

Convenio Colectivo Mayoristas y detallistas de Droguería, Perfumería, Artículos de Limpieza de Vizcaya

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Vizcaya | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 48000175011981 | ACTUALIZACIÓN | 1999/11/23 |
| VIGENCIA | 1997/01/01 — 1999/12/31 | DURACIÓN | TRES AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BOB 225 | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mayoristas-y-detallistas-de-drogueria-perfumeria-articulos-de-limpieza-de-vizcaya/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Mayoristas y Detallistas De Droguería, Perfumería, Artículos De Limpieza. Última actualización a: 23-11-1999 Vigencia de: 01-01-1997 a 31-12-1999. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOB 225.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 225 - Martes, 23 de noviembre de 1999)

VISTO: El texto del Convenio Colectivo para el Sector de Mayoristas y Detallistas de Droguería, Perfumería, Artículos de Limpieza y Similares de Bizkaia, con vigencia para 1997, 1998 y 1999 con código convenio número 4800175, suscrito con fecha 7 de octubre de 1999, de una parte, por ELA-STV, LAB, LSB-USO, UGT y CC.OO (por la LOLS), y de la otra, por CEBEK, presentado en esta Delegación de Trabajo e día 28 de octubre de 1999, y observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona interés de terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba



el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de Marzo, y de Orden de 3 de Noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,.

ACUERDA.

1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo para el Sector de Mayoristas y Detallistas de Droguería, Perfumería, Artículos de Limpieza y Similares de Bizkaia.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

4.º Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16 del Decreto 303/1999, de 27 de julio, del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Bilbao, a 5 de noviembre de 1999.-Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés.

Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Bizkaia, afectando a todas las empresas y trabajadores dedicados al comercio al por mayor y menor para la venta de productos de Perfumería, Droguería, Artículos de Limpieza y Similares.

Igualmente las disposiciones de este Convenio regirán para las empresas que domiciliadas en otra provincia, tengan establecimiento dentro de la de Bizkaia, en cuanto se refiere al personal adscrito a ellas.

Quedan excluidos del presente Convenio, aquellos trabajadores a los que se refiere el artículo 2.o, párrafo a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1997.
2. La vigencia del presente Convenio, será la comprendida entre el 1 de Enero de 1997 y el 31 de Diciembre de 1999.



Artículo 3. Condiciones mas Beneficiosas.

Con independencia de los conceptos económicos recogidos en la tabla salarial para 1997-98-99, Anexo I A, aquellos trabajadores cuya retribuciones en los años 1996-97-98 fueron/sean superiores a los mínimos salariales fijados el Convenio para dichos años, se les garantiza en cada una de las doce mensualidades salariales en las pagas extraordinarias de julio, diciembre y beneficios, por cada uno de los años 1997, 98 y 99 un incremento salarial mínimo para cada categoría profesional, en la cuantía que figura en el anexo I. En ningún caso podrá aplicarse sobre esta garantía la facultad de absorción y compensación que suponga merma en dichas cantidades garantizadas.

La cuantía mínima serán abonadas durante la vigencia del presente Convenio, en condiciones de homogeneidad en los últimos doce meses de vigencia del Convenio precedente.

Artículo 4. Retribución del personal.

Para el año 1997, se incrementarán las tablas salariales vigentes al 31-12-96 en un 2,4%; para 1998 el 2,1% y en 1999 el 1,8%, siendo la retribución mínima del Convenio la que figura para cada año como salario de calificación en la tabla salarial Anexo n.º 1.

Artículo 5. Descuelgue.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación, a tal efecto, se considerarán causas justificadas entre otras las siguientes:

-Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

-Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

-Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

-También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa,



balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que se actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o, denegada ésta, la incorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 6. Primas, pluses y comisiones por actividad.

Para la retribución de las primas, pluses y comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 1.º del artículo 3.º de este Convenio.

Artículo 7. Retribución por vacaciones.

Para la retribución de vacaciones, se tendrán en cuenta los puntos siguientes:

I. Salario de calificación.

II. Antigüedad.

III. Media de las primas y pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquiera contraprestación en función de las ventas y compras.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias.

Las mismas se devengarán los días siguientes:

-el 15 de Julio.



-el 15 de Diciembre.

La cuantía de ambas pagas, será el importe total de una mensualidad.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales y del año en que se devenguen.

Artículo 9. Paga de beneficios.

La participación en beneficios consistirá en una mensualidad del salario real, cuyo abono al trabajador deberá efectuarse entre el 1 de Enero y el 15 de Marzo, de cada ejercicio económico.

Cuando el trabajador llegado el momento de hacerse efectiva esta gratificación no llevara prestando sus servicios en la empresa un año, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado.

Artículo 10. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

La antigüedad se devengará por cuatrienios vencidos cuyo número queda limitado a un total de nueve, siendo la cuantía de cada uno de ellos del 5% que será aplicable al salario convenio de la tabla salarial correspondiente a la última categoría profesional ostentada por el trabajador.

Sin perjuicio de la limitación del número de cuatrienios a nueve:

a) A los trabajadores que antes del 1-1-94 hayan consolidado hasta un máximo de 12 cuatrienios, les será respetada la antigüedad correspondiente y los derechos económicos a ella pertinentes.

b) A los que antes del 1-1-94 o en el curso de dicho año hayan iniciado el cómputo de tiempo para la consolidación de un nuevo cuatrienio, se les respetará el derecho a la consolidación definitiva con la consiguiente repercusión económica, siempre que dicho cuatrienio no supere el límite de doce.

Los Aprendices y Ayudantes que comenzaron a prestar sus servicios antes del 1-4-1978, conservarán la antigüedad desde esa fecha y los que inicien sus prestaciones con fecha posterior, desde su ingreso.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral pactada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año.

La compensación de las horas extraordinarias podrá efectuarse a opción de la empresa mediante la concesión al trabajador a la par en concepto de descanso de tantas horas o fracción, como las que realizará éste en cómputo extraordinario, o bien mediante su abono, en cuyo caso, éste lo será con el recargo del 75% las trabajadas en días laborables y con el 150% las trabajadas en domingo o festivo.

No obstante lo anterior, los firmantes de este Convenio Colectivo asumen el Acuerdo Interconfederal sobre



horas extraordinarias de 15-1-99 (BOPV 2-2-99), suscrito por CONFEBASK (CEBEK, ADEGI, SEA) y los sindicatos ELA, CC.OO., UGT, LAB, en sus propios términos, condiciones y vigencia.

Artículo 12. Gastos de desplazamiento.

El trabajador vinculado por este Convenio, con residencia fuera de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, percibirá los gastos íntegros de las tarifas más económicas de transporte, para dos viajes de ida y otros dos de vuelta por día de trabajo efectivo, cuando el horario de trabajo sea partido y, los de un viaje de ida y otro de vuelta, si fuera continuado, entendiéndose como desplazamiento, el traslado de localidad de residencia a la localidad de trabajo, no obstante lo anterior, tendrá derecho a los gastos de desplazamiento en los términos expresados en el párrafo anterior, aquellos trabajadores cuya residencia esté enclavada en Erandio, Zorroza o Derio.

La compensación económica citada, no tendrá lugar cuando la empresa abone al trabajador el gasto por comida del mediodía, en virtud del artículo 21 del Convenio, o cuando obedezca a pacto particular entre la empresa y el trabajador o a la voluntariedad de la empresa.

Artículo 13. Premio a la natalidad.

Se señala como premio a la natalidad para 1997, el importe de 8.663 ptas., para 1998 de 8.845 ptas. y para 1999 de 9.004 ptas., que abonará la empresa al productor con independencia a las prestaciones reglamentarias a que tuviera derecho.

Artículo 14. Dietas.

A los trabajadores que se les confiera por la empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho a una dieta de:

1997 1998 1999

Media jornada 377 385 392

Jornada completa 622 635 646



Artículo 15. Jornada Laboral.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas dedicadas a la venta al por mayor, la jornada de trabajo, será de lunes a viernes, considerándose a todos los efectos el sábado como laborable.

Los establecimientos de venta al detalle, permanecerán cerrados los sábados por la tarde desde el 1 de Julio hasta el 30 de Septiembre.

La fiesta del sector, San Alberto Magno, desde el año 1994 queda suprimida y, en su lugar los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de licencia retribuida, que deberá ser preavisado a la empresa al menos con dos días de antelación, y sin que pueda coincidir en el mismo día más del 10% de los trabajadores de cada tienda o centro de trabajo que cuente hasta con 10 trabajadores, en el sentido de que al menos fuera una persona la que tenga derecho al disfrute, porcentaje que se eleva al 20% en los que cuenten con más de 10 trabajadores.

Para los mayoristas, los días 24 y 31 de Diciembre, se consideran fiesta no recuperable por la tarde, trabajándose en cada uno de estos días solamente 4 horas.

Igualmente para las empresas mayoristas ubicadas en Bilbao y para sus trabajadores se consideran como festivos y no recuperables las tardes de la Semana Grande de Bilbao, trabajándose únicamente desde las 9 horas hasta las 14 inclusive.

Para cada uno de los años de vigencia de este Convenio 1997, 1998 y 1999, la jornada de trabajo efectiva anual será de 1.784 horas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en materia de jornada y horario.

Artículo 16. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de 26 días laborales. El sábado salvo que sea festivo se considerará a todos los efectos día laborable.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones, tendrá lugar por turnos salvo acuerdo en contra.

Las fechas de su disfrute se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador desde el 1 de Mayo al 31 de Octubre para las empresas de más de 25 trabajadores y, desde el 1 de Junio al 15 de Octubre para las de menos de 25, debiendo en cualquier caso ser informado el trabajador por la empresa acerca de dichas fechas con al menos dos meses de antelación a su comienzo. En ambos casos, el trabajador podrá solicitar 13 días laborales y, la empresa establecerá los otros 13 días laborales. En el primer supuesto será hasta un máximo del 20% del censo laboral de cada «tienda» o centro de trabajo de venta al menor «detalle».

En caso de cierre de la empresa por vacaciones, será obligación de los trabajadores disfrutarlas durante el cierre.

Señaladas las fechas del disfrute de las vacaciones, si el trabajador antes de su inicio fuere dado de baja médica afectado por una incapacidad temporal determinante de su hospitalización y, la misma se extendiera al período vacacional previsto, la empresa dentro del mismo año natural le fijará un nuevo período, salvo que ésta o el



centro de trabajo permanezca cerrado con ocasión de las vacaciones. Si dentro del año natural el trabajador no pudiera disfrutarlas por continuar en IT, el derecho a su disfrute se entenderá caducado a todos los efectos.

Si una vez comenzadas las vacaciones y dentro de ese espacio de tiempo el trabajador permaneciese más de 2 días en situación de hospitalización, sin excepción alguna, prescrita por facultativo especialista de la Seguridad Social y motivada a su vez por IT derivada de enfermedad o accidente no laboral notificada a la empresa, mediante la entrega de los partes de baja y confirmación en los plazos reglamentarios, el disfrute de las vacaciones quedará suspendido y la empleadora le señalará un nuevo período vacacional de tantos días como los que le queden pendientes de disfrutar, siempre que el trabajador en todo caso sea dado de alta médica dentro del año natural y pueda dentro del mismo disfrutarlas. En caso contrario, tal derecho se entenderá caducado. No procederá sin embargo este nuevo señalamiento si la empresa o el centro de trabajo se cerrase por vacaciones. En ningún caso, en función de lo previsto en este artículo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar entre el período anterior y posterior a la hospitalización más de 26 días laborales de vacaciones.

Artículo 17. 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.

El personal que al mismo tiempo de ser incorporado al servicio militar lleve dos años en la empresa, tendrá derecho a percibir como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las tres gratificaciones extraordinarias a las que hace mención este Convenio.

Artículo 18. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 2 años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años, sin que en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Si el período de excedencia que se solicitase fuese de 6 meses o inferior a 6 meses, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona sustituta del excedente.

Artículo 19. Licencias.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:



- a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante 2 días, podrán ampliarse hasta 3 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos consanguíneos o afines.
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o afines.
- d) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado que estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- g) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores durante la obtención del carnet de conducir, los permisos necesarios sin necesidad de tener que retribuirlos.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa, del uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y trabajadores en número de 2 prendas que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 21. Período de prueba.

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- a) Personal técnico titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.
- b) Contratos en prácticas: 2 meses.
- c) Contratos en aprendizaje: 1 mes.
- d) Resto de personal: 3 meses.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo transcurrido en calidad de prueba será computado a efectos de antigüedad.



Artículo 22. Traslados de empresa.

En caso de traslado de una empresa a otra localidad distinta a la que estaba ubicada durante la vigencia de este Convenio, quedarán salvaguardados los intereses del trabajador y fundamentalmente en lo que concierne a gastos de transporte, comida y tiempo invertido.

A tal efecto, las empresas que se encuentren en esta situación, compensarán a los trabajadores afectados con 634 ptas. en 1997, 647 ptas. en 1998 y 659 ptas. en 1999 por gastos de comida, salvo que el trabajador disfrute de un período de descanso de 2 o más horas entre la interrupción de la jornada para la comida y su reinicio, e invirtiera en el recorrido normal, tiempo inferior a 1 hora, en cuyo caso sólo se devengará el derecho a la compensación de los gastos íntegros de transporte en el medio más económico existente.

En el supuesto de que el traslado fuera circunstancial, éstas condiciones perderán vigencia cuando se retorne al lugar de origen.

Artículo 23. Revisión médica.

Las empresas a través de las Mutuas Patronales que atiendan los servicios sanitarios de la empresa, reconocerán a todos los trabajadores de las mismas una vez al año y, dentro del primer trimestre, aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios necesarios para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente.

Artículo 24. Baja por enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad y accidente de trabajo, las empresas complementarían el 100% de la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes que corresponda en cada caso. El pago de este complemento que tendrá lugar desde el primer día de la baja, no podrá exceder de 18 meses. Deberán igualmente ser abonadas las 3 pagas extraordinarias, sin que ello pueda implicar en ningún caso que el trabajador sobre cantidad superior a la que cobraría estando trabajando.

Artículo 25. Clasificación profesional.

La clasificación profesional queda establecida tal y como aparece en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, no pudiéndose fijar otras categorías sin previo estudio por ambas partes.

Cualquier duda, deberá resolverse por el criterio que en la citada Ordenanza se especifica, significándose que aquellos productores cuya categoría no consta en la presente tabla salarial, se entenderán incorporados a la reglamentación laboral o convenio colectivo que le corresponda, por razón de su función específica.



Artículo 26. Fomento del euskera.

Cuando la empresa en el contrato de trabajo exija al trabajador dirigirse al público en euskera o le requiera el conocimiento de esta lengua para utilizarla en las distintas facetas del negocio, estará obligada a abonar al trabajador un plus por el importe del 10% del salario convenio.

Artículo 27. Comedores de empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Decreto 8-6-1983, y Orden de 30 de Junio de 1938, reguladoras de esta materia.

Artículo 28. Protección al empleo.

Las empresas no admitirán en plantilla ni proporcionarán trabajo a personal que ya gocen de éste o sean beneficiarios de las pensión de vejez, y asea trabajador manual o funcionario público a excepción del personal de limpieza y contables.

Asimismo, las bajas por jubilación, si fueran cubiertas serán por nuevo personal, quedando prohibida la contratación de jubilados de empresas u otros organismos.

Artículo 29. Derechos sindicales, funciones, facultades y garantías de los comités delegados de personal.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, delegados de personal y comité de empresa, cuyas funciones, derechos, facultades y garantías son los determinados en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el crédito de horas mensuales retribuidas por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, se incrementará:

En 5 horas más, en los casos en que el Estatuto de los Trabajadores, artículo 68, párrafo c), concede 15, 20 y horas mensuales.

Artículo 30. Jubilación especial a los 64 años.

Si el trabajador del sector deseara jubilarse a los 64 años de edad, acogiéndose a lo previsto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio (BOE 20 de Julio), comunicará su pretensión a la empresa, sin que la proposición tenga carácter vinculante u obligacional, debiendo en todo caso ésta resolver en un plazo de tiempo no superior a 30 días naturales.



Artículo 31. Premio de permanencia en la empresa.

Desde el 1 de Enero de 1992 a todo trabajador vinculado a la empresa con más de 25 años cumplidos de antigüedad, se le abonará por la empresa en concepto de premio de permanencia y, por una sola vez, la cantidad de 26.450 ptas.

Artículo 32. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de la Patronal.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar de la interpretación y aplicación del Convenio, fijándose el domicilio de la misma en la sede del Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya, calle Gran Vía, 50-5.a de Bilbao. Recibido en la sede de la Comisión Mixta un escrito, solicitando la interpretación de una o varias de sus cláusulas o relacionado con su aplicación a una actividad concreta y determinada, el receptor de aquel convocará a los miembros de la Comisión Mixta en el término de 5 días hábiles siguientes mediante carta con acuse de recibo a fin de celebrar la oportuna reunión en el décimo día hábil siguiente a la remisión de la carta de convocatoria.

Artículo 33. Contratos de formación.

Se regirán por la Ley 10/1994, de 19 de Mayo y Real Decreto de 27-3-1998, y en cualquier caso las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. Su salario se recoge igualmente en la tabla salarial, estando en función de una jornada de trabajo del 85% de la de este Convenio Colectivo.

Artículo 34. Empresas de trabajo temporal y de servicio.

Los firmantes de este convenio colectivo asumen el Acuerdo Interprofesional de 15-1-99 (BOPV 2-2-1999), suscrito sobre estas dos materias por CONFEBASK (CEBEK, ADEGI, SEA) y los Sindicatos ELA, CC.OO. UGT, LAB en sus propios términos, condiciones y vigencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Los atrasos de este Convenio se abonarán por las empresas en el plazo de dos meses desde su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».



DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Derecho supletorio.

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1974, cuyo texto queda inscrito en este Convenio, manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-99, por lo que no procederá transcurrido esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Los firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso irrevocable de que el vencimiento de su vigencia, 31-12-99 el mismo se integrará en el ámbito del Convenio de Comercio en General de Vizcaya.

Dicha integración formalmente tendrá lugar en el año 2000 y para que se produzca, su ámbito funcional y territorial se integrará en el ámbito funcional y territorial del proceso de negociación del Convenio de Comercio en General de Vizcaya, a negociar en el año 2000.

En consideración a la voluntad manifestada anteriormente por los firmantes de este Convenio Colectivo, se establecen las siguientes condiciones de absorción o unificación de este Convenio con el de Comercio en General, desde el 1-1-2000.

Primera. Una vez firmado el Convenio de Comercio en General para el año 2000, serán aplicables al colectivo de trabajadores y empresas de Comercio Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías y Artículos de Limpieza las condiciones generales del Convenio de Comercio en General, salvo las especificidades que para dicho colectivo se establezcan.

No obstante si los salarios del Convenio de Comercio en General fueran superiores a los de este Convenio, la diferencia se aplicará el 50% en el año 2000 y el otro 50% en el año 2001.

Segunda. No obstante lo anterior, hasta la firma del Convenio de Comercio en General, del año 2000, en cuyo ámbito se integrará, en virtud del proceso de negociación que en su día se inicie, al colectivo de trabajadores del Convenio de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías y Artículos de Limpieza, se les aplicará las condiciones del Convenio de Comercio en General vigente con las salvedades siguientes:

a) Desde el 1-1-2000 a los trabajadores con contrato vigente al día 31-12-99, les será de aplicación los salarios base que para su categoría profesional prevea el Convenio de Comercio en general aplicable desde esa fecha, sin perjuicio de lo previsto en la condición Primera.

Sin embargo en los casos en que el salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales del Convenio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías y Artículos de Limpieza, fuese superior al establecido por el Convenio de Comercio en General, se garantizará «ad personam» a los trabajadores afectados un plus convenio, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

b) Desde el 1-1-2000 a los trabajadores del colectivo de mayoristas y minoristas de Droguerías, Perfumerías y



Artículos de Limpieza contratados desde esa fecha, les será de aplicación los salarios previstos por el Convenio de Comercio en General vigente.

c) Plus de distancia. A partir del año 2000 será de aplicación al colectivo de trabajadores de Mayoristas, Minoristas de Droguerías, Perfumerías y Artículos de Limpieza lo dispuesto en el art. 9 del Convenio de Comercio en General, limitado a tres servicio de transporte público y desde el año 2001 en su integridad.

Tercera. No obstante lo dispuesto en las condiciones primera y segunda de esta Disposición Transitoria, el colectivo de este Convenio mantendrá como propias las categorías profesional siguientes:

- Encargado de Almacén.
- Jefe de sección de almacén.
- Conductor repartidor hasta 2,5 Tn.
- Conductor repartidor hasta 5 Tn.

Asimismo el plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario.

TABLAS SALARIALES PARA 1997, 1998 y 1999.





Tabla Salarial para 1997

| | Salario | Garantía mínima |
|--|---------|-----------------|
| MAYORISTAS | | |
| Personal de Oficinas: | | |
| «Jefe de compras, ventas, personal» | 131.026 | 3.071 |
| Jefe de sección administrativa | 128.534 | 3.013 |
| Oficial administrativo | 117.563 | 2.755 |
| Auxiliar administrativo/perforista | 106.963 | 2.507 |
| Personal almacén: | | |
| Jefe de almacén | 126.043 | 2.954 |
| Encargado de almacén | 118.110 | 2.768 |
| Jefe sección almacén | 114.800 | 2.691 |
| Separador revisador | 106.963 | 2.507 |
| Ayudante separador 18 años | 97.741 | 2.291 |
| Recadistas de 16-17 años | 61.130 | 1.433 |
| Mozo especializado | 104.652 | 2.453 |
| Mozo envasador | 103.730 | 2.431 |
| «Conductor repartidor hasta 2, 1/2 tm» | 108.343 | 2.539 |
| Conductor repartidor hasta 5 tm | 112.952 | 2.647 |
| Viajantes | 116.182 | 2.723 |
| Corredor plaza | 113.648 | 2.664 |
| Guardas | 93.822 | 2.199 |
| DETALLISTAS | | |
| Jefe de Sucursal | 125.627 | 2.944 |
| Encargado establecimiento | 123.560 | 2.896 |
| Dependiente | 109.495 | 2.566 |
| Ayudante 18 años | 98.432 | 2.307 |
| Personal de limpieza | 93.822 | 2.199 |

Las Cajeras de establecimientos al detalle, quedan asimiladas a Dependientes o Ayudantes según edad

Aprendices:

Menores de 18 años: 59.130*

Mayores de 18 años: 66.630*

* Por doce mensualidades más las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y paga de beneficios

Tabla Salarial para 1998

| | Salario | Garantía mínima |
|-------------------------------------|---------|-----------------|
| MAYORISTAS | | |
| Personal de Oficinas: | | |
| «Jefe de compras, ventas, personal» | 133.778 | 2.752 |
| Jefe de sección administrativa | 131.233 | 2.699 |
| Oficial administrativo | 120.032 | 2.469 |
| Auxiliar administrativo/perforista | 109.209 | 2.246 |





| | Salario | Garantía mínima |
|--|---------|-----------------|
| Personal almacén: | | |
| Jefe de almacén | 128.690 | 2.647 |
| Encargado de almacén | 120.590 | 2.480 |
| Jefe sección almacén | 117.211 | 2.411 |
| Separador revisador | 109.209 | 2.246 |
| Ayudante separador 18 años | 99.794 | 2.053 |
| Recadistas de 16 y 17 años | 68.040 | 1.284 |
| Mozo especializado | 106.850 | 2.198 |
| Mozo envasador | 105.908 | 2.178 |
| «Conductor repartidor hasta 2, 1/2 tm» | 110.618 | 2.275 |
| Conductor repartidor hasta 5 tm | 115.324 | 2.372 |
| Viajantes | 118.622 | 2.440 |
| Corredor plaza | 116.035 | 2.387 |
| Guardas | 95.792 | 1.970 |
| DETALLISTAS | | |
| Jefe de Sucursal | 128.265 | 2.638 |
| Encargado establecimiento | 126.155 | 2.595 |
| Dependiente | 111.794 | 2.299 |
| Ayudante 18 años | 100.499 | 2.067 |
| Personal de limpieza | 95.792 | 1.970 |

Las Cajeras de establecimientos al detalle, quedan asimiladas a Dependientes o Ayudantes según edad

Aprendices:

Menores de 18 años: 68.040*

Mayores de 18 años: 68.040*

* Por doce mensualidades más las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y paga de beneficios

Tabla Salarial para 1999

| | Salario | Garantía mínima |
|--|---------|-----------------|
| MAYORISTAS | | |
| Personal de Oficinas: | | |
| «Jefe de compras, ventas, personal» | 136.186 | 2.408 |
| Jefe de sección administrativa | 133.595 | 2.362 |
| Oficial administrativo | 122.193 | 2.161 |
| Auxiliar administrativo/perforista | 111.175 | 1.966 |
| Personal almacén | | |
| Jefe de almacén | 131.006 | 2.316 |
| Encargado de almacén | 122.761 | 2.171 |
| Jefe sección almacén | 119.321 | 2.110 |
| Separador revisador | 111.175 | 1.966 |
| Ayudante separador 18 años | 101.590 | 1.796 |
| Recadistas de 16-17 años | 69.270 | 1.123 |
| Mozo especializado | 108.773 | 1.923 |
| Mozo envasador | 107.814 | 1.906 |
| «Conductor repartidor hasta 2, 1/2 tm» | 112.609 | 1.991 |
| Conductor repartidor hasta 5 tm | 117.400 | 2.076 |
| Viajantes | 120.757 | 2.135 |
| Corredor plaza | 118.124 | 2.089 |
| Guardas | 97.516 | 1.724 |
| DETALLISTAS | | |
| Jefe de Sucursal | 130.574 | 2.309 |
| Encargado establecimiento | 128.426 | 2.271 |
| Dependiente | 113.806 | 2.012 |
| Ayudante 18 años | 102.308 | 1.809 |
| Personal de limpieza | 97.516 | 1.724 |

Las Cajeras de establecimientos al detalle, quedan asimiladas a Dependientes o Ayudantes según edad

Aprendices:

Menores de 18 años: 69.270*

Mayores de 18 años: 69.270*

* Por doce mensualidades más las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y paga de beneficios.

