

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17567 *RESOLUCION de 3 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo nacional para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo nacional para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (número de código 9901115) que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1998, de una parte, por las asociaciones empresariales ASECOFARMA y FEDIFAR en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales FITEQA-CC. OO., FETESE-UGT y USO en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos, y encuadrada su actividad por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio, de fecha 21 de marzo de 1996, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril. De igual forma, el Convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo. Su duración será de dos años, iniciándose el 1 de enero de 1998 y concluyendo el 31 de diciembre de 1999.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1998, y al 1 de enero de 1999 para el segundo año de vigencia.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia; sin que sea necesario el realizar denuncia de Convenio alguna, ya que quedará denunciado automáticamente al alcanzarse los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7.

Las clasificaciones del personal por categorías, recogidas en la tabla salarial del presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, se estará en cuanto a la asignación de la retribución, a la que se asigna para cada categoría, siempre que se realicen las funciones especificadas para la misma, a salvo de lo específicamente determinado para los supuestos especiales de trabajos de categoría superior e inferior y acoplamiento del personal de capacidad disminuida.

En todo caso, el personal contratado no podrá percibir salarios inferiores a los establecidos para cada categoría en la tabla salarial del Convenio.

Artículo 8. *Contratación de personal.*

Por razón de las características del servicio de la empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así la estabilidad en el empleo. A tales efectos las partes establecen que a su finalización, los contratos de duración determinada o temporales incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para fomentar la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación.

Contratos formativos:

1. Contratos de trabajo en prácticas:

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Técnico Superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La retribución de estos contratos será el 60 por 100 el primer año de contrato y el 75 por 100 el segundo año del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido sea inferior al mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años las partes podrán acordar prórrogas no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a tres meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

2. Contrato para la formación:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será del 60 por 100, 75 por 100 y 90 por 100 durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso dicho salario pueda ser inferior al mínimo interprofesional.

Contratos de duración determinada:

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado:

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y minorizar la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo la causa de estos contratos la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, siendo estas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se conciertan por menos de doce meses pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del período de dieciocho meses de límite máximo.

3. Contrato de interinidad:

La justificación para utilizar esta modalidad de contrato vendrá dada por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los casos previstos legalmente.

Teniendo como duración el tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y determinarse el puesto de trabajo a desempeñar.

Contratos mixtos:

A) Contratos a tiempo parcial:

Tendrán por objeto la prestación de un trabajo retribuido durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

Teniendo los trabajadores contratados a tiempo parcial los mismos derechos que los contratados a tiempo completo con las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado estén establecidas legalmente.

B) Contratos de relevo:

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo éste el concertado obligatoriamente por la empresa simultáneamente al de jubilación parcial, con un trabajador desempleado, con la finalidad de mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo dejada por el trabajador jubilado parcialmente.

Siendo la duración de éste igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

Artículo 9. *Resolución unilateral del contrato.*

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

Dada la reducida estructura con que cuentan la mayoría de las empresas, la movilidad funcional global en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 11. *Formación profesional y capacitación.*

Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo asimismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 13. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 14. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía «ad personam».

Artículo 15. *Tabla salarial, año 1998.*

Categorías profesionales	Salario total anual — Pesetas
Grupo I	
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado superior	2.144.817
Titulado de grado medio	1.803.795
Ayudante Técnico Sanitario	1.669.706
Grupo II	
Personal mercantil técnico no titulado:	
Director	2.384.435
Jefe administrativo	2.097.197
Jefe de división	2.073.389
Jefe de personal	2.042.570
Jefe de compras	2.042.570
Jefe de ventas	2.042.570
Encargado general	1.954.619
Jefe de sucursal	1.893.422
Jefe de almacén	1.893.422
Jefe de grupo	1.833.915

Categorías profesionales	Salario total anual - Pesetas
Jefe de sección mercantil	1.814.005
Comprador	1.775.790
Personal mercantil:	
Viajante	1.663.395
Corredor de plaza	1.663.395
Dependiente mayor	1.663.395
Dependiente	1.645.847
Ayudante	1.580.160
Aprendiz	989.336
Grupo III	
Personal administrativo:	
Jefe de sección administrativa	1.833.915
Contable o Cajero	1.687.968
Oficial administrativo	1.645.847
Auxiliar administrativo	1.596.586
Aspirante	989.336
Grupo IV	
Personal de servicios y actividades auxiliares:	
Jefe sección servicios	1.718.137
Jefe de taller	1.663.395
Profesional de Oficio 1. ^a	1.645.847
Profesional de Oficio 2. ^a	1.580.160
Profesional de Oficio 3. ^a (o Ayudante)	1.572.012
Capataz	1.645.863
Mozo especializado	1.596.586
Mozo	1.572.012
Telefonista-Recepcionista	1.596.586
Grupo V	
Personal subalterno:	
Conserje	1.596.586
Cobrador	1.645.863
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	1.572.012
Personal limpieza	1.572.012

Anexo a la tabla de categorías y salarios

Operador de Ordenador y Verificador: Queda equiparado a Oficial administrativo.

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

Perforista y Operador de máquinas contables, Auxiliar de Caja mayor de veintidós años y Auxiliar de Caja menor de veintidós años: Queda equiparado a Auxiliar administrativo.

Ayudante de montaje: Queda equiparado a Ayudante Profesional de Oficio.

Chófer-Repartidor: Queda equiparado a Profesional de Oficio de Primera.

Artículo 16.

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial, se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 17. Revisión salarial para el año 1998.

Si el IPC al 31 de diciembre 1998 excediera del 2,1 por 100, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 1998, consistente en la cantidad que exceda de dicho 2,1 por 100. La revisión será sobre tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1997.

Artículo 18. Cláusula aclaratoria.

Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez y como máximo a los treinta días siguientes de la firma del presente Convenio.

Artículo 19. Aumentos por antigüedad.

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la tabla salarial correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

A) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad laboral transitoria, así como la de excedencia de carácter forzoso para prestación del servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

C) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encontrase encuadrado.

D) También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

E) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

F) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 20. Bodas de plata y oro.

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 70.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía a 140.000 pesetas. Dichas cantidades se abonarán una sola vez. Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. Jubilación.

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

A los sesenta años: 2.000.000 de pesetas.

A los sesenta y un años: 1.500.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 1.000.000 de pesetas.

A los sesenta y tres años: 750.000 pesetas.

Asimismo, ambas partes aceptan expresamente la jubilación parcial de los trabajadores con sesenta y dos, sesenta y tres o sesenta y cuatro años cumplidos, de conformidad con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador a jubilar, en las condiciones previstas en la citada norma. Será obligatorio que, previamente a la iniciación por parte del trabajador de cualquier trámite de jubilación parcial, la empresa suscriba el acuerdo y contrato de sustitución para que el trabajador pueda acogerse al derecho que le otorga la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación, siempre que conste expresamente la voluntariedad del mismo. Voluntariedad exclusivamente referida a los trabajadores con sesenta y dos y sesenta y tres años cumplidos, siendo obligatoria la referida jubilación para aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos.

La jubilación a los sesenta y cinco años de edad será obligatoria, si por el trabajador se tuviera cubierto el período de carencia.

Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador con más de veinte años de servicio en la empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades, incrementado con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

Artículo 22. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 23. *Incapacidad temporal (IT).*

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

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 24. *Jornada laboral y horarios.*

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, no podrá exceder de mil ochocientas horas anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.

Artículo 25. *Horas extraordinarias y estructurales.*

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos

de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas estructurales, la Dirección de la empresa dará cuenta a la autoridad laboral conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias estructurales en tiempos libres equivalentes, y no en su compensación económica.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La situación de baja por incapacidad temporal debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el período vacacional del trabajador.

No obstante lo anterior, las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales y consecutivos para aquellos trabajadores que por causas ajenas a su voluntad y de organización de empresa, las disfruten durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 27. *Licencias.*

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

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

F) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha del mismo.

Artículo 28. *Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, conforme a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del inicio de cada situación de excedencia, por maternidad/paternidad esta persona 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 colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringe esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación, como mínimo, quién la dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático.

C) La baja por maternidad con parte de la incapacidad temporal tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 48.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 29. Régimen disciplinario.

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) 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.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) 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.

6. Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

7. Sanciones máximas:

Las sanciones 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 tres 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 en su grado máximo.

8. Prescripción.

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

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31.

Dado que el precio de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Artículo 32. *Representación de los trabajadores.*

En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales de los que sólo se notificará.

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

Para que pueda darse dicha acumulación será preciso que las empresas no se hubieran opuesto en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», mediante comunicación fehaciente a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Artículo 33. *Tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores. Se situará fuera de la vista del público, en lugar visible.

Artículo 34. *Derecho a la no discriminación.*

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

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

Artículo 35. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*

El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 36.

Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio, la representación patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR) y a la Asociación Empresarial de Cooperativas Farmacéuticas (ASECOFARMA), por la representación de los trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores y Empleados de Servicios de la UGT (FETESE-UGT), la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y afines de CC. OO. (FITEQA-CC. OO.) y Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 37. *Comisión Mixta.*

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

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

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

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, FITEQA-CC. OO., FETESE-UGT, USO, FEDIFAR y ASECOFARMA.

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

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

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

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

Artículo 38. *Conflictos colectivos.*

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

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

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

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

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

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

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

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

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

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 38.3 de este acuerdo.

Artículo 39. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles;

con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1. En la primera baja por incapacidad temporal del año, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

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

Artículo 40. *Cláusula de no adhesión a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio.*

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

Artículo 41. *Paz social.*

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

Artículo 42. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención y salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 43. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Comercio de 21 de marzo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril), que sustituyó a la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971 y las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 44.

Los firmantes del presente Convenio se adhieren al II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Comercio de 12 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio).

Artículo 45. *Cláusula de descuelgue.*

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los orga-

nismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo, se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas que pretendan acogerse a este descuelgue, tendrán un plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», comunicando a la Comisión Paritaria del Convenio su intención y adjuntando con dicha comunicación los documentos que antes se señalan.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días, desde la recepción de la petición de la empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de quince días a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio, habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

Durante el primer año de vigencia no será de aplicación los preceptos anteriormente descritos en este artículo.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a que con anterioridad al 1 de enero de 1999, si es posible, se articule para su incorporación al texto del Convenio los siguientes capítulos:

- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Estructura salarial.
- Incremento salarial para el año 1999.

Las partes firmantes acuerdan que la Comisión Mixta del Convenio tendrá potestad para que los acuerdos a que se lleguen en las materias antes descritas sean parte del actual Convenio Colectivo.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de febrero de 1996, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

17568 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para 1998.

Visto el texto del Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para 1998, que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1998, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Sectorial Nacional en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA INDUSTRIA SALINERA PARA 1998

Preámbulo.

Las partes signatarias integradas, en cuanto a la representación sindical, por la Federación de Industrias Afines de la UGT (FIA-UGT) y por

la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. OO. (FITEQA-CC.OO.). Y, por parte patronal, por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), como organizaciones más representativas del Sector de la Industria Salinera y haciendo uso de las previsiones contenidas en el número 2 del artículo 3 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo de 1997), acuerdan:

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

Quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN), las empresas y personal laboral de las entidades públicas y trabajadores del sector que se determinan en el ámbito funcional y personal del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, con la salvedad que se contiene en la disposición final de su texto.

En cuanto al ámbito territorial, el presente Acuerdo Sectorial Nacional será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este acuerdo estará vigente en el año 1998, previa su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 3. *Alcance obligacional y normativo.*

1. Las partes signatarias del presente acuerdo, como organizaciones más representativas del sector y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incorporarán obligatoriamente el contenido del mismo a los Convenios provinciales o, en su caso, de empresa, de conformidad con el número 3 del artículo 3 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

2. El contenido del presente acuerdo tiene carácter preferente sobre cualquier otra disposición legal de carácter general que regule las materias en él contenidas, salvo que sean de derecho necesario, sustituyéndolas, por tanto, durante su vigencia.

Artículo 4. *Incrementos económicos.*

1. Para el año 1998, los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso, de empresa, aplicarán un incremento del 2,1 por 100, sobre los conceptos a que se refiere el artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el salario mínimo anual garantizado (SMAG) del artículo 54 de dicho texto, en la cuantía actualmente vigente.

2. El importe de la dieta completa y de la media dieta, a tenor del número 6 del artículo 37 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, será fijado en el ámbito de los Convenios Provinciales o, en su caso, de empresa.

Artículo 5. *Cláusula de garantía.*

1. En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1998 supere el 2,1 por 100 se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efectos de 1 de enero de 1998.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 42 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el Salario Mínimo Anual Garantizado.

3. Esta cláusula se adaptará al período de vigencia de cada Convenio Colectivo provincial o, en su caso, de empresa.

Artículo 6. *Definición y catálogo de funciones.*

Las partes signatarias del presente acuerdo, de conformidad con el artículo 26 bis y la disposición adicional del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, han concluido, de común acuerdo y recientemente, el catálogo de funciones de cada categoría, estando pendiente su entrada en vigor de la Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que dará lugar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», debiendo las empresas, seguidamente, proceder a adaptar a su personal a las áreas funcionales y categorías profesionales definidas, conforme al procedimiento que se establece en el artículo 27 del Convenio General de la Industria Salinera.