

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 31 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

19884 RESOLUCION de 14 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.162, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 162, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», de Quel (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 162, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», con domicilio en Quel (La Rioja), carretera de Arnedo, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.162.-14-6-91.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de Seguridad contra Riesgos Mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero).

Madrid, 14 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

19885 RESOLUCION de 14 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.161, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-1070, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», de Pamplona (Navarra), y que es importada de Francia.

Instruido en esta Dirección General expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Essilor», modelo 04-1070, presentada por la Empresa «Jovit, Sociedad Anónima», con domicilio en Pamplona (Navarra), calle Joaquín Beunza, números 16-18-20, que la importa de Francia, donde es fabricada por la firma «Essilor Protection», domiciliada en Joinville Le Pont (Francia), calle 5, avenue Arago, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase B, por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares, la letra B, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.161.-14-6-91.-ESSILOR/04-1070/000».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de Montura tipo Universal para Protección contra Impactos» aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 14 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

19886 RESOLUCION de 3 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para el Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos, que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1991; de una parte, por FEDICAR y ASECOFARMA, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores del sector, 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, 3 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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 por dos años finalizando el día 31 de Diciembre de 1.992.

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 1.991, durante el primer año de vigencia; durante el segundo año la retroactividad se efectuará al 1.1.1.992. 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 tática de dos años, 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 Art. 89 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

C A P I T U L O IICLASIFICACION PROFESIONALArtículo 78.-

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 cuenta 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.

En todo caso, el personal contratado no podrá percibir egresos inferiores a los establecidos para cada categoría en la Tabla Salarial del Convenio.

Artículo 88.- 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 disponen 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.

Artículo 98.- 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 direc-

tos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

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 reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, cumpliendo así mismo aquellas disposiciones específicas que regulan los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

C A P I T U L O IIICONDICIONES ECONOMICASArtículo 128.- 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, comerciales 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 158.- Tabla Salarial -Año 1.991-GRUPO I

<u>Personal Técnico Titulado:</u>	<u>SALARIO TOTAL ANUAL</u>
- Titulado de grado superior	1.577.548.-
- Titulado de grado medio	1.326.725.-
- Ayudante Técnico sanitario ...	1.228.103.-

GRUPO II

<u>Personal Mercantil Técnico no Titulado:</u>	<u>SALARIO TOTAL ANUAL</u>
- Director	1.753.865.-
- Jefe Administrativo	1.542.523.-
- Jefe de división	1.925.014.-
- Jefe de personal	1.502.352.-
- Jefe de Compras	1.502.352.-
- Jefe de Ventas	1.502.352.-
- Encargado general	1.502.352.-
- Jefe de sucursal	1.392.650.-
- Jefe de almacén	1.392.650.-
- Jefe de grupo	1.348.872.-
- Jefe sección mercantil	1.326.725.-
- Comprador	1.306.124.-

Personal Mercantil:

- Viajante	1.223.462.-
- Corredor de plaza	1.223.462.-
- Dependiente mayor	1.223.462.-
- Dependiente	1.210.551.-
- Ayudante	1.162.234.-
- Aprendiz de 17 años	727.674.-
- Aprendiz de 16 años	682.245.-

GRUPO III

<u>Personal Administrativo:</u>	<u>SALARIO TOTAL ANUAL</u>
- Jefe sección administrativa	1.348.872.-
- Contable o Cajero	1.241.526.-
- Oficial Administrativo	1.210.551.-
- Auxiliar Administrativo	1.174.314.-
- Aspirante de 17 años	727.674.-
- Aspirante de 16 años	682.245.-

GRUPO IV

<u>Personal de Servicios y Actividades Auxiliares:</u>	<u>SALARIO TOTAL ANUAL</u>
- Jefe sección servicios	1.263.722.-
- Jefe de taller	1.223.462.-
- Profesional oficio 18	1.210.551.-
- Profesional oficio 28	1.162.234.-
- Profesional oficio 38	1.156.244.-
(o ayudante)	
- Capataz	1.210.551.-
- Mozo especializado	1.174.314.-
- Mozo	1.156.244.-
- Telefonista-recepcionista	1.174.314.-

GRUPO V

<u>Personal Subalterno:</u>	<u>SALARIO TOTAL ANUAL</u>
- Conserje	1.174.314.-
- Cobrador	1.210.551.-
- Vigilante, sereno, ordenanza, portero	1.156.244.-
- Personal limpieza	1.156.244.-

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: queda equiparado a Auxiliar Administrativo.
- Ayudante de Montaje: queda equiparado a Ayudante Profesional de Oficio.
- Chófer-Repartidor: queda equiparado a Profesional de Oficio de Primera.

Tabla Salarial 1.992

La confeccionará la Comisión Mixta y consiste en las Tablas de 1.991, incrementadas en el I.P.C. 1.991 más un punto y medio.

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 Beneficencia 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 esté en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del Artículo 249 del presente Convenio.

Artículo 170.- Revisión Salarial 1.991

Si el I.P.C. al 31.12.1991 excediera del 6,75% se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1.1.91 consistente en la cantidad que excede de dicho 6,75%. La revisión sería sobre tablas salariales vigentes en 31.12.90.

Para el segundo año de vigencia, si el I.P.C. a 31.12.1992 excediera del I.P.C. de 1.991 se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1.1.1992, consistente en la cantidad que excede del I.P.C. de 1.991. La revisión sería sobre tablas salariales vigentes en 31.12.91

Artículo 199.- 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 199.- 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 figure 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 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 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 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 estimará 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 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.

Artículo 200.- Bodes de Plata y Oro.

Con el fin de reconocer la antigüedad 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 a 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 fuere la cantidad abonada debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 210.- Jubilación.

Al efecto de primar la jubilación voluntaria anticipada de mutuo acuerdo, se establece una indemnización, siempre que se produzca tal evento, consistente en las siguientes cantidades, para los trabajadores, a las siguientes edades:

A los 60 años	2.000.000 Ptas.
A los 61 años	1.500.000 Ptas.
A los 62 años	1.000.000 Ptas.
A los 63 años	750.000 Ptas.

Ambas partes aceptan expresamente la jubilación de los trabajadores con 64 años cumplidos, de conformidad con el R.D. 1194/85 de 17 de Julio. Las Empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador a jubilar, en las condiciones previstas en la citada norma. Será obligatorio que, previamente a la iniciación por parte del trabajador de cualquier trámite de jubilación la Empresa suscriba el acuerdo y contrato de sustitución para que el trabajador pueda acogerse al derecho que le otorga el R.D. 1194/85.

La jubilación a los 65 años de edad será obligatoria, - si por el trabajador se tuviera cubierto el periodo de carencia.

Al producirse la jubilación obligatoria 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 emolumentos inherentes a las mismas.

Artículo 220.- 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.

Artículo 230.- Incapacidad Laboral Transitoria.

En caso de baja por I.L.T., debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador, hasta el 100% de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de 18 meses.

CAPITULO IVJORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONESArtículo 240.- Jornada Laboral y Horarios. Año 1.991

La Jornada Laboral, durante el año 1.991, 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.

Jornada Laboral y Horarios Año 1.992

Mismo texto que 1.991, con la excepción siguiente:

La Jornada laboral no podrá exceder en cómputo anual y trabajo efectivo de 1.800 horas.

Artículo 259.- 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 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 considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, mantenimiento, periodos 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 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.

Artículo 260.- 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

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 periodo y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año, 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 I.L.T. debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el periodo 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 disfrutaran durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Noviembre y Diciembre.

C A P I T U L O V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 270.- 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 periodo de tres meses, podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 45 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.

Artículo 289.- Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.

A) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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, quién 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 de I.L.T. tendrá una duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

C A P I T U L O V IFALTAS, SANCIONES Y PREMIOSArtículo 292.- 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 1,971 y publicada en el Boletín Oficial del Estado de 14 de Agosto.

C A P I T U L O V I IDISPOSICIONES VARIASArtículo 308.- 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 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.

Artículo 319.-

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 329.- 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.

El número de horas mensuales retribuidas que la legislación atribuye a los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales podrán acumularse en uno o varios de ellos, siempre que sean cedidas voluntariamente por los otros delegados y comunicándolo a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Para que pueda darse dicha acumulación será preciso que las empresas no se hubieran opuesto en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E., mediante comunicación fehaciente a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Artículo 331.- 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 348.- Derecho a la no Discriminación

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales, ni por la naturaleza del contrato.

Los contratos declarados en fraude de Ley por la autoridad judicial, se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Artículo 352.- 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 362.-

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 Parafarmacéuticas" (FEDIFAR) a la que se adhiera ASECOFARMA y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CC OO), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

Artículo 371.- Comisión Mixta

Comisión Mixta.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición.- La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios, así como un único Presidente, sin voto para la Comisión.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, CC.OO., U.G.T., U.S.O., FEDIFAR y ASECOFARMA.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.- Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1) Interpretación del Convenio.

2) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4) Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Artículo 389.- Conflictos Colectivos.

1) Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2) Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

3) El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación

del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de Mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4) Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de incoar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la Autoridad Laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 38-3 de este acuerdo.

Artículo 39.- Corrección del Absentismo

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles; con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1) En la primera baja por I.L.T. del año, la Empresa complementará hasta el 100% de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

2) A partir de esta (segunda baja y consecutivas), la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días según justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la Empresa complementará hasta el 100%.

De este acuerdo se exceptúan las bajas que lleven hospitalización o las producidas por accidente de trabajo y maternidad y las que excedan de veinte y uno días ininterrumpidos.

Artículo 40º.- Cláusula de no accesión a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Nacional han agotado en el contexto de éste, su capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del mismo, por lo que se comprometen expresamente a no promover niveles inferiores de negociación, Estatutarios o Extratutarios, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Artículo 41º.- Paz Social.

Durante la vigencia del Convenio, la Representación Social se compromete expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

C A P Í T U L O V I I I

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 42.- 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 a 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 1.971, modificada por la Orden Ministerio de Trabajo de 4 de Junio de 1.975, Boletín Oficial del Estado del día 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente al anterior publicado en el Boletín Oficial del Estado de 7 de Noviembre de 1.990, 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 solo cuerpo de aplicación, para cuyo fin se comenzarán reuniones conjuntas de trabajo a partir del próximo mes de octubre de 1.991.

19887 RESOLUCION de 5 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Navicar, Sociedad Anónima» (personal de flota).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Navicar, Sociedad Anónima» (personal de flota), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1991, de una parte, Delegados de Personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, 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, 5 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NAVICAR, S. A.» (PERSONAL DE FLOTA)

ARTICULO 1º - AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio es de aplicación a la Empresa NAVICAR, S.A. y a su personal de flota.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA

El presente convenio entrara en vigor el 01-01-91 salvo en aquellos artículos en los que se especifiquen otras fechas.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31-12-92 y quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos si no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, durante los tres últimos meses anteriores a su vencimiento.

ARTICULO 3º - VINCULACION A LA TOTALIDAD.

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias cláusulas, desechándose el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las partes negociadoras.

ARTICULO 4º - COMPENSACION Y ABSORCION FUTURAS.

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio, absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general ó específica para el Sector, pactada o por cualquier origen que fueren, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general ó específico para el Sector de la Marina Mercante, que mejorara cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.