

te. El presupuesto del proyecto no podrá superar los módulos vigentes fijados por la Dirección General de Programación e Inversiones, a no ser que el Ayuntamiento acompañe certificación del acuerdo de la Corporación haciéndose cargo del exceso que resulte entre los módulos establecidos y el presupuesto del proyecto.

La Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar pone a disposición del Ayuntamiento de Vigo (Pontevedra) los proyectos-tipo que podrán ser consultados o utilizados libremente por el Ayuntamiento si así lo desea.

Artículo tercero.—Para la concesión de las subvenciones correspondientes será preciso se incoen tantos expedientes como edificios escolares hayan de ser construidos, reformados o adaptados.

Artículo cuarto.—Una vez concedida la subvención correspondiente, el Ayuntamiento deberá en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de la notificación de la misma, dar cuenta a la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar del resultado de la adjudicación de las obras, con remisión de copia certificada del acta de la misma. La subvención concedida se ajustará al importe en que queden adjudicadas las obras y en ningún caso podrá superar el ochenta por ciento de dicha adjudicación.

Artículo quinto.—El importe de las subvenciones correspondientes, será abonado, previas las oportunas visitas de inspección que se estimen necesarias por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar y efectuadas por la Unidad Técnica Provincial en dos plazos: El primero, al ser cubiertas de aguas, y el segundo cuando estén totalmente terminadas las obras, a no ser que circunstancias especiales aconsejen abonos parciales contra certificaciones de obra ejecutada que deberán así mismo ser cumplimentadas por la Unidad Técnica Provincial.

Artículo sexto.—Los edificios construidos, adaptados o reformados en virtud del presente Convenio, quedarán de propiedad exclusiva del Ayuntamiento de Vigo (Pontevedra), pero en ningún caso podrán ser destinados a fines distintos de la enseñanza, sin autorización del Ministerio de Educación y Ciencia.

Dado en Madrid a trece de marzo de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JUAN ANTONIO ORTEGA Y DIAZ-AMBRONA

8923

ORDEN de 9 de abril de 1981 por la que se incorpora a los niveles de Educación Preescolar y Educación General Básica el programa de la enseñanza religiosa judía y establecido por la Federación de Comunidades Israelitas de España.

Ilmo. Sr.: La Constitución proclama, en su artículo 16.1 la libertad religiosa y de culto de los individuos y las Comunidades y señala que ninguna confesión tendrá carácter estatal.

El artículo 2.1, c), de la Ley Orgánica 7/1980, de Libertad Religiosa, atribuye a las Iglesias, Confesiones y Comunidades el derecho a divulgar y propagar sus respectivos credos.

La Federación de Comunidades Israelitas de España ha procedido a fijar el programa de Enseñanza Religiosa Judía para los niveles de Educación Preescolar y Educación General Básica.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se incorpora a los niveles de Educación Preescolar y Educación General Básica el programa de Enseñanza Religiosa Judía, fijado por la Federación de Comunidades de España y expresado en el anexo que acompaña a la presente disposición.

Lo que comunico a V. I.
Madrid, 9 de abril de 1981.

ORTEGA Y DIAZ-AMBRONA

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

PROGRAMA DE ENSEÑANZA RELIGIOSA JUDIA
PARA PREESCOLAR Y EDUCACION GENERAL BASICA

Duración semanal, noventa minutos

Preescolar.

1. Vocabulario elemental.
2. Principales bendiciones
3. Nociones de fiestas judías.

Primera de EGB.

1. Vocabulario e iniciación.—Iniciación a la lectura del hebreo (treinta minutos) y a su escritura (treinta minutos).
2. Fiestas judías y personajes bíblicos (quince minutos).
3. Oraciones (quince minutos).

Segundo de EGB.

1. Lectura (treinta minutos).
2. Escritura (quince minutos).
3. Oraciones (15 minutos).
4. Relatos bíblicos (treinta minutos) (orales).

Tercero de EGB.

1. Lectura (treinta minutos).
2. Dictado y gramática (treinta minutos).
3. Oraciones (quince minutos).
4. Lectura de textos bíblicos (quince minutos).

Cuarto de EGB.

1. Lectura textos bíblicos y textos literarios (treinta minutos.)
2. Gramática y dictado (treinta minutos).
3. Oraciones (quince minutos).
4. Historia judía (quince minutos).

Quinto de EGB.

1. Biblia (treinta minutos).
2. Historia judía (quince minutos).
3. Instrucción religiosa y oraciones (quince minutos).
4. Comentario de textos literarios: Gramática, vocabulario, dictado, etc. (treinta minutos).

Sexto de EGB.

1. Biblia con comentarios.
2. Historia judía: Desde Josué hasta el exilio en Babilonia.
3. Dictado y gramática.
4. Comentario de textos literarios.

Séptima de EGB.

1. Biblia con comentarios: Libro de Josué, Libros de los Jueces (quince minutos).
2. Historia judía: Desde el siglo I al siglo X (quince minutos).
3. Textos literarios: Extractos de la literatura Judeo-Española de la Edad de Oro Española: Yehuda Ha Levi, Salomon Ibn Gabirol, Moshé Ibn Ezra, etc. (treinta minutos).
4. Gramática (treinta minutos).

Octavo de EGB.

1. Biblia: Samuel I, II - Los Salmos (treinta minutos).
2. Historia judía: La estancia de los judíos en España desde los comienzos hasta finales del siglo XV (quince minutos).
3. Leyes religiosas y textos literarios: Maimoides, comentario sobre dos de sus obras principales (treinta minutos).
4. Gramática (quince minutos).

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8924

RESOLUCION de 31 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas «Mayoristas e Importadores 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 «Mayoristas e Importadores de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos», recibidos en esta Dirección General el 17 de febrero de 1981, suscrito el día 13 de febrero último, por la Federación Española de Mayoristas de Droguería, Perfumería y Anexos, el Consorcio Nacional de Mayoristas e Importadores de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, la Asociación de Mayoristas e Importadores de FEDEQUIM y PERDROFE por la representación empresarial y por las Centrales Sindicales CCOO y UGT, por la representación obrera, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Con fecha 25 del presente mes de marzo se ha recibido acta suscrita por las partes negociadoras en que, dando cumplimiento a los interesados por esta Dirección General el día 18 pasado, incluye un anexo con las retribuciones anuales y horas anuales de trabajo a los efectos del artículo 28.5 del mencionado Estatuto, para que se inserte en el texto cuya publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se ordene.

Por lo expuesto,

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, 31 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORAS DE PRODUCTOS QUIMICO-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA.—AMBITO DE APLICACION

Art. 1.º *Ambito territorial*.—Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2.º

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio todas aquellas Empresas que tengan como actividad alguna de las siguientes:

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

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

Sin embargo, no será 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. 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 3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*.

A) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1981.

B) Duración:—La duración del presente Convenio será de un año terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1981.

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.

SECCION SEGUNDA

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 será obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir del de la notificación de la resolución administrativa.

SECCION TERCERA.—CONCURRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES: ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 6.º *Garantías individuales (ad personam)*.—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 llegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que haya disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo o que sea destinado o promovido.

Art. 7.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del 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 de trabajo, y los así definidos por Ley.

Art. 8.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, únicamente 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 considerará absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

SECCION CUARTA

Art. 9.º *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 por 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. 10. 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 a 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 criente, supervisa y fiscaliza la organización publicitaria, administrativa, comercial y 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 operaciones 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 cuales quieran 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 envasada o empaquetada en recipientes de determinado peso o capacidad, se dedica 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. 11. *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. 12. *Periodo de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período 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 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 plazo 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 este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación al trabajo.

Art. 13. *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 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 éstos sean los de Auxiliar administrativo.

Art. 14. *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. 15. *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. 16. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para el personal que trabaje en régimen de jornada continuada será de cuarenta y dos horas semanales.

Para el personal con jornada partida será de cuarenta y dos horas treinta minutos a partir del día 2 de marzo de 1981.

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

Art. 17. *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 8.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden ministerial de 29 de noviembre del mismo año, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por 100, excepto para las trabajadoras en domingo o festivo cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante ese período 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. 18. *Calendario laboral.*—En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial de 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 1981 se establecen tres puentes no recuperables, que se podrán fijar de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo sobre la fecha de los mismos, dichos puentes se disfrutarán obligatoriamente los días 18 de abril, 2 de mayo y 28 de diciembre.

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

Art. 19. *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 septiembre, ambos incluidos, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan.

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

Sin embargo los trabajadores que 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 servicio prestado.

El cuadro de distribución de vacaciones se expedirá 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 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. A falta de sistema preestablecido en las Empresas, se tendrá en cuenta que para el primer año y por una sola vez el criterio de elección sea el de mayor antigüedad.

Art. 20. *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 expone:

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

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

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

5. Durante un día por traslado de domicilio habitual.

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

7. 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 los señalados en los números 1 al 3 del apartado anterior 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. 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.

Art. 21. *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.

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

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 vacante en su categoría profesional, 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 reintegrar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 22. 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 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 económicas

Art. 23. *Salario de Convenio.*—Es el que como tal figura para cada categoría profesional en el anexo de este Convenio.

Art. 24. *Complemento personal de antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en cuatros años en la cuantía de un 5 por 100 cada uno.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, para el cálculo para 1981 será de 23.000 pesetas con efectos de 1 de enero.

Para el año 1982, la base de cálculo se equiparará a la cuantía que en cada momento tenga el salario mínimo interprofesional.

Art. 25. *Gratificaciones de julio y Navidad.*—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.

Art. 26. *Gratificación de beneficios.*—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.

En Empresas de más de cincuenta trabajadores, cuando el pago se efectúe mediante cheque, talón o transferencia bancaria, 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 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. *Igualdad de sexos.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y categoría.

CAPITULO VI

Desplazamientos, traslados

Art. 29. *Desplazamientos.* Las Empresas, por necesidades del 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 300 pesetas y 400 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 excluido de este artículo aquellos trabajadores que por razón de su trabajo, ejemplo: viajante, corredores en plaza, etcétera, realicen desplazamientos de forma habitual, en cuyo caso se atenderán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes.

Art. 30. *Traslados.*—El traslado del personal a distinto centro 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. *Traslados 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 casos 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.

Art. 32 bis. *Reconocimientos médicos.*—Las Empresas, a través de los Servicios Médicos de las Mutuas Patronales con las que tengan cubiertos los riesgos de accidente de trabajo con aquellos otros que libremente designen, someterán cada año a sus trabajadores a un reconocimiento médico.

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 concordante.

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

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 le 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.

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 3.000 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

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 obli-

gada a satisfacer a los mismos un premio de 57.000 pesetas. De igual forma, quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa, percibirán un premio de 102.000 pesetas.

Art. 37. *Ayuda por 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 80.000 pesetas o el equivalente a las dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser esta última cantidad superior a las 80.000 pesetas.

Art. 38. *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 25 del presente Convenio.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 39. *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 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 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. 40. 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 aquéllos, que deberán ser justificadas en cada caso debidamente.

Art. 41. *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. 42. *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 a las Centrales Sindicales, con fines sindicales.

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

Art. 43. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores afiliados a una Central Sindical no podrán ser discriminados en función a su afiliación sindical.

Art. 44. *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

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.

La negociación deberá iniciarse con una antelación de al menos un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

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 Mayoristas de Perfumería, Droguería y anexos, el Consorcio de Mayoristas de Especialidades Farmacéuticas, Productos Químicos y Perfumería y la Asociación de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos en general, asociada a FEDEQUIM y PERDROFE, 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 y 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 las mismas o a la supresión de aquellas que no tengan contenido. A estos efectos se fija como fecha tope para iniciar la primera reunión el día 1 de junio de 1981.

Asimismo, deberá proceder a la adecuación de las normas del presente Convenio y de la Ordenanza del sector a las disposiciones legales que se promulguen durante el periodo de su vigencia.

ACUERDO DE 18 DE MARZO DE 1981

Primero.—Que la remuneración anual de Convenio es la que se contiene en las tablas anexas, cuyo resultado se ha obtenido de la multiplicación del salario Convenio mensual por quince pagos anuales.

Segundo.—Que la jornada de trabajo para las Empresas con régimen de jornada partida para 1981 es de 1.942 horas anuales y para las Empresas con régimen de jornada continuada es de 1.911 horas anuales. Si bien tanto una como otra jornada anual, deberán sufrir la minoración correspondiente a los tres meses no recuperables pactados en el artículo 18 del Convenio, en el supuesto de que se disfruten.

Tercero.—Aquellas Empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en el apartado anterior, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

ANEXO I

Tabla salarial para todo el año 1981

Categoría profesional	Salario de Convenio mensual
Grupo primero	
Personal técnico titulado:	
Titulado de Grado Superior	47.350
Titulado de Grado Medio	41.900
Ayudante Técnico Sanitario	36.450
Grupo segundo	
Personal mercantil no titulado:	
Director	51.000
Jefe de División	46.450
Jefe de Personal	45.550
Jefe de Compras	45.550
Jefe de Ventas	45.550
Jefe de Delegación-Delegado comercial	45.550
Encargado general	45.550
Jefe de Sucursal	42.750
Jefe de Almacén	42.750
Jefe de Grupo	41.750
Jefe de Sección Mercantil	41.150
Encargado de Establecimiento, Vendedor, Comprador, Intérprete	37.950
Personal mercantil propiamente dicho:	
Viajante	38.700
Corredor	37.950
Dependiente	37.450
Ayudante	35.775
Trabajador en Formación Profesional primer grado	25.125
Trabajador en Formación Profesional segundo grado	27.100
Dependiente mayor	38.000
Grupo tercero	
Personal administrativo técnico no titulado:	
Director	51.000
Jefe de División	46.500
Jefe administrativo	43.000
Contable	38.700
Secretario	37.650
Jefe de Sección Administrativa	41.150
Personal administrativo:	
Contable-Cajero o Taquimecanógrafo en idioma extranjero	38.700
Oficial administrativo y Operador en máquinas auxiliares contables	37.450
Auxiliar administrativo	35.775
Trabajador en Formación Profesional primer grado	25.125
Trabajador en Formación Profesional segundo grado	27.100
Auxiliar de Caja	35.775
Personal de Proceso de Datos:	
Técnico de Sistemas	47.350
Analista	41.900
Programador	41.150

Categoría profesional	Salario de Convenio mensual
Operador	37.450
Perforista y/o Pantallista	35.775
Grupo cuarto	
Personal de servicios y actividades auxiliares:	
Jefe de Sección de Servicios	40.100
Dibujante	41.900
Escaparartista	40.800
Ayudante de Montaje	35.775
Delineante	37.550
Visitador	36.425
Rotulista	36.425
Cotador	37.950
Ayudante de Cotador	36.250
Jefe de Taller	37.550
Profesional de primera	36.450
Profesional de segunda	36.425
Profesional de tercera	36.400
Capataz	36.500
Preparador de Pedidos	36.425
Mozo especializado	36.400
Envasador	36.400
Ascensorista	35.775
Telefonista	35.775
Mozo	35.775
Empaquetador	35.775
Grupo quinto	
Personal subalterno:	
Conserje	35.775
Cobrador	35.775
Portero, Vigilante, Ordenanza, Sereno	35.775
Personal de limpieza, jornada completa	35.775
Personal de limpieza, por hora	180

ANEXO II

Tabla salarial

Categoría profesional	Salario
Grupo primero	
Personal Técnico Titulado:	
Titulado Grado Superior	710.250
Titulado Grado Medio	628.500
Ayudante Técnico Sanitario	576.750
Grupo segundo	
Personal mercantil no titulado:	
Director	785.000
Jefe de División	696.750
Jefe de Personal	683.250
Jefe de Compras	683.250
Jefe de Ventas	683.250
Jefe de Delegación	683.250
Encargado general	683.250
Jefe de Sucursal	641.250
Jefe de Almacén	641.250
Jefe de Grupo	628.250
Jefe de Sección Mercantil	617.250
Encargado de Establecimiento	592.750
Intérprete	589.250
Personal mercantil:	
Viajante	580.500
Corredor	589.250
Dependiente	561.750
Ayudante	536.625
Trabajador en Formación Profesional primer grado	376.875
Trabajador en Formación Profesional segundo grado	406.500
Dependiente mayor	570.000
Grupo tercero	
Personal administrativo:	
Director	785.000
Jefe de División	697.500
Jefe administrativo	645.000
Contable	580.500
Secretario	564.750
Jefe de Sección Administrativa	617.250
Contable Cajero, Taquimecanógrafo	580.500
Oficial administrativo y Operador	561.750
Auxiliar administrativo	536.625
Trabajador en Formación Profesional primer grado	376.875
Trabajador en Formación Profesional segundo grado	406.500
Auxiliar de Caja	536.625

Categoría profesional	Salario
Personal en Proceso de Datos:	
Técnico de Sistemas	710.250
Analista	628.500
Programador	617.250
Operador	561.750
Perforista y Pantallista	536.625
Grupo cuarto	
Personal de servicio:	
Jefe de Sección de Servicios	601.500
Dibujante	628.500
Escaparartista	612.000
Ayudante de Montaje	536.625
Delineante	563.250
Visitador	546.375
Rotulista	546.375
Cotador	569.250
Ayudante de Cotador	543.750
Jefe de Taller	563.250
Profesional de primera	546.750
Profesional de segunda	546.375
Profesional de tercera	546.000
Capataz	547.500
Preparador de Pedidos	546.375
Mozo especializado	546.000
Envasador	546.000
Ascensorista	536.625
Telefonista	536.625
Mozo	536.625
Empaquetador	536.625
Grupo quinto	
Personal subalterno:	
Conserje	536.625
Cobrador	536.625
Portero, Vigilante, Ordenanza, Sereno	536.625
Personal de limpieza	536.625

8925

RESOLUCION de 1 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA).

Vistos los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), homologado por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 12 de marzo de 1980, recibidos en este Centro Directivo el 30 de marzo de 1981, suscritos por la mencionada Empresa y por la Comisión Deliberadora el día 18 de marzo, y 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, 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 1 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO «FUERZAS ELÉCTRICAS DEL NOROESTE, S. A.»

(Revisión para 1981)

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entró en vigor el 1 de enero de 1980, si bien las materias que han sido revisadas para su segundo año en validez surtirán efectos a partir de 1 de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, finalizando la vigencia el 31 de diciembre de 1981, pudiendo cualquiera de las partes denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra con un mes de preaviso. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 7,24 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate esa circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981).

El porcentaje resultante se aplicará con efectos de 1 de enero de 1981 sobre los importes de los conceptos retributivos de 1980, utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.