

ANEXO 3  
CALENDARIO LABORAL 1981  
(Días inhábiles)

Personal a cuatro turnos (1)	Restante personal (2)	Centro de Madrid
<i>Festividades</i>		
1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 25 diciembre (viernes)	1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 18 junio (jueves) 18 julio (jueves) 25 julio (sábado) 15 agosto (sábado) 15 septiembre (martes) 12 octubre (lunes) 8 diciembre (martes) 25 diciembre (viernes)	1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 15 mayo (viernes) 18 junio (jueves) 25 julio (sábado) 15 agosto (sábado) 12 octubre (lunes) 9 noviembre (lunes) 8 diciembre (martes) 25 diciembre (viernes)
<i>Puentes</i>		
2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)	2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)	2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)
<i>Domingos</i>		
Todos los del año	Todos los del año	Todos los del año

(1) Incluidas las Secciones afectadas por el régimen del cuarto turno y que por limitaciones de plantilla u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.

(2) Excepto servicios continuos (Vigilancia y Planta de Butano) que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus gráficos respectivos.

(3) En el régimen de turnos vigentes hasta el 4 de abril de 1981.

**Observaciones**

*Festividades*

En los descansos semanales figurados en el gráfico del personal perteneciente a servicios de cuatro turnos se hallan compensadas las fiestas suprimidas.

*Sábados*

Servicios a cuatro turnos.—Funcionarán durante todos los sábados, excepto:

- 3 de enero (3).
- 21 de marzo (3).
- 18 de abril.
- 2 de mayo.
- 25 de diciembre.

Servicios a dos-tres turnos.—Además de los cinco sábados indicados, funcionarán todos los que excedan de los necesarios para alcanzar las 1.680 horas anuales.

Servicios en jornada partida (incluido centro de Madrid).—No trabajarán ningún sábado.

17179

**RESOLUCION de 26 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Huelva Farmacéutica, S. A.» (HUFASA), y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Huelva Farmacéutica, S. A.» (HUFASA), y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 12 de marzo de 1981, suscrito el 20 de febrero del presente año por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, 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 14 de mayo en curso ha tenido entrada en este Ministerio acta suscrita por las partes negociadoras en que, dando cumplimiento a lo interesado por esta Dirección General el día 20 de marzo último, se incluye un anexo que contiene los salarios y jornadas anuales de trabajo, a los efectos del artículo 20.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como se subsanan los defectos de que adolecía el Convenio en cuestión, para que se inserte en el texto del Convenio, cuya publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se ordena.

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, 26 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «HUFASA».**

**Preámbulo**

El objetivo del presente Convenio Colectivo es la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, en función y cuantía de la situación social, económica y laboral que la Empresa posee, el incremento de la productividad y el fortalecimiento de las relaciones en el ámbito de la Empresa.

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades de distribución farmacéutica que desarrolla la Empresa «HUFASA», afectando a todas sus sucursales.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal que figura en la plantilla de esta Empresa en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad a la misma.

Art. 3.º *Vigencia*.—La duración del presente Convenio será de dos años, entrando en vigor con efecto retroactivo, sólo en lo que se refiere a la tabla salarial, desde el día 1 de enero de 1981, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1982.

Desde el día 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre del mismo año, la tabla salarial se incrementará en el índice de precios al consumo, operado en los doce meses anteriores al 1 de enero de 1982, según dato del Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga*.—El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante escrito dirigido a la otra, del que se acusará recibo, en el que se haga constar la denuncia del anterior Convenio y la voluntad de negociar un nuevo Convenio Colectivo.

Dicha denuncia debe realizarse con una antelación de tres meses a la extinción del Convenio.

De no existir denuncias por alguna de las partes el Convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales incrementándose las tablas salariales automáticamente de acuerdo con el Índice de precios, al consumo operado en los doce meses anteriores a su revisión, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística u Organismos que lo sustituya.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por otros Convenios Colectivos de trabajo.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendiéndose siempre como situaciones laborales más ventajosas las que se garantizan en este artículo.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

Estará integrada por los miembros del Comité General previsto en el artículo 42 de este Convenio, en representación de la parte social, y por igual número de miembros por la parte empresarial, elegidos por la Dirección de la Empresa.

Las reuniones de esta Comisión serán presididas por el Presidente de las deliberaciones del Convenio (al cual se citará oportunamente).

Los acuerdos que adopte esta Comisión habrán de serlo por unanimidad de la representación social y de la económica, entendiéndose que existe en cada representación, cuando la mayoría simple de cada una de ellas presten su conformidad al tema tratado. Los acuerdos de esta Comisión vincularán a ambas partes con el valor y eficacia de anexos al presente Convenio.

En el supuesto de que no se llegase a un acuerdo sobre cualquiera de las materias planteadas, cada parte podrá ejercitar los derechos que la normativa vigente en cada momento le otorgue para la resolución del problema planteado ante la jurisdicción competente.

Art. 9.º *Categorías profesionales.*—Las categorías profesionales serán las establecidas en la vigente Ordenanza Laboral de Comercio.

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que corresponde a cada categoría profesional.

Art. 10. *Ingresos.*—Nos remitimos a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 11. *Contratación temporal.*—Cuando la Dirección de la Empresa se vea en la necesidad de contratar personal temporalmente, con carácter eventual o interino, lo comunicará al Comité de Empresa, indicándole tiempo, categoría y necesidades que cubrirá.

Art. 12. *Ascensos.*—Los ascensos del personal de «HUFASA» se realizarán de acuerdo con las normas siguientes:

1.º Para todas las vacantes que se produzcan y cuyo ascenso no esté previsto en el apartado 5.º, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocada a tal efecto en el tablón de anuncios, y de cuya convocatoria la Dirección la habrá comunicado oportunamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2.º En la convocatoria de las vacantes tienen que figurar obligatoriamente las pruebas a que serán sometidos los aspirantes, así como el lugar y fecha donde tendrán lugar dichas pruebas. Se deberá dar un plazo mínimo de quince días para que los candidatos presenten su solicitud.

3.º La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante previamente convocada en concurso-oposición será la siguiente:

a) Un Presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.

b) Dos Vocales designados por la Empresa, de los cuales uno de ellos será el Jefe del Departamento donde se haya producido la vacante.

c) Dos Vocales designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de los cuales uno será representante de los trabajadores y el otro del seno de éstos.

Tanto el Vocal de los representantes de los trabajadores como el Vocal del seno de éstos habrán de ocupar puestos de igual o superior categoría a aquel que se trata de cubrir.

En el supuesto de que ninguno de los representantes de los trabajadores o del seno de los mismos ocupen puesto de igual o superior categoría, dicho Comité podrá designar como Vocales a otros trabajadores del mismo Centro, y en su defecto provincia, que ocupen puestos de igual o superior categoría.

d) Actuará de Secretario del Tribunal un representante de la Empresa, sin voz ni voto, que redactará las pruebas a que habrán de someterse los concursantes y las dará a conocer

al Tribunal en el preciso momento de iniciarse las pruebas del concurso-oposición.

4.º Si el concurso convocado fuese declarado desierto, la Empresa volverá a convocar en el tablón de anuncios una nueva prueba antes de los treinta días naturales, contados a partir del día que se publicó el fallo del concurso-oposición declarado desierto, procediendo de igual forma que lo especificado en los puntos anteriores.

Si dicho concurso fuese nuevamente declarado desierto, la Empresa podrá optar entre contratar personal libremente u organizar cursos de formación en el lugar o Centros que considere más idóneos, y cuyo importe de dichos cursos correrá a cargo de la Empresa. Esta no remunerará a los trabajadores que realicen dichos cursos de formación las horas que al margen de la jornada laboral pudiesen invertir en su realización, siempre que los referidos cursos sean para elevar el nivel profesional y la categoría laboral dentro de la Empresa.

5.º Con independencia de lo establecido anteriormente se fijan las siguientes excepciones:

a) El personal directivo, ejecutivo y «staff» de Dirección hasta los Jefes de Sección, no se sujetarán a ninguna norma determinada respecto a los ascensos. Corresponde la determinación de los mismos a la libre facultad de la Empresa, sin que, por consiguiente, se pueda alegar méritos de antigüedad u otra clase.

b) Los Ayudantes pasarán a la categoría de Dependientes, automáticamente, al cumplir la edad de veintidós años o por concurso con anterioridad.

c) Los Mozos podrán optar a cualquier categoría superior cuando hayan demostrado aptitudes para el desempeño de las plazas a que aspiran, siempre que hayan vacantes de las mismas.

d) Los Dependientes mayores serán designados por concurso-oposición, de acuerdo con el número que marca la Ley.

e) Los Aspirantes del grupo administrativo pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliar, al cumplir los dieciocho años de edad.

Si se produce una vacante de Auxiliar y no hubiese Aspirante con edad de dieciocho años, pero si Aspirantes que tengan dos años de antigüedad en la Empresa, se procederá a la designación de Auxiliar entre los Aspirantes que reúnan estas condiciones, previa realización de las pruebas necesarias. Caso de igualdad en las pruebas, será promovido a la categoría de Auxiliar el Aspirante que tenga más antigüedad en la fecha de las referidas pruebas.

f) Los Auxiliares Administrativos al cumplir seis años en la Empresa, dentro de la categoría de Auxiliar Administrativo, percibirán el cincuenta por ciento entre su sueldo y el sueldo de Oficial Administrativo. A los once años de servicios dentro de la Empresa, y dentro de la categoría de Auxiliar Administrativo, pasarán automáticamente a Oficiales Administrativos, aun cuando no se hayan producido vacantes de esta categoría.

No obstante, el personal que ostenta en la actualidad la categoría de Auxiliar Administrativo y pertenezca a la Empresa «HUFASA» con anterioridad a la firma de este Convenio, se le reconocerán estos derechos al cumplir los seis y once años, respectivamente, de antigüedad en la Empresa, sin ningún otro requisito.

Art. 13. *Garantía a incapacitados o disminuidos.*—La Empresa acoplará a un puesto de trabajo idóneo a todo el personal, bien que se encuentre en situación física disminuida por su edad, o por haber sufrido accidente de trabajo, enfermedad profesional o invalidez parcial.

El tope permitido máximo en el párrafo anterior será la edad de sesenta y cinco años o, en su caso, la edad que marque la normativa legal en la materia de jubilación con todos los derechos. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su antigua categoría. Si se acoplara a un puesto de superior categoría, consolidará la nueva, una vez superadas las pruebas que se exijan para la referida categoría.

De este artículo quedarán excluidos todos aquellos empleados que sean calificados con incapacidad permanente absoluta.

Art. 14. *Trabajos de inferior categoría.*—Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y no superior a tres meses y no reiterativo, la Empresa podrá destinar dentro del mismo Centro de trabajo a cualquier productor a desempeñar un trabajo de categoría profesional inferior, conservando el trabajador el sueldo y demás emolumentos correspondientes a su categoría anterior y sucesivas actualizaciones.

En el caso de que dicho cambio de destino se lleve a cabo a petición del trabajador, éste cobrará el sueldo y demás emolumentos correspondiente al trabajo que voluntariamente y de manera efectiva preste, así como aceptará todas las condiciones de trabajo inherentes al nuevo puesto de trabajo, renunciando a todas las retribuciones, derechos y condiciones de trabajo que tenía adquiridos por el desempeño anterior del trabajo de categoría superior.

Art. 15. *Trabajos de superior categoría.*—En caso de necesidad cualquier trabajador podrá ser destinado temporalmente a trabajos de categoría superior, percibiendo con carácter personal el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose al antiguo puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que lo motivaron, desde cuyo momen-

to percibirá el salario de su categoría anterior, extinguiéndose todos los derechos que le pudiesen corresponder por el desempeño temporal del puesto de superior categoría.

No obstante, el plazo máximo para desempeñar el puesto de categoría superior será el de tres meses continuados, adquiriendo al final del mismo, caso de seguir desempeñándolo, la categoría correspondiente a ese puesto.

Se exceptúan de ese plazo máximo las sustituciones debidas a incapacidad laboral transitoria, vacaciones, excedencias, licencias retribuidas y servicio militar. En estos supuestos se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de personal del Centro el nombre de la persona a la que sustituya y el motivo de la sustitución.

Art. 16. *Salario base y prima de producción.*—El salario base y la prima de producción actualizada en virtud de lo pactado en el anterior Convenio se incrementará a partir del día 1 de enero de 1981 en un 14 por 100 en cada categoría, quedando según cuantías recogidas en el anexo primero al presente Convenio.

La prima de producción se abonará en doce pagas mensuales, pudiendo ser reducida su cuantía en los supuestos previstos en el artículo 25 de este Convenio.

Art. 17. *Pagas de beneficios.*—La participación en beneficios que contempla al artículo 44 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio se satisfará por la Empresa a los trabajadores en la forma siguiente:

a) Dentro de los quince primeros días del mes de marzo, una paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida al mes anterior.

b) Dentro de los quince primeros días del mes de septiembre, otra paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida igualmente al mes anterior.

Art. 18. *Gratificación extraordinaria de julio y diciembre.*—Se establecen dos pagas extraordinarias que la Empresa abonará en los meses de julio y diciembre, a razón de una mensualidad del salario base más antigüedad.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena del mismo mes, y la de diciembre antes del día 22 del mismo.

El salario que se tomará como base será el correspondiente al mes de junio y al mes de noviembre, respectivamente.

Art. 19. *Forma de abono de las pagas extraordinarias.*—Las pagas previstas en los dos artículos anteriores se abonarán a los trabajadores en función del siguiente criterio: Las pagas se entenderán devengadas y efectivas a sus respectivos vencimientos respecto a los anteriores, cobrándolas íntegramente los trabajadores que figuren en alta en la plantilla de la Empresa desde el inicio al final del periodo de devengo continuamente, y en forma proporcional y a prorrata de los días que figuren dados de alta en la Empresa durante dicho periodo, en caso contrario.

Art. 20. *Dote de matrimonio.*—A los trabajadores que al ir a contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, ésta les abonará en concepto de dote de matrimonio una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario real como años completos de servicios hayan prestado a la misma, sin que la cantidad total pueda exceder de seis mensualidades.

Art. 21. *Nupcialidad.*—Los trabajadores que al contraer matrimonio lleven uno o más años en la Empresa tendrán derecho a percibir de la misma la suma equivalente a una mensualidad, siempre y cuando el trabajador continúe en la Empresa por un periodo mínimo de seis meses a partir de la fecha del matrimonio.

Art. 22. *Natalidad.*—Aquellos empleados que lleven uno o más años en la Empresa percibirán por el nacimiento de cada hijo una mensualidad.

En el supuesto de que los padres pertenecieran los dos a la Empresa, sólo lo cobrará uno de ellos, en función de la mensualidad que resulte de mayor cuantía.

Art. 23. *Premios por años de servicios.*—Con el fin de premiar a aquellos trabajadores que durante veinte años prestaron servicio en la Empresa, se satisfarán a los mismos un premio en metálico en cuantía de 25.000 pesetas.

De igual forma, quienes alcancen cuarenta años de servicio en la Empresa percibirán un premio en metálico en cuantía de 75.000 pesetas.

Estos premios se percibirán por trabajador una sola vez en la cuantía en vigor en el momento de su percepción.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que tengan en este momento una antigüedad que oscile entre veinte y veinticinco años de servicio y no hayan cobrado aún este premio, lo harán inmediatamente efectivo en cuantía de 25.000 pesetas.

Igualmente, aquellos trabajadores en los que su antigüedad en la Empresa oscile en este momento entre cuarenta y cincuenta años de servicios y aún no hayan cobrado el premio correspondiente a estos años de servicios, lo harán efectivo inmediatamente en cuantía de 75.000 pesetas.

Art. 24. *Subsidio de defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de cuatro mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera percibir, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 25. *Incapacidad laboral transitoria.*—Todo trabajador que cause baja por enfermedad o accidente de trabajo tendrá

derecho a que se le abone por parte de la Empresa los tres primeros días de baja, hasta un máximo de dos veces al año, así como a percibir durante la incapacidad laboral transitoria sus retribuciones como si estuviera trabajando, con la salvedad que se corrige a continuación, en cuanto a la prima de producción.

La Empresa no abonará mensualmente de la prima de producción, por no haber contribuido a la misma, en el caso de ILT los siguientes porcentajes no acumulables:

Primer día de falta de asistencia, 10 por 100 de la prima de producción.

Segundo día de falta de asistencia, 15 por 100 de la prima de producción.

Tercer día de falta de asistencia, 20 por 100 de la prima de producción.

Cuarto día de falta de asistencia, 25 por 100 de la prima de producción.

Quinto día de falta de asistencia, 30 por 100 de la prima de producción.

Sexto día de falta de asistencia, 35 por 100 de la prima de producción.

Séptimo día de falta de asistencia, 40 por 100 de la prima de producción.

Octavo día de falta de asistencia, 44 por 100 de la prima de producción.

Noveno día de falta de asistencia, 48 por 100 de la prima de producción.

A partir del décimo día y siguientes, por cada uno de ellos el descuento se incrementará en un 3,25 por 100 hasta completar el 100 por 100 de la «prima de producción» de ese mes laboral. Al mes siguiente y sucesivos, hasta un máximo de seis, de continuar con la misma baja, se le dejará de abonar un 4 por 100 por cada día de falta de asistencia al trabajo hasta completar el 100 por 100 de la «prima de producción» de cada mes.

A efectos de este descuento, los meses se entienden completos, de fecha a fecha, aunque contablemente los descuentos se hagan por meses naturales. Trimestralmente se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la falta de asistencia y motivos aducidos y descuentos realizados, al objeto de procurar ambos adoptar las medidas oportunas para evitar el absentismo.

Serán excluidos del descuento en la «prima de producción» las faltas de asistencia al trabajo por baja, debido a los siguientes motivos:

a) Accidente de trabajo.

b) Hospitalización.

c) Intervención quirúrgica.

d) El periodo de parto con duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada o con la duración máxima que en cada momento la ley reconozca.

e) Aquellas enfermedades que sin exigir hospitalización ni intervención quirúrgica que impidan la asistencia al trabajo, siempre que su existencia y tal impedimento se compruebe científicamente por el cuadro médico que en cada caso indique la Empresa, mediante los métodos que considere oportuno dicho cuadro médico, y el resultado no ofrezca duda para éstos.

Art. 26. *Disminuidos físicos y mentales.*—En el caso de trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de Previsión u Organismos que lo sustituyan, percibirán la cantidad de 5.000 pesetas mensuales, a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Art. 27. *Bolsa de estudios.*—La Empresa abonará a cada trabajador, y en caso de que los padres trabajen ambos en la Empresa, a uno sólo de ellos, en concepto de bolsa de estudios la cantidad de 8.000 pesetas por hijo y hasta un máximo de dos, que acrediten mediante justificante del Colegio o Instituto estar cursando la E.G.B. durante el número de cursos que sin repetir ninguno tenga la misma.

Esta bolsa de estudios se abonará en la semana del mes de septiembre, a partir de la firma del presente Convenio, y una sola vez al año.

Art. 28. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales, de lunes a sábado, ambos inclusive, para el año 1981. A partir del 1 de enero de 1982 la jornada laboral será de cuarenta y una horas semanales, de lunes a sábado, ambos inclusive.

No obstante, en el momento en que todo el Sector de Almacenes de Distribución Farmacéutica adoptasen un horario laboral inferior a los expuestos en los párrafos anteriores, «HUFASA» adoptaría los mismos a la variación que hubiese experimentado. La adaptación del actual horario al nuevo de cuarenta y una horas o en su caso y en su momento al inferior, lo llevará a cabo exclusivamente la Empresa, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y necesidades de la distribución, y el mismo deberá ser presentado a los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo, para su aprobación, en el plazo máximo de quince días, a contar de la entrada en vigor de la modificación. El horario de cuarenta y una horas será entregado por la Empresa a los trabajadores antes del 15 de octubre de 1981.

Dado que la jornada laboral es de cuarenta y dos horas, el nuevo horario que entraría en vigor será comunicado a los

representantes del personal en la forma expuesta en el párrafo anterior. Mientras que no fuese aprobado por la representación de los trabajadores, seguiría rigiendo el horario en vigor.

Dado que la jornada laboral de esta Empresa es de cuarenta y dos horas semanales y su distribución no uniforme en los Centros de trabajo y secciones, y tienen seguramente que continuar no siéndolo, el nuevo horario que entraría en vigor quedaría supeditado a lo establecido en el párrafo anterior.

Aquellos productores que tengan la jornada continua de una duración superior a cinco horas, tendrán un descanso en cada jornada laboral de quince minutos, formando parte de la jornada de trabajo a todos los efectos. Se entenderá como jornada continuada la que desde el momento de comenzar el cómputo de trabajo y hasta su terminación no esté interrumpida por un periodo intermedio superior a media hora.

**Art. 29. Control de asistencia y puntualidad.**—Es facultad de la Empresa el poder controlar la hora de entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos a su alcance, es decir, reloj de ficha, libro de registro, etc., y cualquier otro medio que considere oportuno exigiéndose a los trabajadores de la plantilla su puntualidad en el inicio de la jornada laboral durante el transcurso de la misma y hasta su finalización.

Cuando un empleado se encuentre enfermo o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que justificarla ante la Empresa y comunicarla a sus jefes respectivos lo antes posible.

**Art. 30. Vacaciones.**—Todo el personal de la Empresa disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, siempre y cuando lleve un año en la misma o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute completo de este derecho.

El periodo anual de vacaciones se fija desde el 1 de mayo al 30 de septiembre de cada año.

Aquellos productores que tengan que disfrutar las vacaciones fuera de dicho periodo, recibirán como compensación a adaptarse a las necesidades de la Empresa una bolsa de vacaciones de 12.000 pesetas. No se abonarán estas bolsas a aquellos productores que concedido el disfrute en el periodo vacacional estimen más conveniente disfrutarlo fuera de él. Quedan excluidos del periodo vacacional a petición de la representación social los meses de diciembre y enero. Su disfrute será rotativo dentro de cada categoría y sección, respetando el orden de la relación nominal de turno de vacaciones de 1980.

El calendario de vacaciones se elaborará en el mes de diciembre y se comunicará a los representantes de los trabajadores de la Empresa.

Las vacaciones quedarán interrumpidas si durante su disfrute el trabajador sufriese enfermedad grave o precisase intervención quirúrgica con hospitalización.

El Centro de trabajo de Sevilla disfrutará las vacaciones en los meses de julio y agosto de cada año, de acuerdo con el cuadro horario anual que se une como anexo número 2 al presente Convenio, sin que ningún otro Centro de trabajo pueda pretender el disfrute de sus vacaciones circunscrito en estos meses. En el caso de que los trabajadores no acepten dicho horario, tendrán el régimen general de vacaciones.

**Art. 31. Horarios especiales.**—El día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre o 5 de enero, uno de estos dos último a elección de la Empresa, tendrán la jornada de trabajo en los Centros de Sevilla y de Huelva de nueve a catorce horas, y los restantes Centros de trabajo el horario será de nueve treinta a catorce treinta horas.

Durante la Semana Santa todo el personal de los Centros de trabajo de Sevilla y Huelva trabajarán los días lunes, martes, y miércoles en sus turnos normales. Los restantes Centros de trabajo tendrán durante la misma un horario de trabajo adaptado a las características peculiares de las localidades.

Este último criterio regirá para todos los Centros de trabajo de la Empresa para determinar el horario de trabajo en los días de ferias y fiestas locales.

**Art. 32. Licencias y permisos.**—Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en dicha materia.

**Art. 33. Excedencias.**—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Al terminar la situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a ocupar su anterior puesto de trabajo. No bostante, la Empresa no reservará la vacante en caso de suprimirse por Ley la posibilidad de realizar contratos interinos o se limitase por Ley la duración de los mismos a un periodo máximo inferior a la duración de la excedencia, o si para rescindir el contrato al nuevo productor que hubiese sustituido al excedente, la Empresa tuviera que abonarle una indemnización superior al salario de un mes, con independencia de su liquidación. En estos tres supuestos, el trabajador al terminar la situación de excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra inferior, si lo aceptan, salvo que hubiese otro productor que tubiese preferencia a ello y lo hubiese solicitado con antelación.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicios efectivos a la Empresa.

Tanto para solicitar la excedencia como para el reingreso deberá preavisarse a la Empresa con un mes de antelación.

**Art. 34. Trato con los clientes.**—Todo el personal de la plantilla de la Empresa, además de las obligaciones que marca la Ley, deberá tener un trato correcto y cuidadoso con los clientes y empleados de los mismos.

**Art. 35. Deterioro de materiales.**—El deterioro doloso o culposo de los envases de especialidades farmacéuticas y demás artículos de venta que originen el tráfico de la Empresa será sancionado, sin perjuicio de las indemnizaciones a la Empresa por el valor actualizado de los bienes deteriorados.

**Art. 36. Patrimonio de la Empresa.**—Los representantes de los trabajadores y éstos fomentarán el respeto del patrimonio de la Empresa dado el tipo y características de los productos que se distribuyen en la misma.

**Art. 37. Rendimientos mínimos exigibles.**—Se consideran rendimientos mínimos exigibles los que se detallan a continuación:

	Almacenes mecanizados	Almacenes no mecanizados
<b>A) Puesta de despacho pedidos:</b>		
El número de líneas mínimas para cualquiera de las categorías laborales que intervienen en la puesta de pedidos por hora trabajada y por empleado será:		
Huelva .....	185	—
Resto sucursales .....	200	—
<b>B) Toma de pedidos:</b>		
El número de líneas efectuadas mediante pantalla de ordenador por hora trabajada y por empleado será:		
Todas sucursales .....	300	
Por procedimiento manual o con máquina de escribir serían por hora trabajada y por empleado .....	—	500
Todas sucursales .....	500	

Todos estos rendimientos se entienden que son factibles de realizarse por hora de trabajo continuada, admitiéndose un 0,40 por 100 de error en la toma de pedidos y un 0,30 por 100 en el despacho de los mismos para los almacenes mecanizados por ordenadores, y un 0,20 por 100 en la toma de pedidos y un 0,70 por 100 en el despacho para los almacenes no mecanizados por ordenador.

El resto de las secciones actuales de la Empresa, al no ser cuantificable exactamente la magnitud de sus errores, por el momento, los errores que se produzcan serán medidos en función de las características propias de cada sección.

No se computarán a efecto de los rendimientos mínimos anteriormente indicados los tiempos muertos, como por ejemplo: la falta de trabajo o el cambio de actividad ordenado por los superiores.

Caso de ser sobrepasado los límites de errores tolerados en este artículo por algunos, parte o todos los empleados, se procederá a una investigación por la Empresa para analizar las causas de los mismos, y caso de no existir razones de peso suficientes y claramente excepcionales que justifiquen dichos errores, se procederá a las sanciones que la Empresa considere oportunas, según cada caso y gravedad.

**Art. 38. Seguridad e higiene.**—En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente.

**Art. 39. Ropa de trabajo.**—La Empresa proveerá al inicio de la relación laboral de su personal dos prendas de trabajo en función del departamento al que se vaya destinado y serán reemplazadas anualmente en una unidad, siendo obligatorio su uso por parte de los trabajadores.

Las prendas de trabajo serán las siguientes:

- Dos batas para almacén.
- Dos batas para toma de pedidos.
- Dos pantalones y dos camisás para los que utilizan la carretilla elevadora y para los Conductores.
- Una cazadora y un chubasquero-pantalón o prenda similar y cómoda que resguarde de la lluvia para los Conductores. Estas prendas solo serán entregadas en número de uno, al iniciarse la relación laboral.
- En cada Centro de trabajo en que haya que transportar al exterior la batería de la máquina elevadora existirá un chubasquero-pantalón o prenda similar a disposición del trabajador que transporte dicha batería.

**Art. 40. Detención del trabajador.**—La detención de un trabajador no se considerará como falta injustificada al trabajo si como consecuencia de ello no es condenada en sentencia firme. Si le detienen en más de una ocasión en un año, o una sola

vez por más de setenta y dos horas, se estará a lo dispuesto por la Ley.

Art. 41. **Conductores.**—A los Conductores que les sea retirado el carné de conducir en acto de servicio, se les garantizará un puesto de trabajo. Con independencia de lo anterior, el trabajador podrá ser sancionado, incluso con el despido, si la causa de la retirada del carné constituye falta laboral, en cuyo caso deberá estar al resultado de la sanción. A los Conductores que les sea retirado el carné de conducir fuera de la jornada de trabajo se les garantizará igualmente un puesto de trabajo.

En ambos casos, es decir, en conducción en acto de servicio y fuera del mismo, no se garantiza un puesto de trabajo si se condena al productor en sentencia firme con retirada definitiva del carné o temporal por más de un año por imprudencia temeraria.

A todos los empleados con categoría de Conductor la Empresa les suscribirá un seguro de accidente profesional que cubrirá la incapacidad permanente y la muerte por accidente profesional. El montante individual de cada seguro ascenderá a la cantidad de un millón de pesetas de cobertura.

Art. 42. **Representación social.**—Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada Centro de trabajo al que, conforme a la Ley, en cada momento corresponda a dicho Centro tener elegido libremente entre sus trabajadores; y como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de la Empresa al Comité General, que será elegido libremente por todos los componentes de los órganos representativos de cada Centro de trabajo.

La composición de este Comité General de la Empresa estará constituido de la forma siguiente:

- a) Un trabajador como mínimo por cada provincia que preste sus servicios en algún Centro de trabajo de la misma.
- b) La representación provincial indicada en el apartado anterior se incrementará en un número de representantes por cada fracción de empleados fijos que posea la provincia en función del siguiente criterio. La fracción que dará opción a aumentar el número de representantes por cada provincia será la cifra de trabajadores de la provincia que tenga menor censo laboral fijo en la Empresa en cada momento.

El número de representantes en este Comité General por cada provincia se regularizará automáticamente aumentando o disminuyendo de acuerdo con las variaciones que experimente el censo laboral de la provincia que tenga menor número de trabajadores fijos en su plantilla.

Cuando dicho Comité General quiera reunirse con la Dirección de la Empresa, deberá comunicarlo por escrito a la misma, con cuarenta y ocho horas de antelación, especificando los temas a tratar, sin que en dicha reunión puedan delegar los miembros de dicho Comité su representación a favor de otros miembros del Comité.

En caso de ausencia justificada de algún miembro de dicho Comité General, podrá delegar por escrito en algún trabajador de su provincia.

Art. 43. **Funciones del Comité.**—El Comité de Empresa como órgano de representación de los trabajadores ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente en cada momento, y sus miembros se regirán en cuanto a sus deberes y obligaciones por cuanto establece la referida legislación.

Todos los trabajadores que ostenten cargos representativos de sus compañeros, legalmente elegidos, disfrutarán de las necesarias facilidades para desempeñar los mismos, así como también tendrán derecho al percibo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquéllas, las cuales deberán ser debidamente justificadas en cada caso y por el tiempo máximo legalmente autorizado. Dichas ausencias, así como las gestiones de los representantes de los trabajadores ante la Dirección de cada Centro, se realizarán de manera que produzcan las menores perturbaciones a la Empresa.

Los representantes y Organismos elegidos por los trabajadores tendrán plenas facultades para intervenir en las materias que marque la Ley. Tendrán derecho a un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal en cada Centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de veinte horas mensuales, salvo en los Centros de trabajo de Sevilla y Huelva, que serán de treinta horas mensuales.

Mediante acuerdo escrito y comunicado con anterioridad a la Empresa, los representantes de los trabajadores en cada Centro podrán acumular en uno o en varios de ellos las horas de los restantes sin rebasar el máximo total, siempre que dicha acumulación, por la categoría laboral de los afectados, no alteren o perjudiquen el normal desarrollo de los trabajos.

Dispondrán de dos horas mensuales para la celebración de asambleas del personal, dentro de las horas de trabajo, al igual que todos los trabajadores convocados, siendo retribuidas las mismas, y debiéndose comunicar a la Empresa con un plazo de cuarenta y ocho horas de antelación a la celebración de dichas asambleas, y se llevarán a cabo en la forma y tiempo que menos perturbe el proceso productivo.

Art. 44 **Derecho de reunión.**—La Empresa permitirá las reuniones de trabajadores para discutir su problemática en los locales de la Empresa, fuera de horas de trabajo y previa con-

vocatoria de las mismas que se publicarán en el tablón de anuncios y se comunicarán a la Empresa con veinticuatro horas de antelación. En casos urgentes, pero siempre previa autorización de la Empresa, no será necesario el plazo de las veinticuatro horas para su comunicación.

Art. 45. **Derecho de huelga.**—El derecho de huelga será ejercido en cada momento conforme a las disposiciones y normas legales en vigor y teniendo en cuenta que la Empresa está encargada de un servicio imprescindible de interés social y público.

Art. 46. **Cuota sindical.**—Las cuotas sindicales serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo hubiese autorizado por escrito, siempre que las mismas sean una cantidad fija por trabajador y central sindical.

Art. 47. **Sección sindical.**—En cuanto a la sección sindical se estará a lo dispuesto en la Ley en cada momento.

En tanto no se legisle nada al respecto, las acciones sindicales en la Empresa se llevarán a cabo por un solo representante de los trabajadores, que tendrá que ser uno de los miembros del Comité de Empresa o de los Delegados del personal, que las llevará a cabo con cargo al crédito de horas que posea como tal miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

Tabla salarial

Año 1981

Categorías laborales	Salario base	Prima de producción
Director general ... ..	58.908	10.177
Titulados superiores ... ..	54.324	10.177
Jefes de División ... ..	53.176	10.177
Jefes administrativos ... ..	53.404	10.177
Jefes de Sucursal ... ..	48.922	9.395
Jefes de Almacén ... ..	48.922	9.395
Jefes de Sección ... ..	46.023	7.830
Oficial administrativo ... ..	42.590	4.575
Auxiliar, más seis años de antigüedad, más veinticinco años ... ..	42.004	4.794
Auxiliar, más veinticinco años ... ..	41.420	4.794
Auxiliar, más seis años de antigüedad ... ..	41.719	4.794
Auxiliar administrativo ... ..	40.848	4.794
Aspirante administrativo ... ..	28.002	808
Dependientes mayores ... ..	45.629	5.276
Dependientes ... ..	42.590	5.200
Ayudantes ... ..	39.128	4.584
Capataz ... ..	41.103	3.964
Mozos Especialistas ... ..	40.298	3.964
Mozos ... ..	39.754	4.123
Viajantes ... ..	39.604	—
Conductor plaza ... ..	41.444	4.586
Conductor ruta ... ..	41.444	5.767
Vigilantes jurados ... ..	42.590	5.331 + 6.720
Limpiadoras, jornada completa ... ..	40.896	3.274
Limpiadoras, media jornada ... ..	20.418	1.637
Limpiadoras, tres cuartos de jornada ... ..	30.672	2.455
Limpiadoras, tres horas de jornada ... ..	17.527	1.403
Oficial de Mantenimiento ... ..	44.109	5.278
Servicio Médico de Sevilla (Médico) ... ..	25.537	—
Servicio Médico de Sevilla (ATS) ... ..	17.876	—

ANEXO II

Horario de trabajo en Huelva Farmacéutica, S. A., Sevilla, en los meses de julio y agosto de 1981, por vacaciones de sus empleados

La jornada laboral en los meses de julio y agosto, y en los puestos de trabajo que se señalan, será las cuarenta y dos horas semanales estipuladas, más seis horas quince minutos que hay que recuperar, por trabajarlas menos durante 1981, lo que hace un total de cuarenta y ocho horas quince minutos semanales, que se distribuyen según los honorarios siguientes:

	Horas
<i>Almacén</i>	
Lunes, de 8,30 a 15,30 ... ..	= 7
De martes a sábados, de 7.15 a 15,30 ... ..	= 41,15
	48.15

Toma de pedidos		Horas
Primera semana:		
Cuatro empleadas, de 19 a 21 horas. De lunes a viernes	= 10	
Dos de las cuatro, de 9,30 a 15,30 horas. De lunes a viernes	= 30	
Dos de las cuatro, de 8 a 15 horas. De lunes a viernes	= 35	
Dos de las cuatro, de 10 a 14,45 horas. Sábados.	= 4,45	
Dos de las cuatro, de 8 a 13,45 horas. Sábados.	= 6,45	
Segunda semana:		
Cuatro empleadas, de 19 a 21 horas. De lunes a viernes	= 10	
Dos de la cuatro, de 8 a 15 horas. De lunes a viernes	= 35	
Dos de las cuatro, de 9,30 a 15,30. De lunes a viernes	= 30	
Dos de las cuatro, de 8 a 14,45. Sábados	= 6,45	
Dos de las cuatro, de 10 a 14,45 horas. Sábados.	= 4,45	
Tercera y cuarta semanas del mes alternan con primera y segunda semanas.		
Conductores de Plaza		
De lunes a viernes, de 9 a 13,30 y de 16 a 18,30 horas	= 35	
Sábados, de 8,30 a 15,30	= 7	
	42	
Conductor de Facturación		
De lunes a viernes, de 9 a 12 y de 14 a 18 horas	= 35	
Sábados, de 9,30 a 16,30 horas	= 7	
	42	

Durante los meses de marzo a diciembre, excepto julio y agosto, se rebajará la jornada de trabajo de los sábados, al personal de almacén y toma de pedidos en unas treinta horas, en el turno que entra habitualmente a las nueve, y que lo hará a las diez treinta, produciéndose este horario dos semanas al mes.

**Oficinas**

Horario normal de verano.—Al estar las vacaciones del Centro de trabajo de Sevilla circunscritas a los meses de julio y agosto, y por consiguiente, el personal reducido aproximadamente al 50 por 100, se tendrán que observar las siguientes normas, inexcusablemente, por todos los trabajadores de dicho Centro:

A) Las faltas al trabajo deberán estar limitadas a los casos expuestos en el artículo 25, párrafo 5.º, limitándose las licencias y permisos rigurosamente a las necesidades de producción que existan en cada momento.

B) Los miembros del Comité de Empresa, durante estos dos meses, reducirán al máximo sus ausencias al trabajo, aunque tengan derecho a ello, para no dejar desatendidos los servicios.

C) Todos los trabajadores colaborarán en los trabajos de los demás, a los fines de poder desarrollar la actividad productiva del Centro de trabajo.

**TABLA SALARIAL**

Año 1981

Categorías laborales	Salario base anual	Prima de producción anual
Director general	942.528	122.124
Titulados superiores	869.184	122.124
Jefes de División	850.816	122.124
Jefes administrativos	854.464	122.124
Jefes de Sucursal	782.752	112.740
Jefes de Almacén	782.752	112.740
Jefes de Sección	736.368	93.960
Oficial administrativo	681.440	54.900
Auxiliar, más seis años de antigüedad, más veinticinco años	672.064	57.528
Auxiliar, más veinticinco años	662.720	57.528
Auxiliar, más seis años de antigüedad	667.504	57.528
Auxiliar administrativo	653.568	57.528
Aspirante administrativo	448.032	9.696
Dependientes mayores	730.064	63.312
Dependientes	681.440	62.400
Ayudantes	628.048	55.008
Capataz	657.648	47.568

Categorías laborales	Salario base anual	Prima de producción anual
Mozos Especialistas	644.768	47.568
Mozos	636.064	49.476
Viajantes	633.616	—
Conductor plaza	663.104	55.032
Conductor ruta	663.104	69.204
Vigilantes jurados	681.440	63.972 + 65.640
Limpiadoras, jornada completa	654.336	39.288
Limpiadoras; media jornada	327.168	19.644
Limpiadoras tres cuartos de jornada	490.752	29.460
Limpiadoras, tres horas de jornada	280.432	16.836
Oficial de Mantenimiento	705.744	63.312
Servicio Médico de Empresa (Médico)	408.592	—
Servicio Médico de Empresa (ATS)	286.016	—

**ANEXO A LA TABLA SALARIAL**

**Remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo**

El número de horas para 1981, que realizarán los trabajadores de la Empresa «Hufasa», son de mil ochocientos noventa y siete horas efectivas de trabajo al año, resultando, por tanto, los siguientes salarios hora profesional:

Categorías laborales	Total anual	Salario hora
Director general	1.064.652	561
Titulados superiores	991.308	522
Jefes de División	972.940	512
Jefes administrativos	976.588	514
Jefes de Sucursal	895.492	472
Jefes de Almacén	895.492	472
Jefes de Sección	830.328	437
Oficiales administrativos	736.340	388
Auxiliares administrativos (+ 25 + 6)	729.592	384
Auxiliares administrativos (+ 25)	720.248	379
Auxiliares administrativos (+ 6)	725.032	382
Auxiliares administrativos	711.096	374
Aspirantes	457.728	241
Dependientes mayores	793.376	418
Dependientes	743.840	392
Ayudantes	681.056	359
Capataces	705.216	371
Mozos Especializados	692.336	365
Mozos	685.540	361
Viajantes	633.616	334
Conductor plaza	718.136	378
Conductor ruta	732.308	388
Vigilantes jurados	826.052	435
Limpiadoras	693.624	365
Oficial de Mantenimiento	769.056	405

No se hace constar el salario hora profesional del Médico y ATS de Empresa, por darse circunstancias de orden técnico que impiden consignar los mismos.

**17180**

**RESOLUCION de 2 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 804 el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Medop», modelo «Lijerite», fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del adaptador facial tipo mascarilla, marca «Medop», modelo «Lijerite», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Medop», modelo «Lijerite», fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichos modelo, marca y tipo, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo.—Homologación 804, de 2-VI-1981.—Adaptador facial tipo mascarilla».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de