8797 *RESOLUCION de 18 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito estatal, para el comercio al por mayor e importadores de productos químicos-industriales y de droguería, perfumería y anexos y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 18 de marzo de 1985 y completada su documentación el 17 del presente mes de abril, suscrito por las respectivas representaciones de Empresas y trabajadores el día 7 de marzo pasado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de abril de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º: Partes contratantes y ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores, pertenecientes a las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y los representantes de los empresarios pertenecientes a la Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería, Amiex, Fedequim y Perdrofe.

Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado Español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Art. 2º. Ambito funcional

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

- Comercio al por mayor e importadores de productos químico-industriales.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de perfumería y droguería.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de plástico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de pintura.
- Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.
- Comercio al por mayor e importadores de material científico sanitario.
- Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.
- Comercio al por mayor e importadores de material de laboratorio y ortopédico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y, que por vía de referencia están encuadrados en los epígrafes de la Clasificación Nacional de Actividades económicas aprobada por Decreto 2.518/1.974 de 9 de Agosto, dentro de los epígrafes 613.2, 615.6 y 619.2.

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

Art. 3º. Ambito personal

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

Art. 4º. Ambito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.985.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.985.

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

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

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

Art. 5º. Indivisibilidad del Convenio

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

En este caso, la Comisión Mixta Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10º. Derecho supletorio

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

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 11º. En esta materia el presente Convenio se remite a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo para el Comercio en su capítulo III, en todos aquellos puestos de trabajo que tengan aplicación en las empresas afectadas por el mismo.

No obstante ello, y con objeto de llenar el vacío existente en esta materia en relación a determinados puestos de trabajo que por la propia característica de la actividad comercial han surgido, sin que existiese la correspondiente definición en la Ordenanza, hizo necesario el proceder a incorporar las siguientes categorías profesionales:

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

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

B) Técnicos de Proceso de datos:

- Técnico de sistemas

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

- Analista

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

- Programador

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

- Operador

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

- Perforista

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

C) Personal de servicio:

- Preparador de pedidos

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

D) - Mozo especializado

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

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

CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS, CESES, PERIODOS DE PRUEBA

Art. 12º. Ingresos

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

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

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

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

Art. 13º. Periódo de prueba

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

PERSONAL TECNICO TITULADO DE GRADO MEDIO O SUPERIOR:
Director, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de compras, Jefe de Ventas, Jefe de Delegación, Técnico de Sistemas y Analista.
SEIS MESES

Encargado General y Viajante
TRES MESES

Restante personal mercantil Administrativo y de proceso de datos.
UN MES

Personal de actividades auxiliares y subalternos.
QUINCE DIAS

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

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

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

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

Art. 14º. Ascensos

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15º. Resolución unilateral del contrato

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

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Art. 17º. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Podrá establecerse el cómputo anual de la jornada sin que en ningún caso pueda exceder de 1.816 horas según calendario laboral para 1.985. Donde la distribución de esta jornada suponga la superación de las cuarenta horas semanales, se computará semestralmente en términos de media.

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

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

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

Art. 18º. Horas extraordinarias

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

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

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

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la

realización de horas extraordinarias, así como también su número.

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

Art. 19º. Calendario laboral

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

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

Art. 20º. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21º. Licencias

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

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

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

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

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

5º. Durante un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periódo de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º. 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.

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

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

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

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

Art. 22º. Excedencias

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

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

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

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en sus normas.

Las trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho durante el plazo máximo de un año a ocupar nuevamente su puesto de trabajo, el ingreso será automático tras la petición de la trabajadora.

Este derecho podrá ser ejercitado por la trabajadora una sola vez y, para acceder al mismo habrá de solicitarlo a la empresa, al menos 60 días antes del plazo previsto para el parto, y si este se produce. La presente cláusula solo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partír de la vigencia de este convenio.

Art. 23º.

La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, en el caso de desarrollar algún trabajo previamente declarado por facultativo como penoso ó peligroso para su embarazo y, a partír de dicha certificación facultativa, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría o bien si así lo solicita, podrá permutar su puesto de trabajo manteniendo su categoría y sueldo.

En este último supuesto, la empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 24º. Salario convenio

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

Art. 25º. Complemento personal de Antiguedad

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

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo de 1.985, será de 37.000 pesetas con efecto 1 de Enero.

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

En los días 15 de Julio y 22 de Diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treínta días de salario de convenio más antiguedad, en su caso.

Las empresas abonarán anualmente y en concepto de participación de beneficios, una gratificación consistente en el importe de treínta días de salario convenio, más antiguedad, en su caso.

La gratificación de beneficios se abonará y corresponderá a ejercicios vencidos, debiendo hacerse efectiva antes del 30 de Marzo del año siguiente al ejercicio que corresponda, pudiendose ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Art. 27º. Pago del salario

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

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

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

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

Art. 28º. Cláusula de no discriminación

Las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales que se acompañan como Anexo.

CAPITULO VI

DESPLAZAMIENTOS, TRASLADOS.

Art. 29º. Desplazamientos

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

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no sea posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 380 pesetas y 540 pesetas diarias respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o completa.

Las condiciones en que se deben efectuar los desplazamientos, figurarán en el reglamento de regimen interior de la empresa si lo tuviere.

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

Quedan excluidos de este artículo aquellos trabajadores que por razón de su trabajo, ejemplo: Viajantes, Corredores en plaza, etc., realicen desplazamientos de forma habitual, en cuyo caso se atendrán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes, siempre que supongan condiciones más beneficiosas que las aquí estipuladas.

Art. 30º. Traslados

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

Art. 31º. Traslado de centro de trabajo

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

Art. 32º. Asistencia a consultorio especialista

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad, si ambos conyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo, la asistencia a consultorio a los médicos especialistas de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin perdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efec-

to, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente visado (volante del facultativo).

Este derecho, para el de los hijos, solo podrá ser usado por uno de los conyuges.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 33º. Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

CAPITULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 34º. Prendas de trabajo

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

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

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

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

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

Art. 35º. Ayuda por jubilación

Los trabajadores que al tiempo de jubilarse en la empresa lleven más de veinte años al servicio de la misma, percibirán como premio una mensualidad y media del último salario acreditado y 3.625 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

Por mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, y dentro del seno de cada empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los 64 años, obligandose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el R.D.L. 14/81 de 20 de Agosto.

Art. 36º. Premio de vinculación

Con el fín de proceder a premiar aquellos trabajadores que durante 25 años han prestado sus servicios para la empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 67.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen 50 años al servicio de la empresa percibirán un premio de 119.000 pesetas.

Art. 37º. Ayuda de defunción

En caso de fallecimiento del trabajador con un año de servicio en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes una ayuda de 97.000 pesetas o el equivalente a dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser ésta última cantidad superior a las 97.000 pesetas.

Art. 38º.

Las estipulaciones contenidas en los artículos 35, 36 y 37, tendrán plena eficacia, salvo que por las empresas se establecieran cualquier tipo de condiciones que resulten más favorables.

Art. 39º. Servicio militar

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

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

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 40º. Garantias, reserva de horas para los representantes de los trabajadores.

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

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

Para que ésta acumulación pueda tener lugar será necesario:

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

2º. Que se comunique tal acumulación a la empresa, con un mes de antelación.

Art. 41º.

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

Art. 42º. Cobro de cuotas sindicales

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

Art. 43º. Tablón de anuncios

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

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

Art. 44º. Derecho a la no discriminación

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

Art. 45º. Excedencia especial por razón de cargo sindical.

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

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

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

DISPOSICION FINAL

COMISION PARITARIA

Las partes firmantes del presente convenio, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), por un lado y la Federación Nacional de Asociaciones de Comercio al por mayor de Perfumería, Droguería y anexos y la Asociación de Mayoristas e importadores de Productos Químicos en general, asociada a FEDEQUIM y FERDROFE, y AMIEX, por otro lado, crean la Comisión mixta y paritaria del presente convenio, como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y reestructuración.

La comisión mixta y paritaria se compondrá de cuatro miembros como máximo, en representación de cada una de las partes firmantes, así como de los asesores respectivos designados libremente por cada una de las partes.

Entre otros de sus cometidos, la Comisión mixta paritaria asume la tarea de realizar los estudios necesarios para adecuar a la realidad las categorías profesionales existentes en la Ordenanza, y proceder en su caso a la definición actualizada de la misma o a la supresión de aquellas que no tengan contenido.

Asimismo, deberá proceder a la adecuación de las normas del presente convenio y de la Ordenanza del sector a la disposiciones legales que se promulgen durante el período de su vigencia, para por via de acuerdos, llegar a un solo texto normativo.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.985

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario MENSUAL	Salario ANUAL
Grupo primero		
Personal Técnico titulado:		
- Titulado de grado superior	69.710	1.045.650
- Titulado de grado medio	61.680	925.200
- Ayudante técnico sanitario	56.600	849.000
Grupo segundo		
Personal Mercantil no titulado:		
- Director	75.070	1.126.050
- Jefe de división	68.380	1.025.700
- Jefe de personal	67.050	1.005.750
- Jefe de compras	67.050	1.005.750
- Jefe de ventas	67.050	1.005.750
- Jefe de delegación/Delegado comercial	67.050	1.005.750
- Encargado general	67.050	1.005.750
- Jefe de sucursal	62.930	943.950
- Jefe de almacén	62.930	943.950
- Jefe de grupo	61.460	921.900
- Jefe sección mercantil	60.580	908.700
- Encargado establecimiento/ vendedor y comprador	57.190	857.850
- Interprete	55.860	837.900
Personal Mercantil propiamente dicho:		
- Viajante	56.980	854.700
- Corredor	55.870	838.050
- Dependiente	55.130	826.950
- Dependiente mayor	55.940	839.100
- Ayudante	52.670	790.050
- Trabajador en formación profesional en primer grado	36.990	554.850
- Trabajador en formación profesional en segundo grado	39.890	598.350
Grupo tercero		
Personal administrativo técnico no titulado:		
- Director	75.070	1.126.050
- Jefe de división	68.460	1.026.900
- Jefe administrativo	63.300	949.500
- Contable	56.980	854.700
- Secretario	55.430	831.450
- Jefe sección administrativa	60.580	908.700
Personal administrativo:		
- Contable/ Cajero o taquimecanógrafa en idioma extranjero	56.980	854.700
- Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables	55.130	826.950
- Auxiliar administrativo	52.670	790.050
- Trabajador en formación profesional en primer grado	36.990	554.850
- Trabajador en formación profesional en segundo grado	39.890	598.350
- Auxiliar de caja	52.670	790.050
Personal de proceso de datos:		
- Técnico de sistemas	69.710	1.045.650
- Analista	61.680	925.200
- Programador	60.580	908.700
- Operador	55.130	826.950
- Perforista y/o pantallista	52.670	790.050

CATEGORIA PROFESIONAL	Salario MENSUAL	Salario ANUAL
grupo cuarto		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
- Jefe sección de servicios	59.030	885.450
- Dibujante	61.680	925.200
- Escaparatista	60.060	900.900
- Ayudante montaje	52.670	790.050
- Delineante	55.270	829.050
- Visitador	53.620	804.300
- Rotulista	53.620	804.300
- Jefe de taller	55.270	829.050
- Profesional de primera	53.650	804.750
- Profesional de segunda	53.620	804.300
- Profesional de tercera	53.590	803.850
- Capatáz	53.740	806.100
- Preparador de pedidos	53.620	804.300
- Mozo especializado	53.590	803.850
- Envasador	53.590	803.850
- Ascensorista	52.670	790.050
- Telefonista	52.670	790.050
- Mozo	52.670	790.050
- Empaquetador	52.670	790.050
Grupo quinto		
Personal subalterno:		
- Conseje/Ordenanza	52.670	790.050
- Cobrador	52.670	790.050
- Portero, Vigilante, Sereno	52.670	790.050
- Personal de limpieza/jornada completa	52.670	790.050
- Personal de limpieza/por hora	350	

8798 *RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.861 la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal 10 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-10, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal, marca «Sibille», referencia MS36-10, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero. Homologar la herramienta llave radio con empuñadura hexagonal 10 milímetros, marca «Sibille», referencia MS36-10, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo. Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.861-28-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 28 de febrero de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

8799 *RESOLUCION de 18 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el sector de industrias de elaboración de arroz.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de abril de 1984, suscrito por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO) y por las Asociaciones empresariales Asociación Levantina de Industriales Elaboradores de Arroz (ALIEA) y Asociación Nacional de Fabricantes de Arroz (ANFA) el día 28 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de abril de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias de elaboración de arroz.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE ELABORACION DE ARROZ

ARTICULO PRIMERO.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades Cooperativas y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

ARTICULO SEGUNDO.- AMBITO TERRITORIAL.

Afectará a todas las Empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado Español, así como aquellas que reuniendo las condiciones requeridas se establezcan en el futuro.

ARTICULO TERCERO.- AMBITO PERSONAL.

Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores que presten servicio por cuenta de las Empresas que se indican en el artículo primero, así como a los que posteriormente entren a prestar servicio en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá en todo caso derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

ARTICULO CUARTO.- AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de un año, comenzando su vigencia a partir del primero de Abril de mil novecientos ochenta y cinco y finalizando el treinta y uno de Marzo de mil novecientos ochenta y seis.

ARTICULO QUINTO.- VIGENCIA Y PRORROGAS

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el primero de Abril de mil novecientos ochenta y cinco independientemente de su firma y su posterior publicación en el B.O.E.

Será prorrogado anualmente siempre que no medie la oportuna denuncia con tres meses de antelación. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las centrales sindicales o agrupa-