

Fecha	Objeto normativa régimen interior	Situación después del Convenio
15 julio 1981	Criterios generales para selección de personal	Derogado.
Octubre 1981	Instrucción provisional sobre selección y promoción de personal	Derogado.
Octubre 1981	Instrucción provisional para recogida de datos del Plan de Formación	Derogado.

ANEXO IV - APENDICE

Normas para la concesión y renovación de becas de estudio

Convocatoria de becas. La convocatoria de becas de estudio se efectuará durante la primera semana del mes de julio de cada año en el tablón de anuncios de la Empresa, especificándose el número y características de dichas becas, que tendrán por finalidad ayudar al estudio de materias relacionadas directamente con los fines específicos de «Cetme, S. A.».

Las solicitudes estarán dirigidas al Director y se entregarán en el Departamento de Recursos Humanos aportando las circunstancias familiares, los méritos, certificado académico último si lo hubiera y otras circunstancias que se estimen oportunas, según el modelo que se facilite al efecto. El Departamento de Recursos Humanos, en función de las características de los aspirantes a becarios, efectuará las entrevistas y pruebas pertinentes al efecto de, junto a las circunstancias personales aportadas, seleccionar y presentar a la Dirección los candidatos más idóneos.

Renovación de becas. Durante la primera semana de julio los becarios deberán presentar las calificaciones académicas de fin de curso en el Departamento de Recursos Humanos. Asimismo se recabará informe del aprovechamiento y la conducta del becario de los servicios en donde hubiera realizado experiencias.

A la vista de los informes y las calificaciones podrá renovarse la beca por la Dirección.

Duración de la beca. La beca de estudios se concede por un año, comenzando y acabando durante el mes de julio.

Las sucesivas renovaciones, si hubiera lugar a ellas, se concederán hasta el término de los estudios correspondientes a Enseñanza Universitaria o Formación Profesional.

La convocatoria de beca y su concesión y renovación será puesta con conocimiento previo del Comité de Empresa.

ANEXO V-I

Criterios para el reclutamiento y selección de limpiadoras

Criterios de preselección:

1. Tener presentada solicitud para ingresar como Limpiadoras.
2. No estar en posesión de titulación superior o media.

Criterios de selección:

1. Se efectuará una rigurosa valoración de las necesidades económicas y de la situación personal y familiar de la solicitante dándose preferencia:

- a) A la viuda sin trabajo con hijos a su cargo.
- b) A la soltera sin trabajo con hijos a su cargo.
- c) A la casada sin trabajo con cónyuge en paro.
- d) A la soltera sin trabajo.

Se preferirá a las solicitantes que no perciban Subsidio de Desempleo ni pensión sobre las que cobren alguna de dichas asignaciones.

2. Se realizarán también pruebas elementales de cultura y de personalidad orientadas hacia una mejor adscripción a un trabajo determinado.

Criterios para el reclutamiento y selección de Peones

Criterio de preselección:

1. Tener presentada solicitud para ingresar como Peón.
2. Tener el Servicio Militar cumplido o estar exento del mismo.
3. No estar en posesión de titulación superior o media.

Criterios de selección:

1. Se efectuará una rigurosa valoración de las necesidades económicas y de la situación personal y familiar del solicitante dándose preferencia:

- a) Al casado en paro que no trabaje su cónyuge, con cargas familiares.
- b) Al casado en paro que no trabaje su cónyuge.
- c) Al soltero en paro con cargas familiares.
- d) Al soltero en paro.

Se preferirá a los solicitantes que no perciban Subsidio de Desempleo ni pensión sobre los que cobren alguna de dichas asignaciones.

2. Se realizarán también pruebas elementales de cultura y de personalidad orientadas hacia una mejor adscripción a trabajos determinados.

17052

RESOLUCION de 24 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos, recibido en este Centro directivo el 7 de mayo de 1982, cuya documentación ha sido completada el 19 del mismo mes, que fue suscrito el 5 de mayo del año en curso, por la representación empresarial por las organizaciones «Fedifar», «Asecofarma», «Distrifarma» y por el «Consorcio de Mayoristas», y por la representación social por las Centrales UGT, CC.OO. y USO; 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 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, 24 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Quedan sometidas a las normas contenidas en el presente Convenio todas las Empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos y encuadrada su actividad por la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Art. 4.º *Ámbito temporal, vigencia y duración*.—El período de aplicación de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1982.

Los efectos económicos, y concretamente en la cuantía que se indica en el apartado específico de retribuciones, se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

Los efectos administrativos del contenido del presente Convenio serán desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El presente Convenio se prorrogará por la tácita de un año, siempre que no se denuncie, por escrito y de forma fehaciente, a la otra parte con una antelación mínima de un mes y una máxima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

A los efectos de este artículo se entiende por parte a las representaciones empresarial y social en su conjunto.

A efectos prácticos, las negociaciones de un nuevo Convenio empezarán tras la denuncia del anterior y, como máximo, dentro del último mes de la vigencia del Convenio a modificar.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 6.º Las clasificaciones del personal por categorías recogidas en la tabla salarial del presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requirieran.

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

Art. 7.º *Clasificación según permanencia.*—El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo o con contrato de duración, obra o servicio determinado.

En este último grupo se incluirá el personal que, de acuerdo con las distintas disposiciones legales de fomento al empleo, sean contratados en algunas de las modalidades de trabajo en prácticas, trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo para formación y aprendizaje y contratos temporales.

Estas modalidades de contratación se registrarán por lo que para cada una de ellas dispongan las disposiciones legales de aplicación.

No obstante, se acuerda que, para cubrir atenciones extraordinarias, las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán contratar personal complementario por un tiempo máximo de tres meses al año, en dos periodos: Uno en fiestas tradicionales o por vacaciones reglamentarias y otro circunstancial, a elección de la Empresa, por balances, inventarios, proceso de reorganización, mecanización, modificación de instalaciones, etc. La duración máxima de cada periodo será de mes y medio.

De acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, la retribución para jornadas inferiores a la completa será asignada a prorrata del tiempo trabajado.

Art. 8.º *Resolución unilateral del contrato.*—El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Art. 9.º *Movilidad funcional.*—En cuanto a movilidad funcional, podrá utilizar la Empresa las facultades expresas que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Formación profesional y capacitación.*—Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursillos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo, asimismo, aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos para formación y en prácticas.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 11. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa —mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes—, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 12. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

Art. 13. *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía «ad personam».

Art. 14. *Tabla salarial.*

	Año 1982
	Pesetas
GRUPO I	
Personal Técnico titulado	
Titulado de grado Superior	765.750
Titulado de grado Medio	644.000
Ayudante Técnico Sanitario	594.750
GRUPO II	
Personal mercantil Técnico no titulado:	
Director	851.350
Jefe Administrativo	748.750
Jefe de División	710.250
Jefe de Personal	720.250

	Año 1982
	Pesetas
Jefe de Compras	729.250
Jefe de Ventas	729.250
Encargado general	729.250
Jefe de Sucursal	678.000
Jefe de Almacén	676.000
Jefe de Grupo	654.750
Jefe de Sección Mercantil	644.000
Comprador	634.000

Personal mercantil:

Viajante	592.500
Corredor de plaza	592.500
Dependiente Mayor	592.500
Dependiente	588.250
Ayudante	582.850
Aprendiz de 17 años	352.400
Aprendiz de 16 años	330.400

GRUPO III

Personal administrativo:

Jefe de Sección Administrativa	654.750
Contable o Cajero	601.250
Oficial administrativo	588.250
Auxiliar administrativo	588.700
Aspirante de 17 años	352.400
Aspirante de 16 años	330.400

GRUPO IV

Personal de Servicios y actividades auxiliares:

Jefe de Sección de Servicios	612.000
Jefe de Taller	592.500
Profesional de oficio de primera	588.250
Profesional de oficio de segunda	582.850
Profesional de oficio de tercera o Ayudante	559.950
Capataz	588.250
Mozo especializado	588.700
Mozo	559.950
Telefonista-Recepcionista	588.700

GRUPO V

Personal subalterno:

Conserje	588.700
Cobrador	588.250
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	559.950
Personal de limpieza	559.950

Anexo a la tabla de categorías y salarios

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

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

Perforista y Operador de máquinas contables, Auxiliar de Caja mayor de veintidós años y Auxiliar de Caja menor de 22 años: Quedan equiparados a Auxiliar administrativo.

Ayudante de montaje: Queda equiparado a Ayudante profesional de oficio.

Chófer-Reparditor: Queda equiparado a Profesional de oficio de primera.

Art. 15. Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas y en cómputo anual incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluidas dentro del cómputo anual señalado cualquiera otra paga que por el concepto que fuese tuvieran concedidas las Empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial se entenderán sobre jornada completa y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 22 del presente Convenio.

Art. 16. *Cláusula expresa de no revisión salarial.*—Se acuerda expresamente que cualquier índice de revisión, legal o convenido, de cualquier ámbito, no afectará en modo alguno a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio y durante toda su vigencia.

Art. 17. *Cláusula aclaratoria.*—Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez o al 50 por 100 entre las nóminas de junio y julio.

Art. 18. *Aumentos por antigüedad.*—El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de

cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la tabla salarial correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje o aspirantado. El periodo de aprendizaje computará a efectos de antigüedad para todos los contratos de este tipo que se produzcan a partir de la fecha de publicación del presente Convenio y, asimismo, y con carácter excepcional, para aquellos trabajadores que se encuentren sometidos al contrato de aprendizaje.

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

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encontrase encuadrado, a excepción de lo indicado para el aprendizaje. También se estimarán los servicios prestados dentro de las Empresas en periodo de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

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

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

Art. 19. *Bodas de plata y oro.*—Con el fin de reconocer la antigüedad prolongada al servicio de una misma Empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la Empresa alcance los veinticinco años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 27.750 pesetas. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cincuenta años percibirán una cantidad en metálico en cuantía de 83.250 pesetas. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas Empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que los hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 20. *Ayuda por jubilación.*—Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 21. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes de la misma.

CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, hora profesional, vacaciones

Art. 22. *Jornada laboral y horarios.*—La jornada laboral para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio será la de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

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

Los horarios de trabajo se establecerán conjuntamente, a primeros de año, por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden de 29 de noviembre del mismo año, completado con lo establecido al respecto en la vigente legislación.

Las Empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo. En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 7.º

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias de carácter estruc-

tural para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas que sean motivadas en necesidades objetivas de la organización del trabajo y originadas por ausencias imprevistas, mantenimiento, periodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas no imputables a la propia Empresa y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización.

De la cuantía y característica de las horas estructurales la Dirección de la Empresa dará cuenta a la Autoridad laboral conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Art. 24. *Salario hora profesional.*—La obligatoriedad que establece el apartado segundo de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 1961, de consignar en todo Convenio firmado posteriormente al día 7 de aquel mes los salarios hora profesionales, salvo dificultades técnicas que harán constar para justificar tal omisión. No puede cumplirse en este Convenio, por darse en efecto circunstancias de orden técnico que lo impiden. Por lo cual se deja expresa constancia de ello.

Art. 25. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajado en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El periodo y la fecha de su disfrute se fijarán a primeros de año y de común acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores directamente, o bien entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado.

CAPITULO V

Licencias

Art. 26. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPITULO VI

Faltas, sanciones y premios

Art. 27. *Faltas, sanciones y premios.*—Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema en el capítulo VIII de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 28. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todos los trabajadores, obligatoriamente, de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la Empresa.

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

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

Art. 29. *Repercusión en precios.*—Todos y cada uno de los Vocales de la Comisión Deliberadora de este Convenio hacen constar expresamente que el conjunto de disposiciones conteni-

das en su texto no repercutirá en una elevación de precios de los productos que comercializan.

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

Art. 30. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

Art. 31. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad, en cuanto a esta última, fijada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crea oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 32. Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio la representación Patronal ha estado formada por la «Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos» (FEDIFAR) y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO).

Art. 33. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de quince días y deberán resolverse las consultas en un plazo de quince días.

Art. 34. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
4. Tendrá, asimismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 35. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 14) y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION ACLARATORIA

A efectos estadísticos y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26, 5, del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración bruta anual pactada en este Convenio se entenderá referida a 1.909 horas para la jornada continuada y 1.961 horas para la jornada partida.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con efectos y aplicación única y exclusivamente para el año 1982, podrá establecerse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador los sistemas de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años previstos en la legislación vigente en este momento.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 1981 y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

17053

RESOLUCION de 18 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal laboral

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para el Instituto Nacional de Asistencia Social y su personal laboral, suscrito por la representación de la Dirección del citado Organismo y por la representación del personal laboral del mismo el día 17 de marzo de 1982, y presentado en este Depar-

tamento con fecha 17 de mayo de 1982, figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone el artículo 8, 2, de la Ley 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, y documentación complementaria que tiene entrada con fecha 8 de junio de 1982, haciéndose constar expresamente en ella que todas las obligaciones originadas por la aplicación de esta negociación colectiva serán financiadas con la masa salarial total establecida en el susodicho informe del citado Ministerio de Hacienda. En su consecuencia, presentado el referido Convenio en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 (IMAC).

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

Madrid, 16 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

III CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Instituto Nacional de Asistencia Social y la totalidad de los trabajadores que en todo el ámbito estatal le prestan sus servicios, excepto País Vasco y Cataluña, con las exclusiones que se deriven de la legislación vigente.

Quedan asimismo excluidos los trabajadores de los Centros transferidos al INAS por Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos y sociales se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

Art. 3.º *Duración.*—La duración del presente Convenio se fija en un año a partir del 1 de enero de 1982; no quedará tácitamente prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la nueva negociación, con un plazo mínimo de quince días previos a su vencimiento.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas a las que, para los respectivos supuestos, contemple este Convenio.

Art. 5.º *Órgano de aplicación.*—Como órgano de aplicación, conciliación, arbitraje y cumplimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del mismo. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros por cada una de las partes. Se reunirá una vez al trimestre o a requerimiento de una de las partes, previa presentación del orden del día.

CAPITULO II

Formación del personal

Art. 6.º *Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.* Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional en el propio INAS o en otros Centros, de acuerdo con las siguientes normas:

Primera. Perfeccionamiento profesional organizado o propuesto por el Instituto.—En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes. El INAS correrá con los gastos ocasionados por los cursos a que hace referencia este articulado.

Segunda. Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Instituto.—En este caso, previa autorización de la Dirección, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo sin merma alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del