

por categorías funcionales, socio-económicas y distribución territorial.

Grupo segundo. Estudio e inventario de los distintos procedimientos que puedan utilizarse como evasión impositiva, sea global o fraudulenta.

Grupo tercero. Informe sobre la idoneidad de los mecanismos de control administrativo, de las técnicas de inspección, de la eficacia de los sistemas sancionadores y de los procesos de gestión desde la perspectiva de la corrección del fraude.

Quinto.—En cada grupo de trabajo podrán crearse los subgrupos que cada una de las materias hagan aconsejable, mediante acuerdo de la Presidencia del Instituto de Estudios Fiscales, a propuesta de la Dirección del mismo.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden, que carece de repercusión orgánica y no supone incremento alguno del gasto público, entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 31 de marzo de 1982.

JAIME GARCIA AÑOVEROS

Ilmo. Sr. Presidente del Instituto de Estudios Fiscales.

9126 *RESOLUCION de 16 de abril de 1982, de la Dirección General del Patrimonio del Estado (Servicio Nacional de Loterías), por la que se declaran nulos y sin valores los billetes que se citan, correspondientes al sorteo de la Lotería Nacional que se ha de celebrar en Madrid el día 17 de abril de 1982.*

Habiendo sido robados en la Administración de Lotería número 3 de Baracaldo las series 1.ª a 10.ª del número 58.740, correspondientes al sorteo de 17 de abril de 1982, por acuerdo de esta fecha, y de conformidad con los artículos 9.º y 10 de la Instrucción de Loterías, se ha tenido a bien declarar nulos y sin valor dichos billetes, a efectos del mencionado sorteo, quedando su importe por cuenta de la Hacienda Pública.

Lo que se anuncia para público conocimiento y demás efectos pertinentes.

Madrid, 16 de abril de 1982.—El Director general del Patrimonio del Estado, P. D., el Jefe del Servicio Nacional de Loterías, Antonio Gómez Gutiérrez.—Firmado y rubricado.

9127 *CORRECCION de errores de la Resolución de 3 de abril de 1982, del Servicio Nacional de Loterías, por la que se hace público el programa de premios para el sorteo que se ha de celebrar el día 17 de abril de 1982.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 81, de fecha 5 de abril de 1982, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En la página 8964, primera columna, segundo párrafo, donde dice: «Los premios se pagarán, etc., disponibles», debe decir: «Los premios mayores se pagarán precisamente por la Administración expendedora de los billetes que los obtengan».

Los premios menores, así como los reintegros del precio de los billetes, se pagarán por cualquier Administración de Loterías en que se presenten al cobro.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.»

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9128 *RESOLUCION de 5 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos-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 Químicos-Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos y sus trabajadores, recibido en este Ministerio el 25 de febrero de 1982, que fue suscrito el 11 de dicho mes, por la Federación de Drogueros y Perfumistas de España (PERDROFE), por la Asociación de Mayoristas de Perfumería y Droguería y por Fedequín, y por las centrales sindicales Comisiones Obre-

ras y Unión General de Trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación de 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, 5 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO NACIONAL, PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORAS DE PRODUCTOS QUÍMICO-INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS. 1982

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español salvo lo dispuesto en el 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 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, 3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*.

A) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1982.

B) Duración: La duración del presente Convenio será de un año terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1982.

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 2.ª

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase algunas de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En este caso, la Comisión Mixta Paritaria, vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir del de la notificación de la resolución administrativa.

SECCION 3.ª CONCUERRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES: ABSORCIÓN 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 alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfru-

tado 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 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, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

SECCION 4.ª

Art. 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, orienta, 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 Proceso de Datos: Técnicos de sistemas.—Es el empleado que con conocimiento de las técnicas de organización de trabajo y de los distintos tipos de posibilidades de los ordenadores existentes puede afectar 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 cualesquiera otras semejantes.

Dentro de esta categoría se encuentran los envasadores que son aquellos empleados que tras la recepción de la mercancía o conjunto de mercancías 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, periodos 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, cabeza 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 Auxiliar, 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 período 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 (citada).

En las Empresas de más de 50 trabajadores y cuando con arreglo a dichas normas exista obligación de celebrar concurso-oposición o pruebas de aptitud para dimitir 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 recl-

ban 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, debiendo realizarse mil novecientos once horas anuales efectivas y reales de trabajo.

Para el personal con jornada partida será de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, debiendo realizarse mil novecientos veintitrés horas anuales efectivas y reales de trabajo.

La jornada de trabajo para las Empresas con régimen de jornada partida para 1983, será de mil ochocientas noventa horas anuales efectivas y reales de trabajo, y para las Empresas con régimen de jornada continuada será para 1983 de mil ochocientas ochenta horas anuales efectivas y reales de trabajo.

Aquellas Empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en los apartados anteriores, según sea su modalidad, deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

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

Art. 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 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1873. 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 trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será de 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este periodo de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el 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 del Estado», las Empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el calendario 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 1982, se establecen tres puentes no recuperables que 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 20 de marzo y 10 de abril; quedando el tercer puente a fijar en cada Empresa y si no se hubiera ya disfrutado el mismo.

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 un 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 inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan.

A los efectos del periodo 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 en 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 servicios prestados.

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

Las vacaciones se retribuirán previa solicitud del interesado antes del comienzo de las mismas; y se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada 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 trabajado, 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 será el de mayor antigüedad.

Art. 20. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

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

2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar 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, conyuge, 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 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 del uno al tres del apartado anterior en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, convalidando 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 la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en sus normas.

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

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 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 cuatrilenios en la cuantía de un 5 por 100 cada uno.

Salvo aquellos que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, el cálculo para 1982 será de 28.440 pesetas, con efectos de 1 de enero.

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 50 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 abone 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 excluidos de este artículo aquellos trabajadores que por razón de su trabajo, ejemplo: Viajantes, corredores en plaza, etc., realicen desplazamientos de forma habitual, en cuyo caso se atenderán a las condiciones pactadas de común acuerdo por ambas partes.

Art. 30. *Traslados.*—El traslado del personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción, por lo que queda derogada la correspondiente sanción tipificada en el artículo 70. de la Ordenanza Laboral del Comercio.

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

Art. 32. *Asistencia a consultorio especialista.*—Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise para él, sus hijos menores de edad, si ambos cónyuges son trabajadores por cuenta ajena, o sus padres en 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.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 33. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás normativas concordantes.

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

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

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

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—Con independencia de lo establecido en el artículo 86 de la Ordenanza Laboral del Comer-

cio, a los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal Subalterno, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos dos veces al año.

Las Empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo habitual permanente exigiera la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las Empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de las mismas y de la sección a que pertenezcan.

Los gastos ocasionados por éste motivo correrán por cuenta de la Empresa.

Art. 35. *Ayuda por jubilación.*—Los trabajadores que al tiempo de jubilarse en la Empresa lleven más de veinte años al servicio de la misma, percibirán como premio una mensualidad y media del último salario acreditado y 3.350 pesetas más por cada año de servicio que rebase los veinte.

Por mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores, y dentro del seno de cada Empresa, podrá convenirse la jubilación anticipada de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos los sesenta y cuatro años, obviándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto.

Art. 36. *Premio de vinculación.*—Con el fin de proceder a premiar aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los mismos un premio de 62.000 pesetas. De igual forma quienes alcancen cincuenta años al servicio de la Empresa, percibirán un premio de 110.000 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 90.000 pesetas, o el equivalente a dos mensualidades de igual importe a la última que el trabajador percibiera, de ser ésta última cantidad superior a las 90.000 pesetas.

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

Art. 38. *Servicio Militar.*—El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a que se le respete al 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 cuenta la Empresa.

Se fija la posibilidad de que la reserva de horas anteriormente descrita se pueda acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en uno o varios miembros de los Comités de Empresa o Delegados de personal.

Para que ésta 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 aquellos 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 afiliados a las Centrales Sindicales, con fines sindicales.

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

Art. 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 por lo 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 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 cada una de las partes firmantes, así como de los asesores respectivos designados libremente por cada una de las partes.

Entre otros de sus cometidos, la Comisión Mixta Paritaria, asume la tarea de realizar los estudios necesarios para adecuar a la realidad las categorías profesionales existentes en la 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 sesión el día 1 de junio de 1982.

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.

ANEXO I

Tabla salarial para todo el año 1982

Categoría profesional	Salario de Convenio — Mensual
Grupo primero	
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado superior	52.560
Titulado de grado medio	46.510
Ayudante Técnico Sanitario	42.660
Grupo segundo	
Personal mercantil no titulado:	
Director	56.610
Jefe de División	51.560
Jefe de Personal	50.560
Jefe de Compras	50.560
Jefe de Ventas	50.560
Jefe de Delegación - Delegado Comercial	50.560
Encargado general	50.560
Jefe de Sucursal	47.450
Jefe de Almacén	47.450
Jefe de Grupo	46.340
Jefe de Sección Mercantil	45.680
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador	43.120
Intérprete	42.120
Personal Mercantil propiamente dicho:	
Viajante	42.960
Corredor	42.130

Categoría profesional	Salario de Convenio — Mensual
Dependiente	41.570
Dependiente mayor	42.180
Ayudante	39.710
Trabajador en formación profesional en primer grado	27.890
Trabajador en formación profesional en segundo grado	30.060
Grupo tercero	
Personal Administrativo Técnico no titulado:	
Director	56.610
Jefe División	51.620
Jefe Administrativo	47.730
Contable	42.960
Secretario	41.790
Jefe de Sección Administrativa	45.680
Personal Administrativo:	
Contable-Cajero o Taquimecanógrafo en idioma extranjero	42.960
Oficial administrativo y operador en máquinas auxiliares contables	41.570
Auxiliar administrativo	39.710
Trabajador en formación profesional en primer grado	27.890
Trabajador en formación profesional en segundo grado	30.080
Auxiliar de Caja	39.710
Personal de proceso de datos:	
Técnico de Sistemas	52.560
Analista	46.510
Programador	45.680
Operador	41.570
Perforista y/o pantallista	39.710
Grupo cuarto	
Personal de servicios y actividades auxiliares:	
Jefe de Sección de Servicios	44.510
Dibujante	46.510
Escaparatista	45.290
Ayudante de montaje	39.710
Delineante	41.680
Visitador	40.430
Rotulista	40.430
Jefe de Taller	41.680
Profesional de primera	40.460
Profesional de segunda	40.230
Profesional de tercera	40.400
Capataz	40.520
Preparador de pedidos	40.430
Mozo especializado	40.400
Envasador	40.400
Ascensorista	39.710
Telefonista	39.710
Mozo	39.710
Empaquetador	39.710
Grupo quinto	
Personal Subalterno:	
Conserje, Ordenanza	39.710
Cobrador	39.710
Portero, Vigilante, Sereno	39.710
Personal de limpieza, jornada completa	39.710
Personal de limpieza, por hora	200

ANEXO II

Tabla salarial

Categoría profesional	Salario
Grupo primero	
Personal técnico titulado:	
Título de grado superior	788.400
Título de grado medio	697.650
Ayudante Técnico Sanitario	640.200

Categoría profesional	Salario
Grupo segundo.	
Personal mercantil no titulado:	
Director	949.150
Jefe de División	773.400
Jefe de Personal	758.400
Jefe de Compras	758.400
Jefe de Ventas	758.400
Jefe de Delegación	758.400
Encargado general	758.400
Jefe de Sucursal	711.750
Jefe de Grupo	695.100
Jefe de Sección Mercantil	685.200
Encargado de establecimiento	646.800
Intérprete	631.800
Jefe de Almacén	711.750
Personal Mercantil:	
Viajante	644.400
Corredor	631.950
Dependiente	623.550
Ayudante	595.650
Trabajador en formación profesional en primer grado	418.350
Trabajador en formación profesional en segundo grado	451.200
Dependiente mayor	632.700
Grupo tercero	
Personal administrativo:	
Director	849.150
Jefe de División	774.300
Jefe Administrativo	715.950
Contable	644.400
Secretario	626.850
Jefe de Sección Administrativa	686.200
Personal Administrativo:	
Contable-Cajero, Taquimecanógrafo	644.400
Oficial administrativo y operador	623.550
Auxiliar administrativo	595.650
Trabajador en formación profesional en primer grado	418.350
Trabajador en formación profesional en segundo grado	451.200
Auxiliar de Caja	595.650
Personal en proceso de datos:	
Técnico de Sistemas	788.200
Analista	697.650
Programador	685.200
Operador	623.550
Perforista y pantallista	595.650
Grupo cuarto	
Personal de servicio:	
Jefe de Sección de Servicios	667.850
Dibujante	697.650
Escaparatista	679.350
Ayudante de Montaje	595.650
Delineante	625.200
Visitador	606.450
Rotulista	606.450
Jefe de Taller	625.200
Profesional de primera	606.900
Profesional de segunda	606.450
Profesional de tercera	606.000
Capataz	607.800
Preparador de pedidos	606.450
Mozo especializado	606.000
Envasador	606.000
Ascensoristas	595.850
Telefonista	595.650
Mozo	595.650
Empaquetador	595.650
Grupo quinto	
Personal Subalterno:	
Conserje, Ordenanza	595.650
Cobrador	595.650
Portero, Vigilante, Sereno	595.650
Personal de limpieza	595.650

La remuneración anual de Convenio contenida en el anexo II de las tablas, es el resultado obtenido de la multiplicación del salario Convenio mensual por quince pagas anuales.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9129

ORDEN de 8 de marzo de 1982 por la que se incluye a la Empresa «J. G. & Asociados, S. A.», en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado de expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «J. G. & Asociados, S. A.», en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de marzo de 1982.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

9130

RESOLUCION de 2 de febrero de 1982, de la Dirección Provincial de Valencia, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de exploración minera que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de exploración, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas, meridianos y paralelos:

- 2.317. «Llobay». Carbón (recurso sección D). 486. 2° 49' y 2° 58' E. 39° 13' y 39° 19, N.
- 2.324. «Chiva-C». Recursos sección C). 2.223. 2° 50' y 3° 09' E. 39° 20' y 39° 33' N.
- 2.405. «Chiva-D». Carbón (recurso sección D). 2.223. 2° 50' y 3° 09' E. 39° 20' y 39° 33' N.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento General para el régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Valencia, 2 de febrero de 1982.—El Director provincial, P. Á., Fernando Musoles.

9131

RESOLUCION de 27 de febrero de 1982, de la Dirección Provincial de León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita (expediente, 26.606, R. I. 6.340).

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Delegación Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, Capitán Haya, 13, por la que solicita autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica, cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968, y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de su Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de una línea eléctrica, cuyas principales características son las siguientes: Una línea aérea trifásica de un solo circuito a 15 KV. (20 KV.), con conductor de aluminio-acero de 54,6 milímetros cuadrados, aisladores de vidrio «Esa» número 1.503, en cadenas de dos elementos y «Arvi-32», y apoyos de hormigón armado con crucetas «Nappe-Voute», y otros metálicos de celosía tipo «Uesa», con origen en la subestación de «Unión Eléctrica, S. A.», de Mansilla de las Mulas y 2.367 metros de longitud discurriendo por terrenos particulares de labor del término de Mansilla de las Mulas, cruzándose la carretera de Palanquinos a Cistierna por el kilómetro 7/900, existiendo igualmente paralelismo con la misma, líneas telefónicas de la C. T. N. E., y telegráficas del Estado, y finalizando en un centro de transformación de «Industrias Navarro, S. A.», en las proximidades del río Esla.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

León, 27 de febrero de 1982.—El Director provincial, Miguel Casanueva Viedma.—2.950-C.