

ARTICULO 32.- CONTRATO DE SUSTITUCION.- Será de aplicación cuando un Trabajador desee jubilarse a los 64 años y la Empresa se acoja a lo dispuesto para este tipo de contrato regulado por el Real Decreto 1.194/85.

ARTICULO 33.- AYUDA POR MINUSVALIA.- Se establece una ayuda de 10.000 pesetas semestrales para el trabajador que tenga un hijo disminuido reconocido o certificado por el INSERSO, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social.

ARTICULO 34.- EMBARAZO Y MATERNIDAD.- Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y, especialmente, en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos: 37 (Permiso de lactancia), 45 (Suspensión del contrato), 46 (Excedencia), 48 (Reserva del puesto de trabajo) y 52 (no cómputo como falta de asistencia).

ANEXO

TABLA SALARIAL 1991

	PAGA	ANUAL
DIRECTORES TECNICOS Y TITULADOS.....	93.964	1.456.442
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS Y ORGANIZACION.	92.799	1.438.384
JEFE SUCURSAL.....	92.107	1.427.658
JEFE ALMACEN.....	85.869	1.330.969
JEFE DEPARTAMENTO.....	83.498	1.294.219
JEFE SECCION ALMACEN.....	80.364	1.245.642
CORREDOR DE PLAZA O VIAJANTE.....	85.869	1.330.969
CRONOMETRADOR.....	85.131	1.319.530
DEPENDIENTE MAYOR.....	78.558	1.217.649
DEPENDIENTE MAYOR DE 25 AÑOS.....	76.108	1.179.674
DEPENDIENTE MAYOR DE 22 AÑOS.....	74.944	1.161.632
AYUDANTE.....	73.456	1.138.568
AUXILIAR MERCANTIL.....	73.456	1.138.568
APRENDIZ 16 A 18 AÑOS.....	45.021	697.825
JEFE ADMINISTRATIVO.....	93.964	1.456.442
JEFE SECCION ADMINISTRATIVA.....	81.193	1.258.491
CONTABLE, CAJERO.....	80.364	1.245.642
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....	78.558	1.217.649
AUXILIAR ADMINISTRATIVO MAYOR 25 AÑOS...	76.108	1.179.674
AUXILIAR ADMINISTRATIVO MAYOR 22 AÑOS...	74.944	1.161.632
ASPIRANTE DE 16 A 18 AÑOS.....	45.021	697.825
JEFE SECCION SERVICIOS.....	80.364	1.245.642
PROFESIONAL DE OFICIO MAYOR 25 AÑOS.....	76.108	1.179.674
PROFESIONAL DE OFICIO DE 18 A 25 AÑOS...	74.944	1.161.632
TELEFONISTA.....	76.108	1.179.674
MOZO, COBRADOR, CONSERJE, PORTERO, VIGILANTE, ORDENANZA.....	75.607	1.171.908
LIMPIEZA.....	72.140	1.118.170

ANEXO A

Se bonificará con 190 pesetas mensuales a todo empleado que sea socio de MUSICO o centro comercial de iguales características.

ANEXO B

Con el fin de sufragar los gastos de los distintos Comités, éstos podrán crear fondos que controlarán, para lo cual se descontará de nómina y mensualmente a cada trabajador la cuota de 50 pesetas o la que cada Comité acuerde, siempre que exista previa petición por escrito del afectado autorizando este descuento.

20841

RESOLUCION de 31 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 del Sector de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1990, de una parte, por la Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería, AMIEX, FEDEQUIM y PERDROFE en representación de las Empresas del Sector, y, de otra, por CC.OO. y UGT, 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, 31 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1º. Ambito territorial

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Art. 2º. Ambito funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad alguna de las siguientes:

* Comercio al por mayor e importadores de productos químico-industriales.

* Comercio al por mayor e importadores de perfumería y droguería.

* Comercio al por mayor e importadores de productos de plásticos.

* Comercio al por mayor e importadores de productos de pintura.

* Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.

* Comercio al por mayor e importadores de material científico sanitario.

* Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.

* Comercio al por mayor e importadores de material de laboratorio y ortopédico.

* Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y, que por vía de referencia estén encuadrados en los epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas aprobada por Decreto 2.518/1.974 de 9 de Agosto, dentro de los epígrafes 613.2, 615.6 y 619.2.

También queda encuadrado el personal de todas las cooperativas, economatos y todos los establecimientos de la clase que sean, bien particulares o paraestatales, cuya actividad principal sea alguna de las descritas anteriormente.

Art. 3º. Ambito personal

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente a excepción del comprendido en los artículos 1º, apartado 3º, y 2º, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º. Ambito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.991 para el primer año de su vigencia y al 1 de Enero de 1.992 para el segundo.

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con el comité de empresa o delegado de personal en su caso.

No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus asociados la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Art.º 5º. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la Autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En todo caso, la comisión mixta paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

Art.º 6º. Concurrencia del convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional se rijan en la actualidad por otro convenio colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este convenio.

Art.º 7º. Garantías individuales (ad personam). Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a un puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Art.º 8º. Condiciones anteriores a la entrada en vigor del presente convenio.

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este convenio, a excepción de los complementos salariales que obedezcan a la exigencia de una mayor cantidad y calidad de trabajo, y los así definidos por la Ley.

Art.º 9º. Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

Art.º 10º. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para el Comercio de 24 de Julio de 1.971, con las modificaciones establecidas en la Orden Ministerial de 4 de Junio de 1.975, así como las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art.º 11º. Clasificación profesional.

En esta materia el presente convenio se remite a lo establecido en la vigente Ordenanza de trabajo para el Comercio en su capítulo III, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las empresas afectadas por el mismo.

No obstante ello, y con objeto de llenar el vacío existente en esta materia en relación a determinados puestos de trabajo que por la propia característica de la actividad comercial han

surgido, sin que existiese la correspondiente definición en la Ordenanza, hizo necesario el proceder a incorporar las siguientes categorías profesionales:

A) Personal mercantil: Delegado comercial o Jefe de delegación.

Es el empleado que al frente de una delegación y siguiendo las instrucciones dadas por la empresa, orienta, supervisa y fiscaliza la organización publicitaria, administrativa, comercial técnica dentro de su demarcación, siendo así mismo responsable de todo el depósito de materias y del personal de la propia delegación y de las distintas sucursales dependientes de la misma si las hubiere.

B) Técnicos de proceso de datos:

* Técnico de sistemas

Es el empleado que con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos de posibilidades de los ordenadores existentes, puede efectuar los estudios conducentes para la implantación o modificación del proceso de datos de una entidad y su progresiva aplicación a los distintos sectores de la misma y con el título oficial de la Facultad correspondiente.

* Analista

Es el empleado que con conocimiento de las características del ordenador y de la organización del trabajo en la empresa, de acuerdo con el sistema establecido, estudia, prepara y supervisa la integración del trabajo en los programas de funcionamiento del ordenador.

* Programador

Es el empleado que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formar programas de aplicación general.

* Operador

Es el empleado que domina las técnicas y los lenguajes de modificación propios del ordenador para formar programas de inscripciones que ejecutan su trabajo.

* Perforista

Es el empleado que tiene como misión principal el manejo de toda clase de material de perforación.

C) Personal de servicio:

* Preparador de pedidos

Es el empleado que por iniciativa propia y sin intervenir directamente en la operación de la venta, efectúa las operaciones necesarias para la preparación eficiente de los pedidos, para su embalaje y expedición, según las notas o albaranes que le sean suministrados por el departamento correspondiente.

* Mozo especializado

Es el empleado que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfiar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Dentro de esta categoría se encuentran los envasadores que son aquellos empleados que tras la recepción de la mercancía o conjunto de mercancías envasadas o empaquetadas en recipientes de determinado peso o capacidad, se dedica a su acondicionamiento pesando, empaquetando e incluso etiquetando y clasificando las mercancías en distintos envases de menor o mayor capacidad que el de recepción.

CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS, CESSES Y PERIODOS DE PRUEBA

Art.º 12º. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc..

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

El empresario comunicará al comité de empresa o delegados de personal en su caso, el ó los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas para los aspirantes.

Artº. 13º. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, en función de la categoría profesional que corresponda y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

PERSONAL TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO O SUPERIOR:

Director, Jefe de División, Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de delegación, Técnico de sistemas y Analista.

SEIS MESES

Encargado general y Viajante.

TRES MESES

Restante personal mercantil administrativo y de proceso de datos.

UN MES

Personal de actividades auxiliares y subalternos.

QUINCE DIAS

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrá resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso, y sin derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

Artº. 14º. Ascensos.

Los ascensos del personal, cuando haya vacantes de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas contenidas en el artículo 25 de la vigente Ordenanza laboral de Comercio.

En las empresas de mas de 50 trabajadores y cuando con arreglo a dichas normas exista obligación de celebrar concurso-oposición o pruebas de aptitud para dirimir los ascensos, dentro del tribunal calificador que a tal efecto haya designado la empresa, existirán dos representantes de los trabajadores designados por el comité de empresa, que participarán en los tribunales con voz y sin voto.

Tódo auxiliar administrativo que lleve más de diez años desempeñando dichas funciones en una misma empresa, tendrá derecho a ascender a la categoría de oficial, previo examen de aptitud y siempre que exista vacante en dicha categoría.

El examen de aptitud comprenderá, en su caso, las pruebas teórico-prácticas necesarias para que el opositor pueda demostrar que tiene los conocimientos precisos para desarrollar las funciones que para la categoría profesional de oficial recoge la Ordenanza laboral de Comercio.

Superando el examen, el auxiliar administrativo, ascenderá automáticamente a la categoría de oficial administrativo siempre y cuando exista vacante en dicha categoría profesional.

Se entenderá que existe vacante en dicha categoría profesional, siempre y cuando no exista al menos un oficial administrativo por cada cuatro auxiliares.

En todo caso, el nuevo oficial administrativo deberá seguir realizando las mismas funciones que habitualmente venía desarrollando con anterioridad, aunque éstas sean las de auxiliar administrativo.

Artº. 15º. Resolución unilateral del contrato.

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

Artº. 16º. Comunicación a los representantes de los trabajadores en relación con los expedientes de regulación de empleo ó de la petición de suspensión de pagos o quiebra de las empresas.

1. Las empresas que se vean precisadas a presentar expediente de regulación de empleo, se comprometen a poner a disposición de los trabajadores (Comités de empresa o Delegados de personal) con una antelación mínima de veinticinco días, un ejemplar completo de dicho expediente.

2. Las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores (Comités de empresa o Delegados de personal) de la presentación de suspensión de pagos o quiebra, comunicando la situación del expediente y el Juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que los motiven.

3. Los representantes de los trabajadores (Comité de empresa o Delegados de personal), se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artº. 17º. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.788 (mil setecientas ochenta y ocho) horas anuales de trabajo efectivo en 1.991 y de 1.784 (mil setecientas ochenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo en 1.992.

Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetándose en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.

El descanso semanal no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del convenio acuerdan realizar los estudios oportunos, al objeto de que si las condiciones técnicas y productivas así lo permiten, la jornada de trabajo se distribuya de Lunes a Viernes.

Artº. 18º. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, determinado por los conceptos que se detallan en el artículo 6º del Decreto de 17 de Agosto de 1.973, Orden Ministerial de 29 de Noviembre del mismo año, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por ciento excepto para las trabajadas en Domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por ciento, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias estructurales en tiempo libre equivalente y no en su compensación económica.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

Artº. 19º. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado, las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivo el día 24 de Diciembre.

Art. 20. Vacaciones.

Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa. Las mismas a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de Mayo y Octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutasen fuera de los meses antes referidos la duración será de treinta y cinco días naturales si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los periodos referidos.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre Mayo y Octubre.

A los efectos del período de cómputo de vacaciones, se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir del 1 de Enero al 31 de Diciembre, debiendo en todo caso el trabajador disfrutar el tiempo que le corresponda dentro del año.

Sin embargo, los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas, no hubiesen completado un año natural en la plantilla de la empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

Las vacaciones se retribuirán previa solicitud del interesado antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajado, computándose como semana completa la fracción de la misma. En el caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, y salvaguardando los derechos previstos en el artículo 38 apartado C del Estatuto de los Trabajadores, estas se distribuirán entre los trabajadores mediante el sistema de rotación anual.

No se iniciará el disfrute del período de vacaciones cuando antes de la fecha prevista para ellas, el trabajador se encuentre en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Dicho trabajador tendrá derecho a su disfrute una vez obtenido el alta médica y las comenzará de común acuerdo con la empresa.

Art. 21. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesástico o civil.

2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto.

3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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 laborables en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º 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.

7.º Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la Legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8.º Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

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

10.º En caso de reducción de jornada por guarda legal regulada en el art. 37.5 del Estatuto de los trabajadores, esta se llevará a cabo de manera ininterrumpida, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

Art. 22. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad, si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio a los médicos de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante del facultativo.

Este derecho, en el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas se hará extensivo a consultas privadas.

En el caso de acompañamiento de hijos, solo podrá usarse por uno de los cónyuges.

Art. 23. Excedencias

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundan en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su categoría profesional y si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período de excedencia que, en su caso, podrá 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 período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPITULO V**CONDICIONES ECONOMICAS****Art. 24. Salario convenio**

Es el que como tal figura, para cada categoría profesional en el Anexo de este convenio.

Se establece un salario mínimo garantizado para los trabajadores mayores de 18 años del sector y que no podrá ser inferior al que

establecen las tablas salariales del anexo de este convenio para trabajadores menores de dieciocho años, independientemente del tipo de contrato realizado.

Art.º 25.º. Complemento personal de antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en, cuatrienios en la cuantía de un 5 por ciento cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo del complemento de antigüedad será el siguiente:

44.000 pesetas

Con efectos 1 de Enero de 1.991.

Art.º 26.º. Gratificaciones de Julio, Navidad y Marzo

En los días 15 de los meses de Julio, Diciembre y Marzo, las empresas abonarán una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de convenio más antigüedad, en su caso. En el caso de la paga de Marzo, esta podrá ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Art.º 27.º. Complemento en caso de I.L.T. (Incapacidad Laboral Transitoria)

En el caso de I.L.T. por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Art.º 28.º. Pago del salario

El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semana, quincena o mes.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que estos puedan exceder del 90 por ciento del importe total del salario devengado.

El pago se podrá efectuar mediante cheque, talón o transferencia bancaria, en este último caso se asegurará que el abono en la cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

Aquellas empresas que hicieran el pago de los haberes a través de cheque o talón bancario y que el horario de trabajo coincida con el de caja de las entidades bancarias, vendrán obligadas a pactar con los trabajadores afectados la forma en que estos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Art.º 29.º. Cláusula de no discriminación

Las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales del anexo de este convenio.

Art.º 30.º. Incrementos salariales para 1.992

Una vez llevada a cabo la revisión salarial para 1.991, en caso de producirse, se incrementarán las tablas salariales del Anexo de este convenio en el porcentaje que resulte de sumarle 1.5 puntos al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

Art.º 31.º. Cláusula de revisión salarial para 1.991

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de Diciembre de 1.991 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.990, superior al 5.5 por ciento se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos 1 de Enero de 1.991, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión contemplada en este artículo, en caso de producirse, tendrá efectos sobre las tablas salariales del Anexo del convenio.

Para 1.992 se aplicará la cláusula de revisión salarial del mismo modo que para 1.991 sobre la cifra de inflación prevista calculada conforme indica el artículo 30.

CAPITULO VI

DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Art.º 32.º. Desplazamientos

Las empresas, por necesidades del servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no sea posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 510 y 770 pesetas respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Las condiciones en las que se deben efectuar los desplazamientos, figurarán en el pacto de empresa si lo tuviere.

Cuando un desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, este tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

Art.º 33.º. Traslados

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción, por lo que queda derogada la correspondiente sanción tipificada en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Art.º 34.º. Traslado de centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa decida trasladar el centro de trabajo a otra localidad deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias o las que en cada momento regulen esta materia.

En los casos de cambio de domicilio de la empresa dentro de la misma localidad o comunidad autónoma donde ya venía ejerciendo su actividad, se sobreentenderá que, en todo caso, quedarán salvaguardados los intereses de los trabajadores.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art.º 35.º. Seguridad e higiene en el trabajo

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de Marzo de 1.971 y demás normativas concordantes.

La comisión mixta procederá al estudio para adecuar dichas normas a las particularidades del sector.

En el plazo de 6 meses a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado, las partes firmantes adquieren el compromiso de elaborar el mapa de riesgos del sector a través de la Comisión mixta.

Al efecto de prevenir posibles accidentes de trabajo, queda prohibido la ingestión de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Art.º 36.º. Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estará compuesto por tres representantes designados entre la plantilla por el Comité de empresa y tres representantes designados por la Dirección, entre los que preferentemente estarán el responsable de los servicios sanitarios y el jefe de mantenimiento.

Los vigilantes y miembros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dispondrán para el ejercicio de las funciones para las cuales han sido elegidos de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

Art.º 37.º. Reconocimientos médicos

Las empresas, a través de los servicios médicos de la mutua patronal con la que tengan cubiertos los riesgos de accidente de trabajo o con aquellos otros que libremente designen, someterán cada año a sus trabajadores a un reconocimiento médico.

La comisión mixta recomendará a las empresas la subsanación de las posibles anomalías y la adopción de las medidas necesarias para que no fueran conculcadas las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, si así fuera requerida para ello.

Art.º 38.º. Protección a la maternidad

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: Toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa, decisión del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o resolución de la Autoridad laboral en el caso de desacuerdo en dicho comité.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se incorpore después del parto.

**CAPITULO VIII
MEJORAS SOCIALES**

Art.º 39.º. Prendas de trabajo

Con independencia de lo establecido en el artículo 86 de la Ordenanza laboral de Comercio, a los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos dos veces al año.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente tenga que realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitual permanente exigiera la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de las mismas y, de la sección a que pertenezcan.

Los gastos ocasionados por este motivo correrán por cuenta de la empresa.

Art.º 40.º. Ayuda por jubilación

Los trabajadores que al tiempo de jubilarse en la empresa lleven más de veinte años al servicio de la misma, percibirán como premio tres mensualidades del último salario acreditado.

Por mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, y dentro del seno de cada empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los 64 años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el R.D.L. 1.194/85 de 17 de Julio.

Art.º 41.º. Premio de vinculación

Con el fin de proceder a premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, esta vendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 79.500 pesetas. De igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la empresa percibirán un premio de 151.370 pesetas.

Art.º 42.º. Ayuda por defunción e incapacidad laboral.

En caso de defunción, incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez del trabajador con un año de servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir, o en su defecto a sus derechohabientes una ayuda consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario acreditado. Aquellas empresas que lo prefieran, podrán abonar dicha ayuda, a través de un seguro concertado al efecto que cubra dichas contingencias, con un capital que sea como mínimo la mencionada cantidad. Dicha ayuda tendrá su efecto hasta la jubilación o baja en la empresa del trabajador.

Art.º 43.º. Otras condiciones

Las estipulaciones contenidas en los artículos 40, 41 y 42 del presente convenio, tendrán plena eficacia, salvo que por las empresas se establecieran cualquier tipo de condiciones que resulten más favorables.

Art.º 44.º. Servicio militar

El personal afectado por el presente convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o prestación social sustitutoria y dos meses más.

Así mismo, el personal que lleve más de un año prestando servicio en la empresa, al tiempo de incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria tendrá derecho a percibir, como si estuviera presente en el trabajo, el importe de las dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, a que se refiere el artículo 26 del presente convenio.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art.º 45.º. Reserva de horas para los representantes de los trabajadores

La reserva de horas previstas en la Legislación vigente para el ejercicio de las funciones inherentes a su cargo queda fijado en el límite de treinta horas mensuales, con independencia del número de trabajadores con que cuente la empresa.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de sesenta horas mensuales en uno o varios miembros de los comités de empresa o delegados de personal.

Para que esta acumulación pueda tener lugar será necesario:

1º. Que los distintos miembros concedan libremente la cesión de horas necesarias para la acumulación.

2º. Que se comunique tal acumulación a la empresa, con siete días de antelación.

Art.º 46.º. Cargos públicos

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público, disfrutarán de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo íntegro de todas las retribuciones establecidas en el presente convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos deberán ser justificados en cada caso debidamente.

Art.º 47.º. Cobro de cuotas sindicales

Las empresas permitirán a los representantes de los trabajadores, que el día de cobro, y fuera de las horas trabajo realicen el cobro e las cuotas sindicales, pudiendo utilizar a tal efecto los locales de la empresa.

Art.º 48.º. Tablón de anuncios

En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, con fines sindicales.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

Art.º 49.º. Derecho a la no discriminación

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Art.º 50.º. Excedencia especial por razón de cargo sindical

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de su cese en el cargo.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art.º 51.º. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art.º. 52.º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- * La falta de puntualidad, de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- * No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- * El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
- Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- * Pequeños descuidos en la conservación del material.
- * Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea del tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- * No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- * No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- * Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- * Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art.º. 53.º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- * Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- * Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- * No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- * Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- * La simulación de enfermedad o accidente.
- * La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- * Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- * Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- * La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- * Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- * La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- * La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art.º. 54.º. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- * Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- * El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- * Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- * La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- * La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- * La embriaguez habitual.
- * Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- * Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- * Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- * Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- * La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

- * El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- * La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- * El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Art.º. 55.º. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales en su caso y en el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o expediente.

Art.º. 56.º. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art.º. 57.º. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art.º. 58.º. Graduación de faltas

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- * Faltas leves: 3 meses
- * Faltas graves: 6 meses
- * Faltas muy graves: 1 año

CAPITULO XI**FORMACION PROFESIONAL****Art.º. 59.º. Formación profesional**

Las empresas podrán organizar cursos de perfeccionamiento del personal a los fines de capacitación y necesariamente para promoción profesional.

Estos cursos se impartirán fuera de la jornada laboral y para aquellos trabajadores o colectivos en los cuales se requiera un perfeccionamiento superior de los conocimientos para la realización de su trabajo diario o para la posibilidad constatada de una promoción interna dentro de la empresa.

Estos cursos serán facilitados de forma totalmente gratuita por las empresas y con cargo a sus presupuestos generales de tipo social.

Para la realización de estos cursos, la empresa informará del plan de formación al comité de empresa o delegados de personal.

CAPITULO XII

COMISION MIXTA

Artº. 60º. Comisión mixta

Las partes firmantes del presente convenio, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), por un lado y la Federación Nacional de Asociaciones de Comercio al por mayor de Perfumería, Droguería y anexos y la Asociación de mayoristas e importadores de productos Químicos en general, asociada a FEDEQUIM y PERDROPE, y AMIEX, por otro lado, acuerdan establecer una Comisión mixta y paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, reestructuración y vigilancia del convenio.

Artº. 61º. Composición

La Comisión mixta estará integrada pariatariamente por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

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

Artº. 62º. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificativo las organizaciones firmantes del convenio.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.991

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Grupo primero		
Personal técnico titulado:		
* Titulado de grado superior.....	106.170	1.592.550
* Titulado de grado medio.....	93.940	1.409.100
* Ayudante técnico sanitario.....	86.210	1.293.150
Grupo segundo		
Personal mercantil no titulado:		
* Director.....	114.320	1.714.800
* Jefe de División.....	104.130	1.561.950
* Jefe de personal.....	102.110	1.531.650
* Jefe de compras.....	102.110	1.531.650
* Jefe de ventas.....	102.110	1.531.650
* Jefe de delegación/delegado comercial.....	102.110	1.531.650
* Encargado general.....	102.110	1.531.650
* Jefe de sucursal.....	95.820	1.437.300
* Jefe de almacén.....	95.820	1.437.300
* Jefe de grupo.....	93.600	1.404.000
* Jefe de sección mercantil.....	92.260	1.383.900
* Encargado de establecimiento/vendedor y comprador.....	87.090	1.306.350
* Intérprete.....	85.070	1.276.050
Personal mercantil propiamente dicho:		
* Viajante.....	86.790	1.301.850
* Corredor.....	85.090	1.276.350
* Dependiente.....	83.970	1.259.550
* Dependiente mayor.....	85.190	1.277.850
* Ayudante.....	80.200	1.203.000
* Trabajador menor de 18 años.....	60.770	911.550
Grupo tercero		
Personal administrativo técnico no titulado:		
* Director.....	114.320	1.714.800
* Jefe de división.....	104.250	1.563.750
* Jefe administrativo.....	96.390	1.445.850
* Contable.....	86.790	1.301.850
* Secretario.....	84.420	1.266.300
* Jefe de sección administrativa.....	92.260	1.383.900
Personal administrativo.		
* Contable/cajero ó taquimecanógrafa en idioma extranjero.....	86.790	1.301.850
* Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables.....	83.970	1.259.550
* Auxiliar administrativo.....	80.200	1.203.000
* Trabajador menor de 18 años.....	60.770	911.550
* Auxiliar de caja.....	80.200	1.203.000

CATEGORIA PROFESIONAL

SALARIO MES

SALARIO AÑO

Personal de proceso de datos.

* Técnico de sistemas.....	106.170	1.592.550
* Analista.....	93.940	1.409.100
* Programador.....	92.260	1.383.900
* Operador.....	83.970	1.259.550
* Perforista y/o pantallista.....	80.200	1.203.000

Grupo cuarto

Personal de servicios y actividades auxiliares.

* Jefe de sección de servicios.....	89.900	1.348.500
* Dibujante.....	93.940	1.409.100
* Escaparartista.....	91.480	1.372.200
* Ayudante montaje.....	80.200	1.203.000
* Delineante.....	84.180	1.262.700
* Visitador.....	81.660	1.224.900
* Rotulista.....	81.660	1.224.900
* Jefe de taller.....	84.180	1.262.700
* Profesional de primera.....	81.710	1.225.650
* Profesional de segunda.....	81.660	1.224.900
* Profesional de tercera.....	81.620	1.224.300
* Capataz.....	81.850	1.227.750
* Preparador de pedidos.....	81.660	1.224.900
* Mozo especializado.....	81.620	1.224.300
* Envasador.....	81.620	1.224.300
* Ascensorista.....	80.200	1.203.000
* Telefonista.....	80.200	1.203.000
* Mozo.....	80.200	1.203.000
* Empaquetador.....	80.200	1.203.000

Personal de servicio técnico de material científico sanitario:

* Jefe de servicio técnico.....	104.130	1.561.950
* Técnico.....	93.940	1.409.100
* Ayudante técnico.....	81.710	1.225.650

Grupo quinto

Personal subalterno:

* Conserje/Ordenanza.....	80.200	1.203.000
* Cobrador.....	80.200	1.203.000
* Portero, Vigilante, Sereno.....	80.200	1.203.000
* Personal de limpieza/jornada completa.....	80.200	1.203.000
* Personal de limpieza por hora.....	690	

DISPOSICION TRANSITORIA

La Comisión mixta, y dentro de la vigencia de este convenio, procederá a la adecuación de aquellas materias de la Ordenanza Laboral de Comercio no contempladas en el texto del actual convenio para su inclusión en el mismo, y para llevarlo a cabo procederá a institucionalizar una reunión ordinaria mensual a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado.

CLAUSULA ADICIONAL

Ante las futuras exigencias del mercado, los firmantes de este convenio hacen un llamamiento a la responsabilidad de las partes encaminada a una mayor productividad en cada centro de trabajo.

En aquellos trabajos en que sea posible la implantación de sistemas de trabajo medido, los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa podrán acordar los índices de productividad adecuados.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

20842 RESOLUCION de 22 de abril de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica por la que se homologa un aparato telefónico, marca «Telissa», modelo GP-404, fabricado por «Oriental Precision Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Corea del Sur.

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Empresa Catalana de Alta Tecnología Aplicada, Sociedad Anónima», con domicilio social en Carretera de Cerdanyo-