

**16426** RESOLUCION de 23 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo del «Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos».

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Comercio de Especialidades y Productos Farmacéuticos», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1989, de una parte, por «Asecofarma» y «Fedifar» en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT, CC.OO y USO en representación de los trabajadores y del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de ese Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS-AÑO 1989

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.— Ambito territorial.

Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado Español.

##### Artículo 2º.— 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.

##### Artículo 3º.— 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.

##### Artículo 4º.— Ambito temporal, vigencia y duración.

El periodo de aplicación de este Convenio será hasta el día 31 de Diciembre de 1.989.

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 1.989.

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

##### Artículo 5º.— Denuncia y revisión.

El presente Convenio se prorrogará por la tónica 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 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.— Vinculación a l.

Las condiciones aquí pactadas forma divisible y, a efectos de su aplicación práctica globalmente y en cómputo anual.

### CAPITULO II

#### CLASIFICACION PROFESIONAL.

##### Artículo 7º.—

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.

##### Artículo 8º.— 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 sea 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.

##### Artículo 9º.— 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.

64  
aplicar  
borde  
debut  
to

no e in-  
grados -

Artículo 109.- 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 efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

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

Artículo 119.- Formación profesional y capacitación.

Se entenderá en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursos de capacitación y re conversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, cumpliendo así mismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

C A P Í T U L O IIICONDICIONES ECONÓMICASArtículo 129.- 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, jurisprudencia, contencioso - administrativo, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 139.- 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.

Artículo 149.- Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía " ad personam".

Artículo 159.- Tabla Salarial - Año 1.989 -GRUPO I

Personal Técnico Titulado:	SALARIO TOTAL ANUAL
- Titulado de grado superior .....	2.321.583
- Titulado de grado medio .....	1.111.457
- Ayudante Técnico sanitario .....	1.029.949

GRUPO IIPersonal Mercantil Técnico no Titulado:

SALARIO TOTAL ANUAL

- Director .....	1.469.271
- Jefe Administrativo .....	1.297.241
- Jefe de división .....	1.277.573
- Jefe de personal .....	1.258.588
- Jefe de compras .....	1.258.588
- Jefe de ventas .....	1.258.588
- Encargado general .....	1.258.588
- Jefe de sucursal .....	1.166.686
- Jefe de almacén .....	1.166.686
- Jefe de grupo .....	1.130.011
- Jefe de sección mercantil .....	1.111.457
- Comprador .....	1.094.189

Personal Mercantil:

- Viajante .....	1.024.949
- Entrador de plaza .....	1.024.949
- Dependiente mayor .....	1.024.949
- Dependiente .....	1.014.133
- Ayudante .....	973.656
- Aprendiz de 17 años .....	609.605
- Aprendiz de 16 años .....	571.547

GRUPO IIIPersonal Administrativo:

- Jefe sección administrativa .....	1.130.011
- Contable o Cajero .....	1.040.082
- Oficial Administrativo .....	1.014.133
- Auxiliar Administrativo .....	983.776
- Aspirante de 17 años .....	609.605
- Aspirante de 16 años .....	571.547

GRUPO IVPersonal de Servicios y Actividades Auxiliares:

- Jefe sección servicios .....	1.058.677
- Jefe de taller .....	1.029.949
- Profesional oficina 1ª .....	1.014.133*
- Profesional oficina 2ª .....	973.656
- Profesional oficina 3ª .....	968.637
( o ayudante)	
- Copista .....	1.014.133
- Mozo especializado .....	983.776
- Mozo .....	968.637
- Telefonista - recepcionista .....	983.776

GRUPO VPersonal Subalterno:

- Conserje .....	983.776
- Cobrador .....	1.014.133
- Vigilante, sereno, ordenanza portero .....	968.637
- Personal limpieza .....	968.637

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 veintidos años y Auxiliar de Caja menor de veintidos años: Quedan equiparados a Auxiliar Administrativo.
- Ayudante de Montaje: Queda equiparado a Ayudante Profesional de Oficio.
- Chofer - Repartidor: Queda equiparado a Profesional de Oficio de Primera.

#### Artículo 169.-

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 señalada cualquiera otra paga que por el concepto que fuese, hubieran 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 23º del presente Convenio.

#### Artículo 178.- Revisión Salarial.

Si el I.P.C. al 31-12-89 excediera del 5,5% se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1-1-89 consistente en la cantidad que exceda de dicho 5,5%. La revisión será sobre tablas salariales vigentes en 31-12-89.

#### Artículo 189.- Cláusula Aclaratoria.

Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán -- absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez o al cincuenta por ciento entre las nóminas de Junio y Julio.

#### Artículo 192.- 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 cinco por ciento del Salario Convenio que figura en la tabla salarial correspondiente a la categoría en la que está 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 a aspirante. 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 así mismo, y con carácter excepcional para aquellos trabajadores que se encuentren sometidos al contrato de aprendizaje.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad laboral transitoria, así como la de excedencia de carácter forzoso por 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 estimará los servicios prestados de las Empresas en periodo de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pasase 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 incorporan, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma 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 reingresase en la Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

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

#### Artículo 209.- 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 70.000 Ptas. De igual forma quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía de 140.000 Ptas. 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.

#### Artículo 218.- 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 dos mensualidades, incrementado con todos los aumentos inherentes a la misma. La jubilación a los 65 años de edad será obligatoria, si por el trabajador se tuviera cubierto periodo de carencia.

#### Artículo 228.- 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 tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes de la misma.

#### CAPÍTULO IV

##### JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

###### Artículo 23º.- Jornada Laboral y Horarios.

La Jornada laboral, durante el año 1.989, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, será de 40 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 Delegado 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 14,30 horas.

###### Artículo 24º.- Horas Extraordinarias y Estructurales.

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Art. 6 del Decreto de 17 de Agosto de 1.973 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 difícil se 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 8º.

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

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

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

###### Artículo 25º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período no susceptible por compensación económica de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año y 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 I.L.I. debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el período vacacional del trabajador.

No obstante lo anterior las vacaciones anuales serán de 31 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.

#### CAPÍTULO V

##### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

###### Artículo 26º.- Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 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 deberá contar 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.

Artículo 27º.- 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 60 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 impliquen 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) Labaja por maternidad con parte del I.L.I. tendrá una duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

## CAPITULO VI

### FALTAS, SANCIONES Y PREMIOS

Artículo 28º.- 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

Artículo 29º.- Prendas de trabajo.

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

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

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.

Artículo 30º.-

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

Artículo 31º.- 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.

Artículo 32º.- 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.

Artículo 33º.- Derecho a la no Discriminación.

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Artículo 34º.- 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.

#### Artículo 359.- 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 oportunos. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

#### Artículo 369.-

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 (C.C.OO), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.)

#### Artículo 379.- Procedimiento

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

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de 15 días y deberán resolverse las consultas en un plazo de 15 días.

#### Artículo 389.- 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 así mismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

### C A P I T U L O V I I I

#### DISPOSICIONES FINALES

#### Artículo 392.- Concurrencia Legislativa y Derecho Supletorio.

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quié-

nes 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 previsto en el artículo 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 Ministerial de Trabajo de 4 de Junio de 1975, Boletín Oficial del Estado del día 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el Boletín Oficial del Estado de 21 de Junio de 1989, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

#### DECLARACION CONJUNTA

Ambas partes deliberadoras consideran la conveniencia de adecuar en lo posible las normas de la actual Ordenanza de Trabajo del Comercio aplicable y las normas convencionales vigentes y estudiar la posibilidad de refundirlas en un sólo cuerpo de aplicación, para cuyo fin se comenzarán reuniones conjuntas de trabajo a partir del próximo mes de Octubre de 1989.

**16427** RESOLUCION de 23 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de la «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima, La Verdad».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima La Verdad», que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 1989, de una parte por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, 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 junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «CORPORACION DE MEDIOS DE MURCIA, SOCIEDAD ANONIMA, LA VERDAD»

#### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1.- AMBITO DEL CONVENIO

El ámbito del presente convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de "La Verdad" en las provincias de Murcia, Alicante y Vizcaya, periódico de "Corporación de Medios de Murcia, S.A.", y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada.