

El personal afecto a este Convenio percibirá, además de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, el resto de gratificaciones que pudieran ser satisfechas al personal de la Entidad patrocinadora, calculadas sobre haber base y antigüedad.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio sustituye a cualquier otro que pudiera preexistir.

Art. 9.º *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—El personal adscrito al Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios del 5 por 100 del haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad, sin que en ningún caso puedan rebasar los topes legales establecidos en cada momento por dicho concepto.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en cada categoría en el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de comisión, licencias o aun en baja transitoria debida a accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría o cambien de grado percibirán, con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia y la fracción, si la hubiere, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Art. 10.º *Jornada.*—La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de treinta y nueve horas semanales, no pudiendo tener una extensión diaria superior a nueve horas. La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes y el sábado hasta las catorce horas.

Su cómputo se hará semanal y, dada la peculiaridad de los servicios a prestar, el personal adscrito a las unidades de Animación Socio-cultural y Equipos Móviles la observarán con carácter flexible, no estando por tanto sujetos a las horas de iniciación y conclusión de la jornada con carácter general establecida para el resto de las unidades.

Dada la flexibilización de horarios para Animación Socio-cultural y Equipos Móviles y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno, por su propia naturaleza, de las funciones a las mismas asignadas, por lo que no tendrán carácter de nocturnas las horas que pudieran trabajar sus integrantes después de las diez de la noche; sin perjuicio de la consideración como horas extraordinarias de todas aquellas que superen la jornada diaria de nueve horas.

La Empresa deberá presentar el primer día laboral de cada mes la programación completa de actos y horarios para su desarrollo. Excepcionalmente y con causa justificada para los supuestos de modificación de horario, la Empresa lo tendrá que notificar a los trabajadores afectados y al Delegado de Personal con un periodo de antelación de al menos una semana.

Art. 11.º *Vacaciones.*—El personal todo del Área Cultural de la Obra Social disfrutará, anualmente, de un periodo de veintiocho días laborales de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario o de programación socio-cultural lo aconsejen, la Jefatura del Área podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en periodo diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. De modo excepcional, la concesión de este descanso podrá tener lugar, bien por petición de los trabajadores o por ineludible exigencia del servicio, en dos periodos.

El periodo anual de vacaciones se prorrateará en razón al tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiere, se redondeará en beneficio del trabajador.

#### CAPITULO IV

Art. 12.º *Salidas, viajes y dietas.*—El personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual tendrá derecho a una dieta mínima diaria de 5.577 pesetas, cuando el desplazamiento comprenda la jornada completa y en ella se realicen las dos comidas principales y se pernocte, o de 1.859 pesetas cuando comprenda cualquiera de esas comidas o se pernocte. En consecuencia, la dieta queda desglosada en 1.859 pesetas por almuerzo, 1.859 pesetas por cena y 1.859 pesetas el pernocte.

Art. 13.º *Kilometraje.*—Cuando la comisión de servicios se preste utilizando el vehículo propiedad del trabajador, el mismo tendrá derecho a una indemnización económica en compensación, a razón de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 14.º *Ayudas para hijos disminuidos psíquicos o físicos.*—Los trabajadores, por cada hijo disminuido psíquica o físicamente y cuya disminución hubiera sido reconocida, con o sin derecho a subsidio por

el Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano que en el futuro ejerza sus funciones, tendrán derecho a percibir, previa justificación de los gastos que por tal causa soporten, una prestación económica de hasta 22.000 pesetas mensuales. Esta prestación no podrá ser, en ningún caso, superior a los gastos originados por el causante.

Art. 15.º *Ayuda de estudios.*—Las cuantías correspondientes a la ayuda económica para estudios vigentes en la actualidad son sustituidas por las siguientes:

	Pesetas
Guardería y Preescolar .....	24.200
EGB de 1.º a 8.º .....	27.500
BUP, COU y Formación Profesional 1.º y 2.º grados .....	30.800
Enseñanza de Grado Medio .....	38.500
Enseñanza Superior .....	44.000

Estas ayudas son extensivas tanto para empleados e hijos solteros que dependan económicamente del mismo.

Estas ayudas se incrementarán en un 100 por 100 si los estudios de EGB, a partir de 5.º curso, y Bachillerato Unificado Polivalente, COU, Formación Profesional, Enseñanzas de Grado Medio y asimiladas y Enseñanza Superior, tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Art. 16.º *Anticipo de haberes.*—La Obra Social concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas, motivadas por:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio el propio empleado.
- Siniestros tales como incendios, robo, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

El anticipo se concederá por el importe correspondiente, con un máximo de seis mensualidades ordinarias de haber base, antigüedad y complementos, y su devolución se realizará en plazo de un año.

Art. 17.º *Ascensos.*—Los ascensos del personal, cuando haya vacante y plazas de nueva creación de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuará con arreglo a las normas siguientes:

Todas las vacantes y plazas de nueva creación se proveerán mediante examen de aptitud entre quienes deseen concurrir a las mismas de entre el personal adscrito. Caso de no ocuparse la plaza con este personal, la misma será ofrecida a quienes reuniendo los requisitos de idoneidad exigidos estuvieren interesados en su desempeño y superasen las pruebas de aptitud en cada caso exigidas.

La convocatoria, que deberá de efectuarse con una antelación mínima de tres meses, contendrá las bases de las pruebas de selección.

Asimismo, podrán ser provistas las vacantes mediante concurso de méritos entre los integrantes de la plantilla o por procedimiento mixto. En la Comisión calificadoradora de las pruebas se integrará un representante del personal.

Art. 18.º *Revisión año 1992.*—La escala salarial vigente en 31 de diciembre de 1991 se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales de la Entidad patrocinadora para el año 1992.

#### ANEXO I

*Fondo de Previsión.*—Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la Empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización, a elección del trabajador, la Empresa se obliga a concertar en favor de los mismos una «Póliza de Seguro Colectivo de Rentas diferidas con participación en beneficios» (Plan XXI), con una aportación anual de 15.000 pesetas, como cuota constante y con revisión anual según el Índice de Incremento de Precios al Consumo (IPC), o cualquier otro índice que legalmente lo sustituya.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la Empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

**28856** RESOLUCION de 18 de noviembre 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 «DSM Resins España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «DSM Resins España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de octubre

de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa 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, 18 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DSM RESINS ESPAÑA, S. A.»

(ANTES «SYNRES IBERO HOLANDESA, S. A.»)

### CAPITULO PRIMERO

#### Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa «DSM Resins España, Sociedad Anónima», con centros de trabajo en Barcelona, Santa Margarida i Els Monjos, Delegación Comercial en Madrid y División Benher Vitroplast, en Granollers (Barcelona). Con domicilio social en avenida Diagonal, 652-656, edificio D, planta cuarta, en Barcelona, y encuadrada en la actividad de industrias químicas.

Art. 2.º *Queda excluido del ámbito del Convenio el personal al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3.º del vigente Convenio General de la Industria Química.*

Art. 3.º *Duración, prórroga, rescisión y revisiones.*—La duración de este Convenio será de un año, o sea hasta el 31 de diciembre de 1991, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de rescisión o rescisión formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

El Convenio se negociará cada año.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1991,

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 4.º *Organización.*—La organización práctica del trabajo, dentro de las normas legales vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Se hará una revisión de responsabilidades en el trabajo y categorías cada tres años, al objeto de procurar que cada persona responda a la responsabilidad de su trabajo y se le reconozca la categoría siempre de acuerdo con su labor. Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio (excepto los Directores), se informará con detalle al Comité de Empresa de sus características y los criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la Empresa tendrá preferencia sobre el personal del exterior. En caso de igualdad de aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo. El Comité de Empresa será parte interesada, con voz y voto en todo lo relativo a provisión de vacantes.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia Empresa que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la Empresa.

Para estimular la capacidad creativa del personal, la Empresa estudiará todas las proposiciones que le lleguen de éste, relacionadas con mejorar la producción en cantidad y calidad, así como sugerencias que puedan representar ahorro de energía, horas de trabajo, materiales o materias primas, etc.

En caso de que la proposición se acepte y, por consiguiente, ello reporte nuevos beneficios a la Empresa o un ahorro en gastos, el trabajador será premiado con una cantidad a negociar entre los interesados (trabajador y Empresa).

### CAPITULO III

#### Retribuciones

Art. 5.º Las tablas de salarios que figuren en Convenio, serán las que realmente estén en vigor por categorías y se respetarán los salarios de acuerdo con la categoría y trabajo que cada uno desarrolle sin discriminaciones por sexo. Cada persona tendrá la categoría que corresponda al trabajo que realice.

Se pacta en el presente Convenio un incremento del 7 por 100 sobre los salarios reales brutos percibidos en fecha 31 de diciembre de 1990. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos a partir del momento en que sea superado el citado 6 por 100, si se produce antes del 1 de julio de 1991, y en caso de producirse después de dicha fecha, se aplicará con efectos retroactivos a 1 de julio de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992.

En consecuencia, la tabla de salarios mínimos mensuales brutos queda como a continuación se indica:

Tabla de salarios mínimos mensuales brutos por categoría al 1 de enero de 1991

Técnicos y Administrativos	Salario base	Plus Convenio	Total
	Pesetas	(de carácter consolidable)	Pesetas
Técnico titular Laboratorio	51.966	183.534	235.500
Ayudante técnico	40.830	136.063	176.893
Jefes Departamento	46.402	189.099	235.501
Oficial 1.ª administrativo	37.120	137.496	174.616
Oficial 2.ª administrativo	33.408	117.807	151.215
Auxiliar administrativo «A»	30.191	93.122	123.313
Auxiliar administrativo «B»	30.191	77.184	107.375
Encargado Almacén	32.542	156.297	188.839
<b>Equipo Expediciones:</b>			
Oficial 1.ª	31.180	149.064	180.244
<b>Equipo Laboratorio:</b>			
Auxiliar Laboratorio	28.830	96.658	125.488
<b>Subalternos:</b>			
Chófer	31.180	135.275	166.455
Conserje	30.685	121.895	152.580
<b>Equipo de Producción:</b>			
Subjefe Fabricación	32.542	182.292	214.834
Encargado Producción	32.542	158.485	191.027
Encargado preparación materias primas	32.542	158.485	191.027
Capataz	31.922	150.072	181.994
Laborante Producción	32.542	140.420	172.962
Op. Reac. R. Polvo	31.180	141.782	172.962
Oficial 1.ª Reactores	31.180	141.782	172.962
Oficial 1.ª Produc./Truck	31.180	136.487	167.667
Oficial 2.ª Producción	30.066	106.969	137.035
Oficial 2.ª Fogonero	30.066	112.034	142.100
Oficial 3.ª Producción	28.975	83.641	112.616
Peón (máximo dos años)	28.228	56.467	84.695
<b>Talleres:</b>			
Subjefe Mantenimiento	32.542	182.292	214.834
Encargado Taller Mecánico	32.542	154.165	186.707
Encargado Taller Eléctrico	32.542	152.076	184.618
Oficial 1.ª Mecánico-Electricista	31.180	134.162	165.342
Oficial 1.ª Mecánico	31.180	134.162	165.342
Oficial 2.ª Mecánico	30.066	127.960	158.026
<b>Equipo Primeras Materias/Truck:</b>			
Oficial 1.ª	31.180	131.269	162.449
<b>Equipo Marcado de Envases:</b>			
Oficial 1.ª	31.180	130.223	161.403
Oficial 2.ª	30.066	106.969	137.035
<b>DIVISION BENHER VITROPLAST</b>			
Químico	53.868	160.132	214.000
Secretaria	36.551	99.794	136.345
Subjefe Producción	32.542	182.292	214.834
Encargado	32.542	158.485	191.027
Chófer	31.180	135.275	166.455
Oficial 1.ª Mantenimiento	31.180	134.162	165.342
Oficial 1.ª Producción	31.180	136.487	167.667
Auxiliar administrativo «B»	30.191	77.184	107.375
Oficial 2.ª Producción	30.066	106.969	137.035
Oficial 3.ª «A» Producción	28.975	83.641	112.616

Técnicos y Administrativos	Salario base Pesetas	Plus Convenio (de carácter consolidable) Pesetas	Total Pesetas
Oficial 3. <sup>a</sup> «B» Producción .....	28.743	61.867	90.610
Mujer Limpieza .....	28.228	56.467	84.695
Peón .....	28.228	56.467	84.695
Ayudante Laboratorio .....	24.589	39.611	64.200

El calificativo «mínimos» que figura en la tabla de salarios mensuales brutos por categoría no repercutirá negativamente en ningún concepto salarial que exista en la actualidad o que pueda existir en el futuro.

Art. 6.<sup>º</sup> *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones correspondientes a julio y Navidad serán abonadas a todo el personal por un importe de treinta días en cada una de ellas, conforme al salario real que se perciba.

La gratificación de Navidad se seguirá abonando como siempre y la de Julio será satisfecha el día 15 del citado mes, o el día hábil inmediatamente anterior a dicha fecha, caso de que la misma coincida en día no laborable.

Art. 7.<sup>º</sup> *Garantías personales.*—Se mantendrán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual excedan las condiciones pactadas. Esta situación tendrá el carácter de garantía personal.

#### CAPITULO IV

##### Antigüedad y horas extraordinarias

Art. 8.<sup>º</sup> *Antigüedad.*—La antigüedad consistirá en dos trienios al 5 por 100 cada uno, y cinco quinquenios al 10 por 100. El salario sobre el que se calcularán dichos porcentajes será el salario base.

Art. 9.<sup>º</sup> *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos legales vigentes, calculados sobre los salarios reales.

La prestación de horas extraordinarias será obligatoria para la realización de trabajos necesarios de fuerza mayor, averías de reparación perentoria, trabajos y suplencias urgentes.

Esta obligación afectará en especial a los trabajadores de mantenimiento que tienen a su cargo la conservación y reparación del material, maquinaria, edificios e instalaciones. Los trabajadores referidos no podrán cesar en su trabajo dejando pendiente alguna reparación, cuya terminación posible y no realizada impida el funcionamiento normal al día o turno siguiente de alguna máquina o sección.

#### CAPITULO V

##### Jornada de trabajo, jornada intensiva de verano. Vacaciones y calendario laboral

Art. 10. La jornada de trabajo para todo el personal será la establecida legalmente. En dicha jornada se entenderá comprendido el tiempo del bocadillo de treinta minutos.

La jornada laboral máxima anual queda fijada en mil setecientas ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Art. 11. *Jornada intensiva de verano.*—La jornada intensiva de verano para el personal del centro de trabajo será de siete a quince horas, de lunes a viernes, durante el período comprendido entre las fechas del 15 de junio y 15 de septiembre.

Art. 12. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos para todo el personal. La fecha y forma de su disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los interesados.

Art. 13. *Calendario laboral.*—Las fiestas serán las que se señalan en el calendario laboral oficial editado por la Generalitat de Catalunya.

Art. 14. *Actividad sindical.*—El Comité de Empresa dispondrá del crédito de quince horas mensuales por Delegado retribuidas que la Ley determina para el desempeño de su labor sindical, debiendo justificar ante la Dirección de la Empresa el uso de dichas horas. Los miembros del Comité de Empresa podrán efectuar acumulación de horas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

Art. 15. *Escolaridad.*—La Empresa abonará para los hijos de sus trabajadores, en concepto de estudios, las siguientes cantidades:

Por cada hijo comprendido entre:

De dos a cinco años, 750 pesetas al mes.

De cinco a dieciocho años, el 50 por 100 del pago de la matriculación y de la cuota mensual, como máximo de 2.000 pesetas por hijo al mes. El importe de la cuota mensual se satisfará durante los meses comprendidos en el curso escolar.

La Empresa abonará a sus trabajadores que estudien y cuyos estudios sean de interés para la Empresa, previa solicitud, el 50 por 100 de la

matriculación, cuotas mensuales y libros. También facilitará las licencias para asistir a los exámenes.

Art. 16. *Transporte público.*—La Empresa pagará la totalidad de los billetes del transporte público más barato, uno de ida y otro de vuelta, que los trabajadores deban utilizar para acudir al trabajo y regresar, aunque éstos utilicen otros medios para dicho desplazamiento, exceptuándose el personal que ya cobra el kilometraje de su vehículo. En las nuevas contrataciones que se efectúen no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto, dado que dicha contratación deberá entenderse efectuada a pie del Centro de trabajo en donde se adscriba al trabajador.

Art. 17. *Enfermedad y accidentes.*—Durante dieciocho meses a partir desde el día de la fecha de la baja la Empresa abonará a todo trabajador enfermo o accidentado la cantidad suplementaria a los subsidios de la Seguridad Social que sirva para completar su salario real.

Art. 18. *Invalidez parcial permanente.*—Todo productor de la Empresa que haya sido declarado inválido permanente parcial será ocupado por la Empresa en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes físicas.

Art. 19. *Servicio militar.*—Al personal que esté cumpliendo el servicio militar se le abonarán las gratificaciones de julio y Navidad y le será entregado el regalo en especie que la Empresa efectúe a los demás trabajadores con motivo de la festividad últimamente citada.

Art. 20. *Café o refresco.*—La Empresa abonará a cada trabajador, y por cada día de trabajo efectivo, el importe de un café o refresco a precio de coste. Para dicho abono se tomará el precio del refresco.

#### CAPITULO VII

##### Forma de cobro salarial

Art. 21. El personal cobrará por meses mediante cheque bancario, el cual no podrá hacerse efectivo durante la jornada laboral.

Como alternativa existirá la posibilidad de cobrar mediante transferencia bancaria ordenada por la Empresa cinco días naturales antes del final del mes, pero siempre a condición que la forma de cobro aceptada por la mayoría sea válida para todo el personal.

#### CAPITULO VIII

##### Seguridad, salud y medio ambiente

Art. 22. La política de «DSM Resins España, Sociedad Anónima», irá dirigida, en conexión con aquella de la Empresa matriz holandesa «DSM Resins S. V.», hacia la protección de la seguridad y salud de los empleados y vecindad y a la adecuada protección del medio ambiente.

La preocupación por el hombre y su entorno ambiental será objeto de una atención esencial, y ésta se extenderá desde la investigación hasta todas las restantes actividades de la Empresa, en las que no tan sólo serán observadas las normativas legales, sino que se aunarán esfuerzos a los efectos de aplicar medidas constructivas encaminada a la protección de la seguridad, salud y medio ambiente.

Todos los empleados están involucrados en la ejecución de la política de seguridad y la Dirección cumplirá con sus propias responsabilidades respecto de la seguridad, salud y medio ambiente.

Art. 23. *Revisión médica.*—Anualmente se efectuará una revisión médica completa al personal por un Centro especializado.

Art. 24. *Toxicidad.*—Se tomarán las medidas necesarias para eliminar al máximo la toxicidad, solicitando informe al Organismo competente. Se abonará el plus de toxicidad a todo el personal que tuviere derecho.

Art. 25. *Pólizas de seguros.*—Los trabajadores que lo deseen podrán asegurar sus vehículos en una póliza flotante de seguros que la Empresa posea, caso de que la Compañía lo acepte, pagando cada trabajador a la Empresa la cantidad que ésta deba satisfacer a la Compañía por el vehículo asegurado.

Asimismo, la Empresa se hará cargo de la totalidad de las primas de las pólizas del seguro colectivo de vida y del de accidentes que tiene establecidos para el personal y que cubre las contingencias de incapacidad permanente total o absoluta y muerte, derivadas tanto de enfermedad común como de accidente, sea o no laboral.

El importe de las indemnizaciones será de una anualidad del salario bruto del trabajador de que se trate, para el caso de incapacidad o muerte derivada de enfermedad común, y de dos anualidades del mismo importe, para el caso de invalidez o muerte derivada de accidente, sea éste laboral o no.

Art. 26. *Comisión de Seguridad e Higiene.*—A los fines anteriormente establecidos, la Comisión de Seguridad e Higiene se formará de acuerdo con la normativa legalmente establecida.

#### CAPITULO IX

##### Excedencias, prendas de trabajo y sugerencias

Art. 27. *Excedencias.*—Se concederán excedencias por un plazo de seis meses como mínimo y de cinco años como máximo, hasta un 3 por 100 de la plantilla total.

La excedencia no será concedida para trabajar en otras industrias de la competencia, y para solicitarla será necesaria una antigüedad de un año en la Empresa. No se computará el tiempo de excedencia a los efectos de antigüedad.

La excedencia será solicitada con treinta días de anticipación a la fecha deseada para su inicio, e igualmente con treinta días de antelación comunicando el reingreso en la plantilla, siempre por escrito. Dicho reingreso será inmediato cuando haya finalizado la excedencia.

Art. 28. *Prendas de trabajo.*—Se dotará al personal obrero, subalterno y técnico de dos prendas de trabajo al año. Asimismo, el personal que preste trabajos a la intemperie o que por la índole de las tareas lo requiera, tendrá derecho a unas prendas adecuadas de abrigo trienal. En cualquiera de ambos supuestos, en caso de grave y justificado deterioro, se entregarán los repuestos necesarios previa la entrega de la prenda deteriorada.

Asimismo, se suministrarán cada dos años unos pantalones de abrigo a las personas que la Empresa considere que por razón de su trabajo les sea necesario.

A los laborantes se les hará entrega cada año de un pantalón de tergal o de calidad similar.

El personal de descarga de los reactores y talleres recibirán el calzado adecuado en función al trabajo que realicen.

Al personal femenino administrativo se le entregarán dos prendas de trabajo cada dos años.

Art. 29. *Sugerencias.*—Se establece un sistema de recogida de sugerencias del personal, tanto sobre materias de régimen interior como de posibles mejoras de los procesos producidos. Estas sugerencias, para que puedan ser tenidas en cuenta, deberán ir firmadas en forma legible por quien las formule.

## CAPITULO X

### Comisión Paritaria

Art. 30. Se establecerá una Comisión Paritaria, conforme a lo dispuesto en el apartado d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha Comisión, encargada de interpretar este Convenio, se formará en el momento en que se produzcan las circunstancias que la requieran.

El Comité de Empresa, durante el año 1991 representará a los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Art. 31. *Cese forzoso por jubilación.*—De acuerdo con la disposición adicional quinta, párrafo segundo, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de abril de 1985, se pacta que los trabajadores cesarán forzosamente en la Empresa al cumplir la edad de sesenta y cinco años, por pase a la situación de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de seguridad social a estos efectos.

Art. 32. *Derecho supletorio.*—En lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

## DISPOSICIONES FINALES

### Repercusión en precios

Ambas representaciones declaran a los efectos legales pertinentes que las condiciones establecidas en este Convenio no suponen repercusión alguna en los precios.

**28857** RESOLUCION de 20 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1991, de una parte, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de otra, por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, en representación de las Empresas 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 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, 20 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS, ORTOPEDICAS Y PERFUMERIAS

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las Empresas minoristas de droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, que vienen regíendose por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio y los trabajadores encuadrados en la misma.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieren Convenio único de Comercio.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo las Empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1.º, siempre que su actividad sea la específica en dicho artículo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1991. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 1991, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia: Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta interpretadora del Convenio, en Madrid, calle de la Paz, 13, 3.º

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas Empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantizará un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor el último mes de vigencia del Convenio anterior y las resultantes de éste, correspondiente a su categoría profesional, y que se recoge en la segunda columna de la tabla de salarios del presente Convenio.

Art. 6.º *Indivisibilidad.*—Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las Empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

Art. 8.º *Retribuciones.*—Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad. El presente Convenio se aumentará en un 7,25 con respecto al 31 de diciembre de 1990.

Art. 9.º *Plazo de pago de atrasos.*—Los atrasos deberán abonarse hasta treinta días después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán tres pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio.

Art. 11. *Antigüedad.*—Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, consistentes en el 6 por 100 por cuatrienios, calculados sobre el salario Convenio de su categoría, fijada en el presente Convenio y sin más limitaciones que las estipuladas en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la Empresa, incluido el tiempo de aspirantazgo o aprendizaje.

Se establece un período para la adecuación de este apartado de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 12. *Jubilación.*—La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 13. *Botas de plata y oro.*—Los trabajadores a los veinticinco y cuarenta y ocho años de servicio en la Empresa recibirán una gratificación extraordinaria, consistente en 48.815 y 73.221 pesetas, respectivamente.

Art. 14. *Dietas y percepciones extrasalariales.*—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su Centro de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulta posible, tendrán derecho a una dieta de 740 pesetas si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio y a una dieta de 1.233 pesetas en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio.