

TABLA Nº 4
Pesetas/Hora

Escala O.S.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
2	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
3	9,50	8,90	8,70	8,60	8,10
4	14,30	13,40	12,90	12,60	12,30
5	19,10	17,90	17,10	17,00	16,40
6	23,90	22,30	21,50	21,40	20,30
7	28,70	26,70	25,90	25,70	24,40
8	33,50	31,10	30,20	29,80	28,40
9	38,30	35,30	34,50	34,10	32,50
110	42,30	40,40	38,80	38,40	36,60
1	46,70	45,00	43,20	42,50	40,60
2	46,70	45,00	43,20	42,50	40,60
3	51,40	49,20	47,50	46,70	44,70
4	56,10	53,90	51,90	51,10	48,80
5	60,80	58,10	56,00	55,40	53,00
6	65,40	62,80	60,50	59,60	56,70
7	65,40	62,80	60,50	59,60	56,70
8	70,20	67,20	64,60	63,90	62,10
9	74,90	71,70	69,00	68,10	64,90
10	74,90	71,70	69,00	68,10	64,90
11	79,70	76,10	73,20	72,20	69,00
12	82,20	78,90	75,90	75,00	71,60
13	82,20	78,90	75,90	75,00	71,60
14	86,00	82,20	79,40	78,20	74,60
15	86,00	82,20	79,40	78,20	74,60
16	86,90	83,30	80,10	79,30	75,40
17	86,90	83,30	80,10	79,30	75,40
18	87,90	84,20	81,10	80,00	76,30
19	88,80	85,10	81,90	81,00	77,20
20	88,80	85,10	81,90	81,00	77,20
21	89,80	86,00	82,80	81,80	77,90

CODIGO NUM. 4. Interrupciones del trabajo.

- Para por falta de fluido.
- Para por esperas de preparación.
- Para por falta de preporción.
- Consulta de médico o A.T.S.

ANEXO Nº 4

GARANTIA DE INCENTIVOS MINIMOS

- Categoría A : Auxiliar administrativa, peón y telefonista.
Incentivo mínimo : 10.000 pesetas.
- Categoría B : Especialista, almacenero y oficial 3ª.
Incentivo mínimo : 11.000 pesetas.
- Categoría C : Oficial 1ª y 2ª administrativo, oficial 1ª y 2ª taller y chófers.
Incentivo mínimo : 12.000 pesetas.

15084

RESOLUCION de 30 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadoras de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadoras de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos y sus trabajadores, suscrito el 29 de marzo de 1983 por la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las asociaciones patronales Federación Nacional Cooperativa de Droguería y Perfumería (PERDROFE), FEDEQUIN, AMIEX y Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería y por las entidades sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo. Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro 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, 30 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO NACIONAL, PARA LAS EMPRESAS DE COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORAS DE PRODUCTOS QUIMICO-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS, 1983

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Art. 2.º *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 productos de material científico sanitario.
- Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de material de laboratorio y ortopédico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y que por vía de referencia están encuadradas en los epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas aprobada por Decreto 2518/1974, de 9 de agosto, dentro de los epígrafes 613.2, 615.6 y 619.2.

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

Art. 3.º *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 1.º, 2.º y 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal:*

A) Entrada en vigor.—Las estipulaciones económicas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1983. Los efectos no económicos se aplicarán a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1984. No obstante lo anterior, durante el mes de diciembre de 1983 se negociarán los aspectos económicos de este Convenio que regirán para 1984. Asimismo se incluirán en el Convenio los acuerdos firmes de la Comisión Mixta en el estudio de inserción de preceptos de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Los Sindicatos firmantes se reservan el derecho a plantear como objeto de negociación para 1984 la jornada laboral y los contenidos de un posible acuerdo interconfederal.

C) Revisión.—Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la renovación del presente Convenio un mes antes de la finalización del mismo.

D) Pagos de atrasos.—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 siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

E) Denuncia del Convenio.—La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse al menos con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y/o patronales que lo suscribieron.

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están para negociarlo de acuerdo con el artículo 87, 2, del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 2.ª

Art. 5.º *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 algunas 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.

SECCION 3.ª CONCURRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES

Art. 6.º Las disposiciones contenidas en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan en la actualidad por otro Convenio Colectivo, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio.

Art. 7.º *Garantías individuales (ad personam). Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo o que sea destinado o promovido.

Art. 8.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Todos los conceptos retribuidos existentes en las Empresas, con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, serán compensables 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. 9.º *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.

SECCION 4.ª

Art. 10. *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 1971, con las modificaciones establecidas en la Orden ministerial de 4 de junio de 1975, así como a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 11. En esta materia el presente Convenio se remite a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo en 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 pactar 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 asimismo 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 procesos de datos: Técnicos de sistemas.

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

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

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

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

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

C) Personal de servicio: Preparador de pedidos.

Es el empleado que, por iniciativa propia y sin intervenir directamente en la operación de la venta, efectúa las operacio-

nes necesarias para la preparación eficiente de los pedidos para su embalaje y la 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 aquéllos. 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 mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

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

CAPITULO III

Ingresos, ascensos, ceses, períodos de prueba

Art. 12. *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 Colocación.

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

Art. 13. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo 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 técnico 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 días.

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

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

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

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

Art. 14. *Ascensos.*—Los ascensos del personal, cuando haya vacantes de la correspondiente categoría de la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas contenidas en el artículo 25 de la vigente Ordenanza Laboral del Comercio (citada).

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 de Comercio.

Superado 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. 15. *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 las Empresas a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el preaviso.

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

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

2. Las Empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de Personal) de la presentación de solicitud 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 motivan.

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

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias, excedencias

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para las Empresas con régimen de jornada partida para 1983 será de 1.890 horas anuales efectivas y reales de trabajo, y para las Empresas con régimen de jornada continuada para 1983 será de 1.880 horas anuales efectivas y reales de trabajo.

Aquellas Empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa. En cualquier caso el descanso semanal no podrá ser inferior a lo dispuesto en el artículo 37, 1, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 18. *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 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, Orden ministerial de 29 de noviembre del mismo año, al que se añadirá para todo el personal un recargo del 75 por 100, excepto para las trabajadas en domingo o festivo cuyo recargo será del 150 por 100, 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 periodos 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 periodo de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

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

Art. 19. *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.

A los efectos del año 1983 se establecen tres «puentes», no recuperables, cuyas fechas se fijarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no existir suficientes posibilidades, a causa del calendario laboral oficial, se podrán compensar hasta dos «puentes» con la libranza en los días 24 y/o 31 de diciembre de 1983.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará a aquellas Empresas cuya jornada laboral esté distribuida de lunes a viernes.

Art. 20. *Vacaciones.*—Independientemente de la categoría profesional del trabajador, las vacaciones anuales tendrán una duración 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 junio y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan.

Si el trabajador lo solicitase, quince días de las vacaciones

anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre junio y octubre. Este pacto anterior se establece para 1983 con carácter experimental y no vinculante para años sucesivos.

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

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

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

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

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

6.º 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

Art. 22. *Excedencias.*—Los trabajadores con dos años de servicios 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 reintegro 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 periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

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

su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

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 sesenta días antes del plazo previsto para el parto, y si éste se produce. La presente cláusula sólo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este Convenio.

Art. 23. La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, en el caso de desarrollar algún trabajo previamente declarado por facultativo como penoso o peligroso para su embarazo, y a partir 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 permear 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 económicas

Art. 24. *Salario Convenio*.—Es el que como tal figura, para cada categoría profesional, en el anexo de este Convenio.

Revisión: En el caso de que el incremento del IPC (Índice de Precios al Consumo), establecido por el INE (Instituto Nacional de Estadística), del 1 de enero de 1983 al 30 de septiembre de 1983, sobrepase el 13 por 100, las tablas salariales pactadas en el presente Convenio solamente efectuarán un incremento del 1 por 100, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1983. El citado incremento del 1 por 100 se calculará tomando como base las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1982.

Art. 25. *Complemento personal de antigüedad*.—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo de 1983 será de 32.000 pesetas, con efectos del 1 de enero.

Art. 26. *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 treinta días de salario de Convenio más antigüedad, en su caso.

Las Empresas abonarán anualmente y en concepto de participación de beneficios una gratificación consistente en el importe de treinta días de salario de Convenio más antigüedad, 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, pudiendo ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

Art. 27. *Pago de salario*.—El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semana, quincena o meses.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe total del salario devengado.

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

Aquellas Empresas que hicieron el pago de los haberes a través de cheque o 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 éstos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Art. 28. *Cláusula de no discriminación*.—Las Empresas garantizan 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. 29. *Desplazamientos*.—Las Empresas, por necesidades de servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 350 pesetas y 500 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 Régimen Interior de la Empresa, si lo tuviere.

Cuando un desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de treinta 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 atenderán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes, siempre que supongan condiciones más beneficiosas que las aquí estipuladas.

Art. 30. *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 del Comercio.

Art. 31. *Traslado de centro de trabajo*.—En el supuesto de que la Empresa decida trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias o las que en cada momento regulen esta materia.

Art. 32. *Asistencia a consultorio especialista*.—Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad (si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena) o sus padres en caso de imposibilidad física y si conviven con el mismo la asistencia a consultorio de los Médicos Especialistas de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente visado (volante del facultativo).

Este derecho, para el de los hijos, sólo podrá ser usado por uno de los cónyuges.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 33. *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 1971 y demás normativas concordantes.

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

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

La Comisión Mixta Paritaria recomendará a las Empresas la subsanación de las posibles anomalías y la adopción de las medidas necesarias para que no fueran conculcadas las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, si así fuera requerida para ello.

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Art. 34. *Prendas de trabajo*.—Con independencia de lo establecido en el artículo 86 de la Ordenanza Laboral del 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 deberán 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. 35. *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 3.350 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 sesenta y cuatro años, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto.

Art. 36. *Premio de vinculación*.—Con el fin de proceder a premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 62.000 pesetas. De

igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa percibirá un premio de 110.000 pesetas.

Art. 37. *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 90.000 pesetas o el equivalente a dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser esta última cantidad superior a las 90.000 pesetas.

Art. 38. Las estipulaciones contenidas en los artículos 35, 36 y 37 tendrán plena eficacia, salvo que por las Empresas se estableciera cualquier tipo de condiciones que resultaran más favorables.

Art. 39. *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 28 del presente Convenio.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 40. *Garantías, 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 cuenta 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 esta acumulación pueda tener lugar será necesario:

1. Que los distintos miembros concedan libremente la cesión de horas necesarias para la acumulación.
2. Que se comunique tal acumulación a la Empresa con un mes de antelación.

Art. 41. Los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público disfrutará 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 aquéllos, que deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Art. 42. *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. 43. *Tablón de anuncios.*—En cada uno de los centros de trabajo de las Empresas incluidas en este Convenio se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales con fines sindicales.

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

Art. 44. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores afiliados a una Central Sindical no podrán ser discriminados en función a su afiliación sindical.

Art. 45. *Excedencia especial por razón de cargo sindical.*—Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Comisión 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 PERDROFE 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 Orde-

nanza 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 de Sector a las disposiciones legales que se promulgan durante el periodo de su vigencia para, por vía de acuerdos, llegar a un solo texto normativo.

A N E X O

Tabla salarial para el año 1983

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
GRUPO PRIMERO		
<i>Personal Técnico titulado:</i>		
Titulado de grado superior	59.400	891.000
Titulado de grado medio	52.580	788.400
Ayudante Técnico Sanitario	48.230	723.450
GRUPO SEGUNDO		
<i>Personal Mercantil no titulado:</i>		
Director	83.970	959.550
Jefe de División	58.270	874.050
Jefe de Personal	57.140	857.100
Jefe de Compras	57.140	857.100
Jefe de Ventas	57.140	857.100
Jefe Delegación-Delegado Comercial	57.140	857.100
Encargado general	57.140	857.100
Jefe de sucursal	53.620	804.300
Jefe de almacén	53.620	804.300
Jefe de grupo	52.370	785.550
Jefe Sección Mercantil	51.820	774.300
Encargado establecimiento - Vendedor y Comprador	48.730	730.950
Intérprete	47.600	714.000
<i>Personal Mercantil propiamente dicho:</i>		
Viajante	48.550	728.250
Corredor	47.610	714.150
Dependiente	46.980	704.700
Dependiente mayor	47.670	715.050
Ayudante	44.880	673.200
Trabajador en Formación Profesional en primer grado	31.520	472.800
Trabajador en Formación Profesional en segundo grado	33.990	509.850
GRUPO TERCERO		
<i>Personal administrativo Técnico no titulado:</i>		
Director	83.970	959.550
Jefe División	58.330	874.950
Jefe administrativo	53.940	809.100
Contable	48.550	728.250
Secretario	47.230	708.450
Jefe Sección Administrativa	51.820	774.300
<i>Personal administrativo:</i>		
Contable-Cajero o Taquimecanógrafa en idioma extranjero	48.550	728.250
Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables	46.980	704.700
Auxiliar administrativo	44.880	673.200
Trabajador en Formación Profesional en primer grado	31.520	472.800
Trabajador en Formación Profesional en segundo grado	33.990	509.850
Auxiliar de caja	44.880	673.200
<i>Personal de proceso de datos:</i>		
Técnico de sistemas	59.400	891.000
Analista	52.580	788.400
Programador	51.820	774.300
Operador	46.980	704.700
Perforista y/o Pantallista	44.880	673.200
GRUPO CUARTO		
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares:</i>		
Jefe Sección de servicios	50.300	754.500
Dibujante	52.580	788.400

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
Escaparatista	51.180	767.700
Ayudante Montaje	44.880	673.200
Delineante	47.100	706.500
Visitador	45.690	685.350
Rotulista	45.690	685.350
Jefe de Taller	47.100	706.500
Profesional de primera	45.720	685.800
Profesional de segunda	45.690	685.350
Profesional de tercera	45.660	684.900
Capataz	45.790	686.850
Preparador de pedidos	45.690	685.350
Mozo especializado	45.660	684.900
Envasador	45.660	684.900
Ascensorista	44.880	673.200
Telefonista	44.880	673.200
Mozo	44.880	673.200
Empaquetador	44.880	673.200
Personal subalterno:		
Conserje-Ordenanza	44.880	673.200
Cobrador	44.880	673.200
Portero, Vigilante, Sereno	44.880	673.200
Personal de limpieza (jornada completa)	44.880	673.200
Personal de limpieza (por hora)	230	—

15085 RESOLUCION de 4 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del anexo para el año 1983 del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformados de la Madera, S. A.» (TRADEMA).

Visto el texto del anexo para el año 1983 del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformados de la Madera, S. A.» (TRADEMA), suscrito por dicha Empresa y por la representación de los trabajadores, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 4 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformados de la Madera, S. A.» (TRADEMA). Madrid.

ANEXO PARA EL AÑO 1983 DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA EMPRESA «TRANSFORMADOS DE LA MADERA, S. A.» (TRADEMA), Y SUS TRABAJADORES

Al quedar prorrogado el Convenio Colectivo del año 1982, este anexo sustituye a los artículos que han sido modificados totalmente o en parte para el año 1983.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—La prórroga de este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1983 y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Al final del presente Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento de esta prórroga o cualquier otra que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo al menos un mes antes de finalizar el presente Convenio.

Art. 22. **Traslados.**—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

1.º Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, aquél carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.º Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3.º Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Empresa solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan solo por vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Estas limitaciones no afectan al personal de Dirección, Técnicos Titulados, Contra maestros y Jefes de Sección y de Negociados administrativos.

Cuando en el Centro de procedencia se produzca vacante de igual categoría y puesto, el trabajador trasladado tendrá preferencia a ocupar la plaza vacante.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los de transportes de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a sesenta días de salario real.

La Empresa vendrá obligada, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniera disfrutando, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

En caso de que el trasladado sea propietario de la vivienda en que reside, se considerará, a los efectos antes indicados de calcular la eventual diferencia de renta, la que corresponda a la vivienda de su propiedad, según los precios normales vigentes del mercado inmobiliario al momento del traslado.

4.º Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 25. **Alteración del horario habitual.**—En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo, y siempre que el aviso produzca alteración de su horario habitual de trabajo, y también cuando haya terminado su jornada laboral normal y haya abandonado el Centro de trabajo, se le abonará la prima de llamada que se cuantifica en el anexo número 4.

Esta prima de llamada se abonará por una sola vez en cada sustitución que implique cambio de horario o éste se produzca o pueda preverse como consecuencia de la sustitución.

Si el aviso va a suponer una modificación de su horario habitual en la jornada o jornada de días siguientes, también se le abonará esta prima de llamada.

No procede el abono de la prima de llamada si el trabajo se realiza como continuación o adelanto de su horario normal.

El tiempo para este trabajo no deberá en ningún caso exceder de cinco horas. En este caso, debe hacerse un alto suficiente para descansar o avisar a otro trabajador que proceda al relevo.

Sin embargo, cuando el trabajo implique la permanencia en el Centro de trabajo hasta las veintidós treinta horas, el trabajador tendrá derecho al cobro de las horas extraordinarias y de la prima de llamada.

En ambos supuestos no se incluye a los trabajadores de turnos de fabricación, para los cuales los plazos deberán comenzar a contabilizarse a partir de su horario normal de salida.

Si la permanencia fuera hasta las dos de la madrugada (entre las veintidós treinta y las dos), lo indicado con anterioridad y el derecho a disfrutar de la jornada matinal del día siguiente como descanso.

Si la permanencia fuera hasta después de las dos de la madrugada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar como descanso toda la jornada siguiente.

Si un trabajador de jornada partida debiera prolongar su jornada matinal por trabajos urgentes se considerará completo el día de trabajo si el tiempo efectivo realizado supera los cuatro quintos de la jornada que le correspondiera.

Art. 29. **Sistema retributivo.**—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario o sueldo Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Prima de incentivo.
- Complementos:

Complementos:

- a) Turnicidad.
- b) Nocturnidad.
- c) Trabajos en domingos y festivos.

Nota.—El salario o sueldo Convenio está compuesto por el «sueldo base», que, con origen en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, se publicó en la tabla salarial del año 1977, siendo modificada en nuestro caso con los incrementos acumulados en el 13 por 100 de 1979, el 15 por 100 de 1980, 16 por 100 de 1981 y el 8,805 por 100 de 1982, más la denominada en años anteriores a 1980 como prima de asistencia con sus incrementos correspondientes.