

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.- COMISION PARITARIA.**

La Comisión Paritaria a la que se refiere el Artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores estará inicialmente integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres, en representación de la Empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes :

- 1.- Interpretación y seguimiento del Convenio
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- 3.- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- 4.- Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos :
  - entregas y recogidas
  - traslado de vehículos
  - dietas
  - otros conceptos variables
- 5.- Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

**SEGUNDA.- La entrada en vigor de los conceptos :**

- entregas y recogidas
- traslado de vehículos
- seguro individual de accidentes
- dietas
- prima de kilometraje
- plus festivo

será a partir del 1 de mayo de 1.993, quedando hasta esta fecha fijados como estaban en el Convenio anterior.

**TERCERA.-** Si a 31-12-93 el I.P.C. de dicho año superase el 6.5% una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación del salario base, plus convenio, plus turno, plus transporte y plus festivo con efectos a partir del mes en que el I.P.C. haya superado dicho 6.5% y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del conjunto de 1993 y el citado 6.5%. Los correspondientes nuevos niveles servirían de base para la negociación de salarios de 1.994.

**CUARTA.-** En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y en otras disposiciones legales aplicables.

**17984 RESOLUCION** de 16 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Difcal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Difcal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008232), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1993, de una parte, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de con-

formidad 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 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, 16 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«DIFCAL, SOCIEDAD ANONIMA»**

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de «Difcal, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Será de aplicación en los Centros de trabajo de «Difcal, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Difcal, Sociedad Anónima» a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como al personal eventual o interino.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio, el personal que en el organigrama de la Empresa, figure dentro del área directiva, o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Se considera área directiva:

La Dirección General, Director técnico Comercial, Director técnico, Jefe de Producción y Jefe administrativo del área de mecanización.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1993 y finalizando el día 31 de diciembre de 1994.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado tres meses antes de finalizar el periodo de vigencia.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en el primer trimestre de 1995.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo y convenio o pacto de cualquier clase.

Será motivo de revisión, el que algunas de las leyes, órdenes o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de «Difcal, Sociedad Anónima», concedan mejoras, condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.º

**Organización del trabajo**

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los delegados de personal recogerán la sugerencia de todos los trabajadores y tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estos temas.

**Del personal**

Art. 8.º *Ingresos.*—Cuando se vaya a producir un ingreso en la Empresa o se cree un nuevo puesto de trabajo, las pruebas selectivas a realizar, las determinará la Dirección de la Empresa. El Delegado de Personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano la puntuación que se concederá a las mismas.

Art. 9.º *Ascensos*.—Cuando se vaya a producir un ascenso en caso de vacante de superior categoría, se contará con el personal de la propia Empresa prioritariamente, pero no exclusivamente. Será obligatorio por parte de la Empresa comunicar la vacante, así como las pruebas y baremos de puntuación en el momento en que se tenga conocimiento por parte de la Dirección de la Empresa. A dicha vacante podrá optar cualquier trabajador con categoría inmediatamente inferior a la requerida, en primera convocatoria y sin distinción de categoría en segunda convocatoria.

Las pruebas selectivas, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, se realizarán a los treinta días de haberse producido la vacante, en caso de cubrirse.

El Delegado de Personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano el baremo de puntuación que se vaya a otorgar a las mismas, excepto para puestos de mando, que serán por designación de la Empresa. En las pruebas a realizar en caso de igual resultado, tendrá prioridad la persona de la misma sección, si la hubiera.

### Retribuciones

Art. 10. *Tabla de salarios*.—Para el año 1993 el sueldo base mensual para cada categoría profesional se verá incrementado en un 6,5 por 100 porcentual para todo el personal afectado por el Convenio, sobre las tablas salariales del año 1992.

Para 1994 el incremento será el I.P.C., resultante al 31 de diciembre de 1993 más un 1 por 100 porcentual sobre tablas.

Art. 11. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad consistirá en el 5 por 100 del salario base por cada cuatrienio de servicio en la Empresa, computándose a partir del alta en la Empresa.

Art. 12. *Gratificaciones*.—Se establecen cinco pagas extraordinarias de una mensualidad de la tabla salarial correspondiente, computándose al efecto, el salario base más la antigüedad, que serán abonadas:

Paga de beneficios: 16 de marzo.

Paga de mayo: 16 de mayo.

Paga de vacaciones: 16 de julio.

Paga de octubre: 16 de octubre.

Paga de navidad: 16 de diciembre.

El personal que ingrese dentro del año, percibirá la parte proporcional de dichas pagas en relación con el tiempo trabajado.

Si en las fechas que se abonan las pagas coincide con fiestas o vísperas de fiestas, se adelantarán dos días.

Art. 13. *Abono de salarios*.—Las pagas relativas al mes, serán abonadas por la Empresa con setenta y dos horas de antelación, al último del mes.

Para facilitar este apartado, el cómputo de las horas extraordinarias, se cerrará el día 15 de cada mes, inclusive.

Art. 14. *Complemento jubilación*.—Todos aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a percibir el siguiente complemento de jubilación.

Si la jubilación voluntaria se produce a los:

Sesenta años: 1.500.000 pesetas.

Sesenta y un año: 950.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 900.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 850.000 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 700.000 pesetas.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años de edad, sustituyendo al trabajador mediante contrato de relevo, de acuerdo al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Siempre y cuando se tuviera cubierto el período de carencia, o la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, si por el trabajador se tuviera cubierto el período de carencia, siempre que dicha sustitución se estime necesaria por la Empresa.

### Del tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada laboral*.—La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y siete horas semanales, tanto para el personal de jornada continuada, como de jornada partida. Con horario establecido por la Empresa sobre la base actual.

El tiempo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada dispondrá de quince minutos diarios de descanso, computándose el mismo como de trabajo efectivo.

Art. 16. *Horarios*.—La Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán un calendario laboral en función del servicio a farmacias.

A la hora de confeccionar dicho calendario, se tendrá en cuenta las peculiaridades del Centro de trabajo.

Art. 17. *Guardias*.—En aquellos almacenes donde se vienen realizando turnos de guardias, se seguirán haciendo como hasta ahora. Las mismas se realizarán por el personal de forma rotativa.

Las horas de los turnos de guardia tendrán consideración de festivas.

Art. 18. *Vacaciones*.—Todo trabajador disfrutará de unas vacaciones anualmente retribuidas de veintiséis días laborales, con independencia de la categoría y antigüedad. El período vacacional se disfrutará entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El período mínimo para fraccionar las vacaciones será de una semana completa.

En la elección será respectado el carácter de rotatividad o antigüedad de acuerdo a la solicitud realizada por el personal de cada almacén.

En casos debidamente justificados de primera necesidad, podrán fraccionarse las vacaciones por períodos inferiores a una semana.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones en el período indicado por necesidades de la Empresa, percibirán una bolsa compensatoria fijada en 3.100 pesetas diarias.

Los sábados se consideran laborables, se trabaje o no.

El calendario de vacaciones será publicado por la Empresa en el tablón de anuncios en el mes de marzo.

No se tendrán en cuenta a efectos de la bolsa compensatoria los días que se deriven del inicio de las vacaciones en la fecha más favorable para el trabajador (lunes). A estos efectos tampoco se tendrá en cuenta aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente las vacaciones, o aquellos que les sea imposible por causa de enfermedad el disfrute de las mismas en los períodos señalados.

Las vacaciones quedarán interrumpidas en el caso de que el trabajador sufra algún accidente durante las mismas, o de enfermedad por ingreso urgente de hospitalización.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—No se realizarán horas extraordinarias, excepto en las secciones de mantenimiento y explotación, sala de ordenador cuando por causas mayores afecten al proceso productivo y en la realización del inventario físico anual.

La Empresa dispondrá anualmente del número de horas necesarias fuera de la jornada de trabajo, para la realización del inventario físico anual, exceptuándose sábados y festivos.

Las horas realizadas en domingos y festivos, serán abonadas con un aumento del 200 por 100 sobre las horas ordinarias.

### Enfermedades, excedencias, licencias

Art. 20. *Incapacidad laboral transitoria*.—En casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará hasta el 100 por 100 del salario de la categoría del trabajador, desde el primer día de la baja hasta que finalice ésta.

Las fechas de baja y alta serán las indicadas en los correspondientes partes.

Art. 21. *Excedencias*.—Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses ni superior a tres años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

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, pondrá 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 esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del 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 las normas que regulan la excedencia voluntaria en el Estatuto de los Trabajadores.

Para excedencias forzosas y de otra índole se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Licencias retribuidas*.—Los padres que lo deseen, podrán solicitar la licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

1. Solicitud por escrito al Departamento de Personal.

2. Justificación de que el padre y la madre trabajan por cuenta ajena, además de justificación de cotización a la Seguridad Social del otro cónyuge

y certificación al Departamento de Personal correspondiente, de que este derecho lo disfruta solamente uno (padre o madre).

3. Este derecho en todo caso, surtirá efecto a partir de que la madre haya agotado la licencia de maternidad.

En la licencia de permiso por lactancia, se podrá acumular la media hora diaria, siempre y cuando se disfrute en su conjunto fuera del período vacacional.

También se concederá permiso a los padres que tengan hijos en edad escolar para llevarlos al médico, siempre que reúnan los requisitos aplicados para la licencia por lactancia, primero y segundo.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia para tal efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día natural por boda de hijos, hermanos o padres, a disfrutar en el día de la celebración.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, para tal efecto, el plazo será de dos días naturales.

Las licencias del apartado b) serán ampliables a la persona que conviva con el trabajador, previo certificado de convivencia extendido por el Ayuntamiento.

Las licencias retribuidas del apartado b) por enfermedad grave, podrán disfrutarse si se desea, alternativamente, en el transcurso de la enfermedad, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Art. 23. *Licencias no retribuidas.*—El trabajador, con independencia de lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso por escrito una vez al año y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por concepto alguno, descontándose además la cuota empresarial de la Seguridad Social, pagas extraordinarias y vacaciones, por un plazo máximo de siete días naturales e ininterrumpidos.

Esta licencia se concederá con la limitación a un máximo de dos personas simultáneamente.

#### Disposiciones varias

Art. 24. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen desplazamientos, deberán ser realizados de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, ante la presencia del Delegado de Personal.

Art. 25. *Dietas y kilometraje.*—Todos aquellos trabajadores que se desplacen por cuenta de la Empresa, irán a gastos pagados sin sobrepasar la categoría de hotel de tres estrellas.

Asimismo se establece que la dieta para la vigencia del presente Convenio, será de 2.485 pesetas por comida o cena y de 993 pesetas por desayuno.

En caso de desplazamiento por cuenta de la Empresa en vehículo propio, se abonará a 25 pesetas el kilómetro.

Art. 26. *Premio a la constancia en la Empresa.*—Todas aquellas personas que cumplan veinticinco años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a percibir una paga por una sola vez y los que cumplan cuarenta años en la Empresa, tendrán derecho a dos pagas por una sola vez.

El importe de las pagas será el correspondiente al sueldo mensual de su categoría, según tabla del Convenio.

Art. 27. *Fondo cultural y recreativo.*—La Empresa entregará la cantidad de 110.000 pesetas en el año 1993.

Esta cantidad se empleará en aspectos culturales y recreativos que serán administrados por los representantes de los trabajadores con la supervisión de la Dirección de la Empresa.

Art. 28. *Seguro de invalidez y muerte.*—A la firma del presente Convenio, se suscribe una póliza de seguro número 743.013/270, de acuerdo con las condiciones siguientes:

Cobertura del contrato.—Los accidentes que puedan sobrevenirles a los empleados de la Empresa «Difcal, Sociedad Anónima», con domicilio social en Zamora, durante su ocupación profesional y su vida privada (cobertura veinticuatro horas).

Garantías.—Dentro de los límites establecidos en el apartado siguiente, la póliza garantiza:

a) Muerte: Inmediata o dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente.

b) Invalidez permanente: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente.

Si la invalidez resultante es parcial, la indemnización se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecida en las condiciones generales de la póliza.

Tabla de capitales.—Los capitales que se garantizan por asegurado son los siguientes:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 3.000.000 de pesetas.

Art. 29. *Garantía del puesto de trabajo.*—No se aplicará ningún tipo de sanción a los trabajadores de «Difcal, Sociedad Anónima», que sufran detención policial por motivos políticos y sindicales. El trabajador conservará y tendrá derecho a su ingreso al puesto de trabajo.

A los conductores que sufran suspensión temporal o total del permiso de conducir por cualquier causa, exceptuando la alcoholemia, droga o conducción temeraria, se les destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 30. *Trabajo en pantallas de datos.*—Todas las mujeres embarazadas que lo soliciten, serán transferidas a otro tipo de trabajo que no conlleve la utilización de pantallas de datos durante el período de su embarazo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Se realizará además de la revisión anual establecida a fin de año, de la vista, otra segunda para el personal con jornada continua de cinco horas o más, por un oftalmólogo.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Anualmente se efectuará al personal de «Difcal, Sociedad Anónima» un reconocimiento médico con cargo a la Empresa, que consistirá en:

Análisis de sangre: hematimetría completa, velocidad de sedimentación, glucemia y urea.

Análisis de orina: Investigación de anormales y sedimentos.

Tensión arterial.

Electrocardiograma.

Revisión de oídos: Audiometría y otoscopia.

Revisión de ojos: Visión de cerca y de lejos, campimetría, deslumbramiento, reflejo pupilar y fondo de ojo.

Art. 32. *Limpieza.*—La Empresa se compromete a realizar dos veces al año una limpieza general.

Art. 33. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a los trabajadores de la misma de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Para personal masculino de almacén:

En verano, una camisa de manga corta y un pantalón.

En invierno, una bata.

Para el personal femenino de almacén:

En verano, una bata.

En invierno, una bata y un pantalón.

Para conductores:

Una camisa, un pantalón, una cazadora, una prenda de abrigo impermeable y calzado adecuado.

Para el personal de oficinas:

Dos batas.

Las prendas de abrigo impermeable y calzado se darán cada tres años, no obstante ante roturas accidentales o deterioro manifiesto, se darán contra entrega del anterior.

Para el personal de almacén, se incluirá en la nómina del mes de abril, la cantidad de 2.100 pesetas en el año 1993, destinadas a la compra de calzado.

### De los derechos de representación colectiva

Art. 34. *Derechos de los delegados de personal.*—Cada delegado de personal dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

Se establece una reunión semestral entre los delegados de personal, subvencionada económicamente por la Empresa de acuerdo al artículo 25 del presente Convenio. La horas empleadas en estas reuniones se computarán contra el crédito de horas sindicales disponibles.

Art. 35. *Negociación del Convenio.*—Las horas dedicadas a la preparación y negociación del Convenio Colectivo no se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales disponibles.

Art. 36. *Asambleas.*—Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y en el Centro de trabajo, bastando que se comunique con cuarenta y ocho horas de antelación a la Dirección de la Empresa, la celebración y el orden del día de la misma, siempre que no se perjudique a otro turno o tipo de trabajo.

Art. 37. *Gastos de delegados de personal.*—Los delegados de personal, cuando se reúnan conjuntamente para la negociación del Convenio, con conocimiento de la Dirección de la Empresa, disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el artículo 25.

Art. 38. *Sanciones.*—En toda sanción, sea escrita o verbal, que vaya a ser impuesta por la Empresa, deberán ser oídas las personas afectadas, junto a los representantes de los trabajadores.

Art. 39. *Fomento de la formación profesional.*—La Empresa ofrecerá una beca para los trabajadores como fomento a su formación de 23.000 pesetas, en cada Centro de trabajo, y pudiendo acumularse entre ellas en el supuesto de que quede alguna vacante o sobre dinero.

Los estudios que se contemplan para estas becas son los siguientes:

1. Graduado Escolar, B.U.P. y Universitario.
2. Idiomas.
3. Gestión empresarial.
- 3.1 Gestión contable.
- 3.2 Gestión financiera.
- 3.3 Gestión de stocks.
- 3.4 Gestión de personal.
- 3.5 Informática.

Tabla de salarios 1993

Categoría laboral	Sueldo convenio	Antigüedad
	Mensual — Pesetas	Valor del cuatrenio — Pesetas
Jefe almacén .....	164.833	8.242
Jefe de sección .....	151.340	7.567
Dependiente mayor .....	148.820	7.441
Dependiente .....	144.748	7.237
Conductor repartidor .....	144.748	7.237
Mozo .....	133.743	6.687
Profesional de oficio de primera .....	150.676	7.534
Jefe administrativo de primera .....	170.661	8.533
Jefe administrativo de segunda .....	164.833	8.242
Oficial administrativo .....	148.820	7.441
Cajero .....	151.340	7.567
Auxiliar administrativo .....	144.748	7.237
Vigilante .....	144.748	7.237

**17985** *DECISION de 14 de junio de 1993, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, sobre extensión del Convenio Colectivo interprovincial al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras.*

Habiéndose dictado por el excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social con fecha 14 de junio de 1993 Decisión sobre extensión del Convenio Colectivo de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, cuyo ámbito territorial es para todo el Estado, a los efectos de lo previsto en el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, desconociéndose por este Centro directivo todos los posibles interesados con implantación en el citado sector,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Disponer la publicación de la decisión dictada por el excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo.—Ordenar la inscripción de la citada Decisión en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

Madrid, 14 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### DECISION SOBRE EXTENSION DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE PUBLICIDAD AL SECTOR DE PROMOCION, DEGUSTACION, MERCHANDISING Y DISTRIBUCION DE MUESTRAS

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido, y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente Decisión sobre extensión de Convenio Colectivo:

#### 1. Hechos

Mediante escrito presentado en la Dirección General de Trabajo el día 25 de junio de 1992, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio de UGT solicitó la extensión del Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, siendo el ámbito territorial de dicha extensión para todo el conjunto del Estado y el motivo de la petición la inexistencia de asociación empresarial en el ámbito en el que se negoció en su día el anterior Convenio Colectivo.

El Convenio cuya extensión se solicita fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 13 de agosto de 1992, siendo su vigencia del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992.

Por la Dirección General de Trabajo se han cumplimentado los trámites previstos en los artículos 6.º y 7.º del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por el Servicio correspondiente de la Dirección General de Trabajo se elabora un informe sobre la repercusión económica de la extensión, obteniéndose las siguientes conclusiones:

El Convenio Colectivo para Empresas de publicidad, cuya extensión se ha solicitado para el sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, contiene una amplia regulación de materias de carácter retributivo, de otras condiciones de trabajo y sindicales, con repercusión económica directa o indirecta.

En el aspecto retributivo, las percepciones derivadas del Convenio de 1988, actualizadas a valores de 1991 para el sector objeto de la pretendida extensión, resultan muy inferiores a las del Convenio de Publicidad. La aplicación de éste representaría, en media simple, un incremento del 47,94 por 100.

También hay que destacar la repercusión económica de la regulación de la jornada laboral, tanto por existir jornada continuada durante cierto periodo de tiempo, que en cómputo anual representa una disminución de unas sesenta y cinco horas, como por su distribución de lunes a viernes. Junto a esto hay que recordar otras cuestiones, como la compensación por antigüedad para trabajadores eventuales, el complemento en la situación de invalidez laboral transitoria, trabajos de categoría superior, permisos retribuidos, fiestas y derechos sindicales, entre otras.

#### 2. Prueba

Todos los hechos relatados vienen reflejados en la documentación incorporada al expediente.

#### 3. Valoración de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

A) Campo de aplicación de la posible extensión.—El campo de aplicación de la posible extensión comprende el referido a las Empresas y trabajadores del sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, siendo el ámbito territorial de dicha extensión el correspondiente a todo el conjunto del Estado.

B) Duración temporal de la extensión.—El Convenio Colectivo que se pretende extender fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 13 de agosto de 1992, y su ámbito se extiende al período comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 1992.

De conformidad con lo previsto en el artículo 9.2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, y dado que la extensión fue solicitada mediante escrito presentado el día 25 de junio de 1992, los efectos de la misma se producirán en el período que va desde la fecha que se acaba de citar hasta el día 31 de diciembre de 1992, fecha de finalización del Convenio.