por 100.

2.2 *Campaña de ventas octubre/noviembre.*—Los baremos actualmente establecidos para la campaña de ventas de octubre/noviembre tendrán un incremento del 25 por 100 para el personal sin DPO.

Baremos actuales Pesetas	Baremos incrementados en un 25 por 100 Pesetas
20.000	25.000
30.000	37.500
40.000	50.000
50.000	62.500

2.3 *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara del IPC a 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos de 1 de enero de 1988, sirviendo como base de cálculo para los incrementos los salarios tomados como base para establecer los salarios de 1988, todo ello de acuerdo y según la fórmula aplicada en el año 1987.

### 3. APARTADO SOCIAL

3.1 *Actividades sociales.*—El importe de las actividades sociales queda establecido en 3.598.000 pesetas para el presente año 1988.

3.2 *Permisos.*—Ampliando lo previsto en el artículo 37, tres, b), del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán retribuidas, con la correspondiente justificación, las ausencias debidas a necesidad de atención y cuidados de hijos enfermos. Esta mejora se establece con carácter experimental durante el año 1988, analizándose sus resultados durante las negociaciones del Convenio de 1989.

Las ausencias debidas a causas de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad no tendrán tal consideración a efectos de establecer las estadísticas oficiales de absentismo, con independencia de que sean o no retribuidas.

La madre trabajadora podrá reducir su jornada laboral en una hora diaria, hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad de su hijo.

3.3 *Local social para Castellbisbal.*—Se estudiará a fondo la posibilidad de instalar un local social, con carácter provisional, en la fábrica de Castellbisbal.

### 4. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

4.1 *Revisiones médicas.*—Revisión médica específica de cada puesto de trabajo. Según puesto de trabajo, dos revisiones médicas al año.

4.2 *Seguridad.*—Revisión cada tres años de las condiciones generales del puesto, salvo modificación sustancial de las mismas durante el período o a petición del Comité de Empresa, Comité de Higiene y Seguridad y Grupos de Promoción de Seguridad.

Con respecto a planes de seguridad, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación, la actuación/asesoría de la Dirección Técnica, la intervención de asesores externos y las sugerencias del propio Comité de Higiene y Seguridad y de los Grupos de Promoción de Seguridad (GPS).

4.3 *Horario flexible personal de Burgos y Bilbao.*—Con los respectivos responsables se estudiará la posibilidad de aplicar un régimen de flexibilidad horaria para el personal que se determine, tomando en consideración las condiciones específicas de cada centro. En cualquier caso, de llevarse a término este proyecto, se realizaría durante 1988 con carácter experimental.

### 5. DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo que se indique en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral, Convenio General de Industrias Químicas y demás legislación más beneficiosa para los trabajadores vigente en cada momento. Respetándose las condiciones más beneficiosas conseguidas en los anteriores Convenios Colectivos y las conseguidas o que se disfruten a nivel personal.