

CATEGORIAS	S/T	1. TRN	2. TRN	3. TRN	4. TRN	5. TRN	6. TRN
ENGRASADOR	795	835	877	921	967	1.015	1.066
LIMPIADOR	732	769	807	847	889	933	980
COCINERO	816	857	900	945	992	1.042	1.094
MARMITON	732	769	807	847	889	933	980
1. CAMARERO	775	814	855	898	943	990	1.040
2. CAMARERO	752	790	830	872	916	962	1.010

ANTIGUEDAD 1.990

CATEGORIAS	VALOR TRIENIO
CAPITAN	11.291.-
1ER.OFICIAL	9.230.-
2DO.OFICIAL	8.614.-
3RO.OFICIAL	7.938.-
OFICIAL RADIO	8.614.-
JEFE MAQUINAS	10.953.-
1ER.MAQUINISTA	9.230.-
2DO.MAQUINISTA	8.614.-
3ER.MAQUINISTA	7.938.-
PATRON MAYOR	6.584.-
PATRON CABOTAJE	6.030.-
MECANICO MAYOR	6.584.-
MECANICO 1RA.	6.030.-
MECANICO 2DA.	5.907.-
CONTRAMAESTRE	5.322.-
MARINERO PREF.	5.045.-
MARINERO ORD.	4.799.-
MOZO	4.615.-
CALDERETERO	5.322.-
ENGRASADOR	5.138.-
LIMPIADOR	4.615.-
COCINERO	5.322.-
MARMITON	4.615.-
1ER.CAMARERO	5.045.-
2DO.CAMARERO	4.799.-

14961 RESOLUCION de 8 de mayo de 1990, de la Subsecretaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 857 B/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección 7.ª) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña Carmen Pedrosa Lorenzo, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 857 B/1989 contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos interpuestos contra la cobertura baremada de puestos de trabajo en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el Ilmo. Sr. Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en Autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 8 de mayo de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

14962 RESOLUCION de 8 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada», que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1990, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 8 de junio de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO, S. C. R. L.»

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre la Empresa HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO, S. C. R. L. y el personal al servicio de la misma, vinculado por contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de estas normas, las relaciones de prestación de personal que se establezcan entre la empresa cooperativa y aquellas personas en quienes concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contratadas con personas dedicadas al ejercicio de profesión liberal.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el cargo de Director General, como personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2.- Las condiciones de trabajo estipuladas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a los diversos establecimientos que la Cooperativa tiene abiertos en las Provincias de Murcia, Alicante, Valencia, Almería, Madrid, Málaga y Granada y los que pudiere abrir, en relación con el personal asalariado que preste sus servicios en aquellos.

Si durante la vigencia de estas normas se estableciesen nuevas agencias, sucursales, almacenes, etc., el personal contratado para prestar servicios en las nuevas instalaciones, quedará afectado por el contenido de las mismas.

CAPITULO II

VIGENCIA, DENUNCIA Y PRORROGA

Artículo 3.- El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor en todos sus conceptos a partir del 1 de Enero de 1.990, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1.990.

Cualesquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo, siempre que lo realice dos meses antes, como mínimo, de la finalización de su vigencia. Caso de no ser denunciado válidamente, el presente Convenio se prorrogará por anualidades en todo su articulado, excepto en los conceptos de carácter retributivo, que serán incrementados el 1 de Enero de cada año con el porcentaje que haya experimentado el I.P.C del año inmediato anterior más dos puntos.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 4.- La organización del trabajo, determinación de métodos organizativos y productividad, así como la valoración de rendimiento, corresponde a la dirección de la Empresa, y conforme se determina en la Legislación Vigente, Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Las categorías profesionales de naturaleza jurídica laboral que la Empresa establece y cuyos titulares quedan afectados por las presentes normas serán las siguientes:

12.- CLASIFICACION GENERAL: El personal de la Empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- I.- Personal Técnico Titulado.
- II.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV.- Proceso de datos.
- V.- Personal de servicios y actividades auxiliares.

22.-

I.- PERSONAL TECNICO TITULADO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) Titulado de grado superior.

- 1.- Secretario General
- 2.- Coordinador de Zona
- 3.- Director Técnico-Director de Sucursal
- 4.- Director Técnico
- 5.- Ayudante al Director Técnico
- 6.- Médico de Empresa
- 7.- Adjunto de Servicios Jurídicos
- 8.- Otros titulados de grado superior

B) Titulado de grado medio

- 1.- Auxiliar técnico sanitario
- 2.- Otros titulados de grado medio

II.- PERSONAL MERCANTIL TECNICO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

A) Técnicos

- 1.- Director Comercial
- 2.- Jefe de Compras
- 3.- Adjunto al Director Técnico-Director Sucursal
- 4.- Jefe almacén central
- 5.- Jefe almacén A
- 6.- Jefe almacén B
- 7.- Jefe de sección

B) Personal mercantil propiamente dicho.

- 1.- Visitador Jefe
- 2.- Visitador General
- 3.- Visitador
- 4.- Dependiente mayor
- 5.- Dependiente de primera
- 6.- Dependiente de segunda
- 7.- Auxiliar
- 8.- Ayudante
- 9.- Aprendiz de 17 años
- 10.- Aprendiz de 16 años

III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO.

A) Personal administrativo técnico.

- 1.- Director de Administración
- 2.- Jefe de sección administrativa
- 3.- Gestor de socios

- 4.- Jefe departamento bancos
- 5.- Cajero
- 6.- Secretaria de dirección
- 7.- Secretaria

B) Personal administrativo propiamente dicho.

- 1.- Oficial mayor administrativo
- 2.- Oficial administrativo de primera
- 3.- Oficial administrativo de segunda
- 4.- Receptor mayor
- 5.- Receptor de primera
- 6.- Receptor de segunda
- 7.- Perforista mayor
- 8.- Perforista de primera
- 9.- Perforista de segunda
- 10.- Operador de primera
- 11.- Operador de segunda
- 12.- Auxiliar administrativo
- 13.- Aspirante de 17 años
- 14.- Aspirante de 16 años

IV.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- 1.- Director de proceso de datos
- 2.- Programador senior
- 3.- Programador Junior
- 4.- Técnico de sistemas
- 5.- Ayudante del Técnico de sistemas
- 6.- Jefe operador de consola
- 7.- Operadores
- 8.- Responsable control de calidad

V.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- 1.- Telefonista
- 2.- Recepcionista
- 3.- Vigilante
- 4.- Ordenanza
- 5.- Mozo
- 6.- Personal de limpieza
- 7.- Jefe de mantenimiento
- 8.- Ayudante de Mantenimiento primera
- 9.- Ayudante de Mantenimiento segunda
- 10.- Ayudante de oficio
- 11.- Repartidor mecanizado de primera
- 12.- Repartidor mecanizado de segunda A
- 13.- Repartidor mecanizado de segunda B
- 14.- Repartidor motorizado de segunda
- 15.- Aprendiz de 17 años
- 16.- Aprendiz de 16 años

Artículo 6.- La definición de las precedentes categorías profesionales, salvo lo que se dispone en el artículo siguiente será la contenida en la vigente Ordenanza del Trabajo para el Comercio.

Artículo 7.- La enumeración de las categorías profesionales que anteceden, no implica una obligación por parte de la Empresa de cubrir todas las que se especifican. Para la provisión de vacantes o ascensos, se tendrá en cuenta principalmente, la capacidad, formación del solicitante, y en igualdad de méritos, por la antigüedad.

Para las vacantes producidas en los distintos centros de trabajo, tendrá preferencia el personal de la Empresa que lo solicite.

CAPITULO IV

REGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 8.- La Empresa, previa la observancia de las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o dependencias, atendidas las exigencias de organización de trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida observarán el horario que la misma determine.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidas los 25 minutos diarios para bocadillo de las jornadas continuadas, así como los quince minutos diarios para bocadillo de las jornadas partidas.

Artículo 9.- Las fiestas de carácter nacional, afectarán a todos los almacenes de la Empresa, mientras que las oficiales de carácter local, sólo las disfrutará el enclavado en esa localidad.

Se disfrutará anualmente 5 medias jornadas inhábiles para el trabajo en fechas que serán concretadas antes del 28 de Febrero de cada año entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. Dichas medias jornadas serán disfrutadas sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero de este artículo. Las referidas medias jornadas inhábiles serán remuneradas y no recuperables.

Artículo 10.- VACACIONES:

1.- El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones de 30 días naturales. Por tal concepto los trabajadores percibirán una mensualidad de sus retribuciones.

2.- Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes de legales de los trabajadores en cada centro de trabajo y la dirección del mismo, debiéndose hacer dicha programación antes del 28 de Febrero de cada año. La Empresa y los trabajadores respetarán el acuerdo a que hubiere lugar.

3.- De las vacaciones, como mínimo 25 días, serán disfrutados entre el 25 de Junio y el 30 de Septiembre.

Artículo 11.- La Dirección de la Empresa podrá verificar la situación de los trabajadores que se encuentren en I.L.T., de acuerdo con el artículo 20-42 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Para estimular la asistencia al trabajo y evitar todo lo posible el absentismo laboral los trabajadores que en el periodo de tiempo de Enero a Diciembre del mismo año no hayan faltado nunca al trabajo, excepto por vacaciones, permiso oficial o accidente laboral, la Empresa les compensará con 5 días de vacaciones complementarios, a disfrutar al siguiente año.

Artículo 13.- PERMISOS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Cinco días por defunción del cónyuge o hijos
- c) Tres días por nacimiento de un hijo
- d) Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Un día por matrimonio de hijos
- f) Un día por traslado del domicilio habitual si es en el mismo término municipal, y dos días si el traslado es fuera del término municipal.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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 3 meses, podrá la Empresa pasar 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 tuviera derecho en la Empresa.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPITULO V

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 14.- RETRIBUCIONES. CLAUSULA DE REVISION SALARIAL AÑO 90.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa, y que serán abonadas por mensualidades.

Si el Índice de Precios al Consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística respecto del año 1.990 superase el 6,5%, el exceso se abonará a los trabajadores incrementando la tabla salarial del año 1.989 en la cuantía del exceso sobre el 6,5%, y con efectos desde el 1 de Enero de 1.990.

El incremento que, en su caso, experimenten las retribuciones del año 1.990 como consecuencia de la aplicación de la anterior revisión salarial, servirá de base para el cálculo del incremento salarial para 1.991.

Los trabajadores percibirán los incrementos a que diere lugar la aplicación de la revisión salarial expresada durante el primer trimestre de 1.991.

Artículo 15.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en la columna primera de la tabla salarial, para cada uno de los niveles y categorías, que se adjunta como anexo I de este convenio.

Artículo 16.- PLUS CONVENIO.

El plus convenio tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, para cada nivel y categoría.

Esta prima queda sujeta a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

Artículo 17.- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y SUPLIDOS.

1. Este plus tendrá la cuantía de 9.000,-ptas mensuales que se abonarán a la totalidad de los trabajadores de la empresa, excepto aprendices, por doce mensualidades.

2. Este plus se encuentra excluido de cotización a la Seguridad Social al ser un concepto extrasalarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 del Decreto 2.380/73 y 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se abonarán cada una de ellas en la cuantía correspondiente a una mensualidad de todos los conceptos cotizables (salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos e idiomas).

Artículo 19.- DIFERENCIA DE CATEGORIA.

Cuando en la plantilla de la empresa no hubiere vacantes inmediatamente superiores a las categorías de Dependiente de primera, Oficial administrativo de primera, Operador de ordenador de primera, Receptor de primera, Perforista de primera, Repartidor mecanizado de segunda y Repartidor motorizado de segunda, gozarán a efectos económicos de los aumentos que figuran en la tabla que se adjunta como anexo II de este convenio.

Artículo 20.-

El personal de plantilla de la empresa, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrismos al 5% del salario base, y cuyas antigüedades se devengarán desde el mismo día de ingreso en la empresa. Respetando los topes del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

La antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se considerará como efectivamente trabajado el tiempo de permanencia en servicio militar de los trabajadores.
- Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramientos de cargos públicos o sindicales. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, aunque el tiempo adquirido con anterioridad sí servirá para computar en periodos sucesivos a la incorporación por expirar la excedencia.

Artículo 21.-

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal de la empresa con categoría superior a Aprendiz, Aspirante, Auxiliar y Ayudante, devengará aumentos periódicos por su tiempo de permanencia en la categoría, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4%, respetando lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Para el devengo de trienios se computará como antigüedad los periodos indicados de aprendizaje, aspirante, auxiliar y ayudante.

El empleado que ascienda de categoría, percibirá sobre el salario base de aquella a la que se incorpore, los trienios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad de la forma señalada anteriormente, pero calculada en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Artículo 22.- GRATIFICACION DE PERMANENCIA.

Con independencia de estos devengos que producirán sus efectos en los términos y cuantía indicados, se establece una gratificación de permanencia en la empresa, como estímulo y premio a la asiduidad de los trabajadores en el desempeño de su función. La mencionada gratificación consistirá en una paga en el mes que cumpla el trabajador 25 años de servicio en la empresa, equivalente a 3 mensualidades líquidas, correspondientes a la categoría en que este encuadrado en esa fecha.

Para el abono de la gratificación de permanencia que se concede, se tendrá en cuenta el cómputo de años en la empresa, a efectos del derecho a la gratificación establecida, teniendo en cuenta para los trabajadores actualmente empleados, los años de servicio que tengan acreditados, a cuyo efecto será computado el periodo de prueba.

La gratificación de permanencia en la empresa no servirá para compensar, y será abonada con independencia de la posible absorción de otras mejoras que a la promulgación de disposiciones legales fueran establecidas.

Artículo 23.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la empresa una paga anual, equivalente a la decava parte de los emolumentos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos, idiomas, guardias, horas extraordinarias, horas de inventario, paga de permanencia y atresos.

Artículo 24.- KILOMETRAJE Y DIETAS.

El trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro, le será abonado si decide usar sus propios medios de transporte la cantidad de 19 pesetas por kilómetro que recorra.

El trabajador que fuere desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria cuya cuantía será de 5.300,- ptas.

Cuando el trabajador pernocte en su domicilio, tendrá derecho a media dieta que le consista de los gastos de alimentación y cuya cuantía diaria será de 1.700,- ptas.

Se considerarán desplazamientos a los efectos del devengo de los conceptos kilometraje y dietas, los realizados por los miembros del banco social de la comisión negociadora del Convenio Colectivo para celebrar reuniones oficiales de negociación con la empresa.

Se considerarán desplazamientos a los efectos previstos en este artículo, los realizados por los miembros del Comité de Empresa Conjunto de los centros de trabajo de Molina de Segura, Cartagena, Lorca y Yecla, que no residan en Murcia o pedanías de Molina de Segura o pedanías, para la celebración de reuniones del mismo en su sede de Molina de Segura, que se celebren con carácter bimensual.

CAPITULO VI**CONDICIONES SOCIALES****Artículo 25.- JUBILACION VOLUNTARIA.**

Aquellos trabajadores que al cumplir la edad de 62 años, deseen acogerse a la jubilación voluntaria, percibirán por parte de la empresa, la diferencia que les falte para la percepción total de la pensión que les fija el INSS como si se jubilaran a la edad reglamentaria. La empresa les abonará esta diferencia hasta que el interesado en cuestión cumpla la edad reglamentaria oficial de jubilación, incluida la actualización de convenio.

Los trabajadores que accedan a la situación de jubilación voluntaria en las condiciones establecidas en el párrafo anterior percibirán un premio de 100.000,-ptas.

Artículo 26.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y que les sea otorgado un anticipo de tres mensualidades de sus haberes, con la obligación de reintegro a la empresa en 18 meses. Estos anticipos no causarán interés.

La empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten en una cuantía de hasta 150.000,-ptas, estableciéndose como tope máximo por parte de la empresa la cantidad de 10.000.000,-ptas en los préstamos. Dichos préstamos devengarán durante 1990 el mismo interés que los créditos otorgados por la extinguida Caja de Compensación.

Artículo 27.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Los excedentes laborales que se pudieran producir en la plantilla fija de la empresa, como consecuencia de la instalación de un sistema de mecanización o robótica, serán absorbidos por la propia empresa, siendo redistribuidos los trabajadores afectados dentro del mismo centro de trabajo, respetándoseles sus garantías económicas y profesionales.

Como consecuencia del compromiso de estabilidad aceptado por la empresa en el primer párrafo, con los trabajadores excedentes se podrá establecer el sistema de trabajo a turnos que por necesidades técnicas, organizativas o productivas necesite la empresa, todo ello, previo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro afectado. En caso de desacuerdo será la autoridad laboral quien resuelva.

Artículo 28.- ROPA DE TRABAJO.

Se entregará a los trabajadores, excluidos los de administración, un par de zapatillas, dos pantalones (uno de verano y otro de invierno), 2 camisas (una de manga larga y otra de manga corta) y una cazadora. Al jefe de sección se le entregará la cazadora por una bata. La ropa será de calidad suficiente para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Las prendas serán entregadas por la empresa a lo largo del último trimestre de cada año natural.

En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usarán únicamente en las labores diarias de trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las mismas.

La empresa entregará un vale a estos trabajadores para retirar un modelo de zapatillas en un comercio determinado, pudiendo el trabajador en este comercio mejorar el modelo entregado.

Artículo 29.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS: DE INGRESO Y PERIODICOS.

Con carácter obligatorio la empresa efectuará, junto al reconocimiento médico de ingreso de los trabajadores, una revisión médica anual de los mismos en los servicios de la Mutua Patronal de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociada.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

- 1) Confección de un historial médico laboral.
- 2) Toma de datos antropométricos.
- 3) Presión arterial y pulso.
- 4) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5) Control audiométrico.
- 6) Control visual.
- 7) Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos a ambientes polvorientos).

- 9) Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 35 años o en aquellos casos que en la exploración clínica se pongan de manifiesto alteraciones cardíacas.
- 9) Pruebas en sangre completas y de orina tipo standard recuento VSO.
- 10) Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

Aquellos empleados que trabajan continuamente con las pantallas del ordenador se someterán cada seis meses a un control visual médico a cargo de la empresa en los servicios de la Mutua de accidentes asociada.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador y al servicio médico de la empresa.

Artículo 30.- FONDO DE ATENCIONES SOCIALES.

Con independencia de los derechos que a los trabajadores les correspondan derivados del Régimen de los Seguros Sociales, Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo establece un Fondo de Atenciones Sociales en favor de los mismos, para protección de éstos y sus familiares ante contingencias y necesidades cuya repercusión económica no puedan atender con sus propios medios.

La constitución, composición, organización y funcionamiento de dicho Fondo, así como la naturaleza, condiciones y cuantías de sus prestaciones se regirán exclusivamente por sus estatutos.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo de Atenciones Sociales, éste estará integrado por la cantidad de recorte de aplicar a, respectivamente 0,07% a la facturación total anual que se haya producido.

En tanto no entren en vigor los nuevos estatutos del Fondo de Atenciones Sociales seguirá vigente la regulación contenida sobre el mismo en el Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 31 de Agosto de 1.987.

CAPITULO VII

DERECHO A LA NO DISCRIMINACION

Artículo 31.- DERECHO A LA NO DISCRIMINACION

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

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.- DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador según la legislación vigente.

Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo donde existan, los delegados de personal y los comités de empresa, cada uno en su centro de trabajo respectivo y delegado sindical o sección sindical para el caso de que pudiera corresponder legalmente.

Serán funciones de los representantes legales de los trabajadores, cada uno en su ámbito de actuación, entre otras, las siguientes:

a) Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el del resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y organismos o tribunales competentes.

h) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

i) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

j) Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

k) Los delegados sindicales serán oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los representantes legales de los trabajadores, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de su función, aún después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la Empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La Empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 párrafo 2º de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, reconoce a, descuento de la cuota sindical sobre los salarios, a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste. Dicho descuento se reflejará en la nómina mensual del trabajador.

El crédito de horas mensuales reconocido a los representantes de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo de esta Empresa, podrá ser acumulable mensualmente en uno o varios de los mismos, dentro de su ámbito de representación. Para ello quien desee ceder su crédito horario deberá notificarlo a la dirección de su centro de trabajo por escrito con quince días de antelación, indicando a quien cede esas horas.

No serán computables dentro del crédito horario las empleadas en las reuniones mantenidas con la Empresa, en la negociación del Convenio Colectivo y Comisión paritaria.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.- FALTAS Y SANCIONES

Se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios o almacenes de especialidades farmacéuticas por empleados de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S. C. R. L.

La sanción que corresponde a la falta señalada en el párrafo anterior será la de despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

CAPITULO X

DEROGACION Y SEGUIMIENTO

Artículo 34.- Con la aprobación y publicación de las presentes estipulaciones se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo en vigor desde el 1 de Enero de 1.985.

Artículo 35.- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión paritaria para entender de cuantas cuestiones derivan de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros en representación de la parte empresarial y otros cuatro en representación del banco social de la comisión negociadora.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, en el plazo de siete días desde que la otra recibió la solicitud, salvo que por la naturaleza de las cosas dicho plazo deba reducirse.

La Comisión estará presidida por aquel de los cuatro miembros en representación de la dirección de la Empresa, que ésta designe.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 90

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS CONV.	BENEF.ASIST. Y SUPLIDOS
I.- PERSONAL TECNICO TITULADO			
A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR			
- Secretario General	162.640.-	75.635.-	9.000.-
- Coordinador de Zona	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Director Técnico-Dtor.Sucurs.	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Director Técnico	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Ayudante al Director Técnico	70.000.-	3.000.-	9.000.-
- Médico de Empresa	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Adjunto de Servicios Jurídicos	80.000.-	3.000.-	9.000.-
- Otros titul.de grado superior	135.630.-	34.575.-	9.000.-
B) TITULADO DE GRADO MEDIO			
- Auxiliar Técnico Sanitario	60.000.-	23.760.-	9.000.-
- Otros titulados de grado medio	60.000.-	23.760.-	9.000.-
II.- PERSONAL MERCANTIL TECNICO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO			
A) TECNICOS			
- Director Comercial	162.640.-	75.635.-	9.000.-
- Jefe de compras	96.730.-	33.480.-	9.000.-
- Adjunto al Director Técnico-Director de Sucursal	92.410.-	29.080.-	9.000.-
- Jefe de Almacén Central	92.410.-	33.480.-	9.000.-
- Jefe Almacén A	89.220.-	23.660.-	9.000.-
- Jefe Almacén B	84.700.-	23.000.-	9.000.-
- Jefe de Sección	80.195.-	22.365.-	9.000.-
B) PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO			
- Visitador Jefe	85.925.-	33.480.-	9.000.-
- Visitador General	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Visitador	68.460.-	10.800.-	9.000.-
- Dependiente Mayor	76.525.-	19.745.-	9.000.-
- Dependiente de Primera	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Dependiente de Segunda	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Auxiliar	63.920.-	5.810.-	9.000.-
- Ayudante	62.255.-	3.990.-	9.000.-
- Aprendiz de 17 años	40.585.-	3.955.-	9.000.-
- Aprendiz de 16 años	36.195.-	3.955.-	9.000.-
III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO			
A) PERSONAL ADMINISTRAT. TECNICO			
- Director de Administración	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Jefe de Sección Administrac.	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Gestor de Socios	85.925.-	33.480.-	9.000.-
- Jefe departamento Bancos	92.410.-	33.480.-	9.000.-
- Cajero	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Secretaria de Dirección	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Secretaria	73.495.-	16.100.-	9.000.-
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO			
- Oficial Mayor Administrativo	76.525.-	19.745.-	9.000.-
- Oficial Administ. de Primera	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Oficial Administ. de Segunda	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Receptor Mayor	76.525.-	19.745.-	9.000.-

CATEGORIAS	S. BASE	PLUS CONV.	BENEF. ASIST. Y SUPLIDOS
- Receptor de Primera	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Receptor de Segunda	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Perforista Mayor	76.525.-	19.745.-	9.000.-
- Perforista de Primera	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Perforista de Segunda	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Operador de Primera	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Operador de Segunda	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Auxiliar administrativo	63.920.-	5.810.-	9.000.-
- Aspirante de 17 años	40.585.-	3.955.-	9.000.-
- Aspirante de 16 años	36.195.-	3.955.-	9.000.-
IV.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS			
- Director de Proceso de Datos	135.630.-	34.575.-	9.000.-
- Programador Senior	85.925.-	22.365.-	9.000.-
- Programador Junior	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Técnico de Sistemas	88.060.-	33.480.-	9.000.-
- Ayudante del Técnico de Siste.	30.000.-	3.000.-	9.000.-
- Jefe Operador de Consola	80.195.-	22.365.-	9.000.-
- Operadores	76.530.-	19.745.-	9.000.-
- Responsable control de calidad	85.925.-	22.080.-	9.000.-
V.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES			
- Telefonista	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Recepcionista	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Vigilante	69.375.-	21.210.-	9.000.-
- Ordenanza	62.255.-	3.990.-	9.000.-
- Mozo	66.462.-	11.715.-	9.000.-
- Personal de limpieza	62.410.-	4.050.-	9.000.-
- Jefe de Mantenimiento	92.410.-	33.480.-	9.000.-
- Ayudante Mantenimiento 1ª	76.525.-	19.745.-	9.000.-
- Ayudante Mantenimiento 2ª	73.495.-	16.100.-	9.000.-
- Ayudante de Oficio	62.255.-	3.990.-	9.000.-
- Repartidor Mecanicado de 1ª	73.495.-	21.225.-	9.000.-
- Repartidor Mecanicado de 2ª A	69.705.-	19.295.-	9.000.-
- Repartidor Mecanicado de 2ª B	69.705.-	14.640.-	9.000.-
- Repartidor Motorizado de 2ª	69.705.-	11.205.-	9.000.-
- Aprendiz de 17 años	40.585.-	3.955.-	9.000.-
- Aprendiz de 16 años	36.195.-	3.955.-	9.000.-

ANEXO II

DIFERENCIA DE CATEGORIA

CATEGORIAS AFECTADAS	3 años o más en la categoría	10 años o más en la categoría
DEPENDIENTES DE PRIMERA	3.195.-	6.385.-
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	3.195.-	6.385.-
OPERADOR ORDENADOR DE 1ª	3.195.-	6.385.-
PERFORISTA 1ª	3.195.-	6.385.-
RECEPTOR 1ª	3.195.-	6.385.-
REPARTIDOR MECANICADO 2ª	2.545.-	5.085.-
REPARTIDOR MOTORIZADO 2ª	2.545.-	5.085.-

14963

RESOLUCION de 22 de mayo de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 873/1989 B interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta) se ha interpuesto por don Juan Lorero Molina, funcionario de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 873/1989 B contra la Resolución de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social de 19 de diciembre de 1989 que acordó declarar al interesado en la situación administrativa de excedencia voluntaria prevista en el artículo 29.3. a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

En cumplimiento de lo ordenado por el Ilmo. Sr. Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de mayo de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.