

Presidente: Don Fernando de Lanzas y Sánchez del Corral, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don Luis González Martín, Subdirector general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1. Propuestos por las entidades correspondientes:

Don Luis Mateo Díez Rodríguez, miembro de la Real Academia Española.  
Doña Xohana Torres Fernández, miembro de la Real Academia Gallega.  
Don Felipe Juaristi Galdós, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca.

Don Francesc Parcerisas Vázquez, miembro del Instituto de Estudios Catalanes.

Don José Enrique Martínez Hernández, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

Don Juan Molla López, miembro de la Asociación Colegial de Escritores.

2. Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Jesús Munárriz Peralta.

Don Miguel D'Ors Lois.

Don Diego Martínez Torrón.

Don Julio Martínez Mesanza.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V.E. y a V.I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 3 de mayo de 2002.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

**10449** *ORDEN ECD/1222/2002, de 3 de mayo, por la que se designa el Jurado para la concesión del Premio Nacional de Literatura en la modalidad de Ensayo correspondiente a 2002.*

Por Orden de 15 de marzo de 2002 («Boletín Oficial del Estado» del 26), se convocó el Premio Nacional de Literatura en la modalidad de Ensayo correspondiente a 2002, siendo desarrollada posteriormente la normativa que regula su concesión mediante Resolución de 8 de abril de 2002.

En ambas disposiciones se establece que los miembros del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, a propuesta del Director General competente, teniendo en consideración las propuestas formuladas por las instituciones, academias, corporaciones o asociaciones profesionales y formando también parte del mismo el autor premiado en la anterior convocatoria.

En su virtud, y de conformidad con dichas propuestas, he tenido a bien disponer:

Los miembros que componen el Jurado encargado de la concesión del Premio Nacional de Literatura en la modalidad de Ensayo correspondiente a 2002, serán los siguientes:

Presidente: Don Fernando de Lanzas y Sánchez del Corral, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don Luis González Martín, Subdirector general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1. Propuestos por las entidades correspondientes:

Don Emilio Lledó Íñigo, miembro de la Real Academia Española.  
Don Ramiro Fonte Crespo, miembro de la Real Academia Gallega.  
Don Henrike Knörr Borràs, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca.

Don Josep M. Terricabras i Nogueras, miembro del Instituto de Estudios Catalanes.

Don Antonio Hernández Ramírez, miembro de la Asociación Colegial de Escritores.

Don Juan Manuel González Gómez, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

2. Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Enrique Andrés Ruiz.

Don Carlos García Gual.

Don Miguel Boyer Salvador.

Don Jorge Urrutia Gómez.

3. Autor galardonado en la edición anterior:

Don Ángel González García.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V.E. y a V.I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 3 de mayo de 2002.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

**10450** *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2002, del Consejo Superior de Deportes, por la que se otorgan los Premios Nacionales del Deporte correspondientes al año 2001.*

En virtud de lo dispuesto en el apartado sexto de la Resolución de 15 de febrero de 2002, por la que se convocan los Premios Nacionales del Deporte para el año 2001, vengo en aprobar el fallo del Jurado calificador contenido en el acta correspondiente y otorgar dichas distinciones a las personas y entidades que se citan:

Premio Reina Sofía a doña Sheila Herrero Lapuente.

Premio Nacional don Felipe de Borbón a don Pau Gasol Sáez.

Premio Infantas de España SS.AA.RR. doña Elena y doña Cristina, ex-aequo don José Manuel García Prades (jugador «Valencia Vijusa») y don Eduardo Sao Thiago (entrenador del equipo «El Pozo-Murcia»).

Trofeo Comunidad Iberoamericana a don Juan Pablo Montoya (automovilismo) de Colombia.

Copa Barón de Güell a la Selección Española de Fútbol Sala.

Premio Olimpia al Comité Paralímpico Español.

Copa Stadium a la Dirección General de Deportes de Castilla-La Mancha.  
Premio Consejo Superior de Deportes, ex-aequo a Excelentísimo Ayuntamiento de Cádiz y Ayuntamiento de Arganda del Rey.

Trofeo Joaquín Blume al Círculo Deportivo Liceo «La Paz» (La Coruña).

Premio Nacional de Arquitectura Deportiva a don Joaquín Pujol Simón.

Madrid, 8 de mayo de 2002.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**10451** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» 2002-2005.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» 2002-2005 (Código de Convenio número 9007572), que ha sido suscrito con fecha 14 de marzo de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA 2002-2005

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», en adelante la Empresa, de todos sus centros de trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro, estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosa considerada globalmente durante el periodo de vigencia del Convenio, quedando exceptuados de la aplicación del mismo, los Directores, Directores Técnicos, Titulados con puestos directivos, Secretarías de Dirección y Jefes de Administración.

#### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 2002, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y de duración hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogable por iguales periodos por acuerdo tácito de ambas partes.

A la finalización del presente Convenio podrá ser revisado, siempre y cuando fuera denunciado por una de las partes, con una antelación mínima de un mes, salvo cambio que disposiciones posteriores originen.

#### Artículo 3. *Absorción.*

Las mejoras económicas contenidas en este Convenio, podrán ser absorbidas o compensadas por mejoras que se establezcan por precepto legal con posterioridad a su entrada en vigor.

#### Artículo 4. *Antigüedad.*

Consistirá en el 5 por 100 del sueldo base por cada cuatro años de servicio en la Empresa.

Los periodos de prueba y aprendizaje se computarán a efectos de antigüedad.

Los vencimientos de cuatrienios producidos desde el 1 de enero de 1982, se abonan la nómina correspondiente al mes de su vencimiento.

#### Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de marzo del mismo año, las diferentes jornadas de trabajo serán las existentes en el Convenio 1997-2000.

A partir de 1 de abril de 2002, la jornada de trabajo será de 36 horas y 45 minutos semanales, tanto para el personal de jornada partida como de continuada, salvo para el turno seminocturno del almacén de Aldaya que será de 28 horas y 11 minutos semanales, para los turnos 5.º y 6.º del almacén de Murcia que será de 29 horas y 30 minutos semanales y para el turno de fin de semana del almacén de Aldaya que será de 1.598 horas anuales. Todas las jornadas serán de trabajo efectivo, respetándose un descanso de 15 minutos para el bocadillo en las jornadas continuadas, que se computará como de trabajo efectivo. Para el año 2005, el descanso de las jornadas continuadas pasará a ser de 20 minutos.

#### Artículo 6. *Turno seminocturno almacén de Aldaya.*

Este turno está formado por personal de adscripción voluntaria para una duración mínima de un año natural. Dos meses antes de la finalización de dicho año, como mínimo, los trabajadores de dicho turno que quieran continuar en el mismo por otro periodo anual, deberán solicitarlo al Departamento de Personal. En el caso de no cubrirse todas las plazas, con los trabajadores del año anterior, se abrirá una convocatoria de quince días para el resto de los trabajadores de Aldaya. En el supuesto de que todavía quedasen plazas vacantes, se completarán con personal no voluntario, de entre el colectivo del almacén. En este último supuesto, al menos un trabajador no voluntario será del colectivo de trabajadores de reparto de

Aldaya o un ex-oficial de 2.ª, quien cubrirá un puesto de trabajo en el muelle de reparto en la jornada nocturna.

El período de permanencia para el personal no voluntario será como mínimo de seis semanas o múltiplo de seis. Antes de acudir a la designación de trabajadores no voluntarios, la Empresa estudiará junto con el Comité, la posibilidad de completar el turno con trabajadores voluntarios por periodos inferiores a un año y por meses completos.

Podrá existir, además, trabajadores excluidos en la rotatividad y por lo tanto de su inclusión en este turno, cuando las causas que se aleguen sean suficientes para las partes firmantes de este Convenio.

Cualquier trabajador podrá cambiar de turno, previo conocimiento de la Dirección de la Empresa, con otro trabajador de los turnos diurnos del almacén de Aldaya, siempre que sea de mutuo acuerdo entre los trabajadores y compatible con las tareas a realizar, respetándose siempre la jornada individual.

La hora nocturna trabajada tendrá una compensación del 30 por 100, es decir, una hora nocturna equivale a 1,30 horas diurnas. La compensación se efectuará en menor tiempo de trabajo. A partir del primer lunes siguiente a la fecha de la Firma del presente Convenio, la compensación será del 37 por 100; es decir, una hora nocturna equivaldrá a 1,37 horas diurnas, efectuándose la compensación en menor tiempo de trabajo.

La existencia del turno seminocturno no presupone una disminución de la plantilla de los centros de trabajo de la Empresa. No obstante y si existiesen causas más que suficientes que justificaran una disminución de la plantilla en un futuro, esta reducción se realizaría de forma no traumática.

Se efectuará una rotación de puestos de manera que se equilibren las cargas de trabajo.

#### Artículo 7. *Horarios y turnos de trabajo.*

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de marzo del mismo año, los horarios y turnos a realizar, serán las existentes en el Convenio 1997-2000.

Los horarios y turnos que regirán a partir del día 1 de abril de 2002, son los que se expondrán a continuación y sin perjuicio de que puedan ser variados, de mutuo acuerdo entre las partes firmantes, durante la vigencia del Convenio, cuando las razones que concurran para ello, estén avaladas por datos de mercado, económicos o productivos que así lo justifique. Será la Comisión Negociadora del Convenio la encargada de acordar las modificaciones de turnos y horarios.

Los turnos y horarios de trabajo son los siguientes:

Centro de trabajo de Aldaya:

Almacén:

Turnos 1.º, 3.º y 5.º:

Lunes: 6h 30m a 14h 30m.

Martes a viernes: 7h a 14h 30m.

Turnos 2.º y 4.º:

Lunes a viernes: 14h 30m a 21h.

Turno 6.º:

Lunes a viernes: 13h 45m a 20h 30m.

Sábado: 7h a 14h 45m.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores, efectuándose una rotación de puestos de manera que se equilibren las cargas de trabajo en cada sección, tanto en las actividades medidas como en las no medidas, salvo en los puestos de trabajo de lanzamiento de pedidos, básculas, reposición, tóxicos-psicotropos, control recepción mercancías, abonos, control plataforma logística y control operativo, que serán desarrollados fundamentalmente por los dependientes mayores del almacén, además de los dependientes que hubieran adquirido la formación en alguno de los puestos con la calificación de apto.

Turno 7.º:

Lunes a viernes: 21h a 2h 38m.

Este turno es de carácter fijo.

Turno 8.º:

Todos los sábados, domingos, lunes y festivos del año: 6h a 15h 30m. Martes, viernes (alternos): 13h a 16h. Hasta completar jornada anual.

Cada año se establecerá el calendario de jornada de este turno para cada trabajador del mismo, estableciéndose el número de martes y viernes a trabajar durante el año, en el horario indicado.

Este turno es de carácter fijo y se compone en el año 2002, de 6 trabajadores contratados especialmente al efecto, además del responsable del turno que nombrará la Empresa.

Jefes de Turno de Almacén y Reparto:

Turno 1.º:

Lunes: 6h a 14h 30m.  
Martes a viernes: 6h 30m a 14h 30m.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 14h 24m a 21h.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén y Mantenimiento:

Lunes a viernes: 10h a 14h 30m.  
16h 30m a 19h 21m.

Reparto y Mantenimiento:

Turnos 1.º y 3.º:

Lunes: 6h 30m a 14h 30m.  
Martes a viernes: 7h a 14h 30m.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 14h 30m a 21h.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: 13h 45m a 19h 54m.  
Sábado: 7h a 14h 45m.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Jefe de Reparto:

Lunes a viernes: 9h 09m a 13h 30m.  
15h a 18h.

Pantallas:

Turnos 1.º y 3.º:

Lunes a viernes: 7h a 14h 30m.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 14h 30m a 21h.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: 14h 30m a 21h.  
Sábado: 7h 30m a 14h 30m.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Jefes Turno Pantallas:

Turno 1.º:

Lunes a viernes: 7h a 14h.  
Sábado: 7h 30m a 14h 30m (uno de cada cuatro).

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 14h a 21h.  
Sábado: 7h 30m a 14h 30m (uno de cada cuatro).

Estos turnos son fijos.

Jefe Pantallas:

Lunes a viernes: 10h a 14h 30m.  
17h a 19h 51m.

Administración:

Lunes a viernes: 7h a 14h 15m.  
Sábado: 9h 30m a 13h (uno de cada siete).

Compras y Abonos:

Lunes a viernes: 7h a 14h 21m.

RR.HH.:

Lunes a viernes: 7h 30m a 14h 30m.  
Sábado: 9h a 14h 15m (uno de tres).

Comercial:

Lunes a viernes: 9h 30m a 13h 39m.  
17h a 20h.  
Sábado: 9h a 14h (uno de cinco).

Bar:

Lunes a viernes: 8h 29m a 12h 30m.  
16h a 19h.  
Sábado: 9h a 11h (libra ocho sábados al año).

Los jefes de almacén y reparto y pantallas, asumirán la jornada de sus jefes de turno cuando éstos se encuentren ausentes por permiso, enfermedad, accidente o vacaciones. El jefe de mantenimiento, asumirá la jornada del trabajador de su sección que se encontrase ausente en la Empresa por los mismos motivos que los expresados anteriormente.

Centro de trabajo de Gandía:

Almacén:

Turnos 1.º y 3.º:

Lunes: 6h 15m a 15h.  
Martes a viernes: 7h a 15h.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 13h 30m a 21h.  
Sábado: 7h a 15h.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: 13h a 17h.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Jefe Almacén:

Lunes a viernes: 10h a 14h 30m.  
16h a 18h 51m

Centro de trabajo de Murcia:

Almacén:

Turnos 1.º y 2.º:

Lunes: 6h 30m a 15h 15m.  
Martes a viernes: 7h a 15h 15m.

Turno 3.º:

Lunes a viernes: 13h 30m a 21h.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: 13h a 18h 12m.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Turno 5.º:

Lunes: 6h 30m a 16h.  
Martes a viernes: 13h 30m a 17h.  
Sábado: 7h a 15h.

Turno 6.º:

Lunes: 7h a 16h 30m.  
Martes a viernes: 13h 30m a 17h.  
Domingo: 11h a 15h.

Estos dos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Jefes de Turno Almacén:

Turno 1.º:

Lunes a viernes: 6h 30m a 13h 51m.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: 13h 39m a 21h.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén:

Lunes a viernes: 10h a 14h 30m.

16h a 18h 51m.

#### Artículo 8. *Servicios Especiales y Plus de Servicio.*

Teniendo en cuenta que la actividad distribuidora de la Empresa se desarrolla en diferentes provincias y CC.AA., y no en todas ellas se dispone de almacenes, se realizarán servicios especiales a las Oficinas de Farmacia los siguientes días:

Fiestas locales de cada almacén.

Fiestas autonómicas.

Sábado Santo.

Sábados cuando el viernes sea festivo.

Los medio días festivos incluidos en el presente Convenio.

Cualquier otro día del año que la Empresa considere y crea necesario el servicio especial a las Oficinas de Farmacia.

Para los centros de trabajo de Aldaya y Murcia, se establecen dos listas de personal voluntario en cada sección, una de servicios largos y otra de cortos, y la participación de los voluntarios en cada servicio especial, se realizará de forma rotativa por cada una de las listas. Cada trabajador prestará su servicio en su sección habitual correspondiente.

El número de trabajadores necesarios, para cada servicio especial, lo designará la Dirección, así como el horario a realizar.

Se establece, a partir del año 2002, un Plus de Servicio por importe de 20,84 euros por hora trabajada en día laborable o domingo y de 30,05 euros por hora trabajada en festivo no domingo. Para este segundo caso, el trabajador voluntario que realice el servicio especial, podrá optar por el plus de 20'84 euros más un día de permiso, en lugar del plus de 30,05 euros, a disfrutar a, petición del trabajador, dentro de los doce meses siguientes a la realización del servicio y siempre que la producción lo permita, de lo contrario, será a convenir entre la Empresa y el trabajador. El número de trabajadores que opte por esta opción, no podrá ser superior al 50 por 100 de los trabajadores que realicen el servicio especial en cada sección. La opción se ejercerá por el mismo orden al que accedieron a la realización del servicio. Durante la vigencia del Convenio, este plus se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique al Sueldo Base.

#### Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la no realización de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fueran necesario realizar. La Dirección de la Empresa se compromete a informar, con anterioridad, al Comité de Empresa de la realización de horas extraordinarias, siempre que las circunstancias lo permitan.

Las horas que, con carácter extraordinario, tengan que realizarse para la elaboración del inventario de fin de ejercicio, en cada Centro de Trabajo, serán obligatorias para el número de trabajadores que designe la Empresa, según las necesidades de cada uno de los referidos centros.

Las restantes horas, incluidas las que fuera necesario realizar para el recuento de la paletización previa al inventario anual, y dentro del horario de actividad del Centro de Trabajo, serán voluntarias y rotativas para los trabajadores de la sección que necesite la realización de horas extraordinarias. El orden para la rotación será el alfabético. En el recuento de la paletización previo al día del inventario anual, se tendrá en cuenta cada año a los trabajadores que no pudieran acceder a realizarlas el año anterior, por haberse cubierto el cupo necesario de trabajadores para tal fin, para que puedan realizarlas si aún quisieran hacerlo.

Las horas extraordinarias destinadas a inventarios o preinventarios, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria (Sueldo Base; Antigüedad, Plus Convenio y Complemento Personal si lo hubiere).

Las horas extraordinarias distintas a las de inventarios, se compensarán con tiempo de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

#### Artículo 10. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de 26 días laborables consecutivos, de lunes a sábado con cuatro sábados obligatorios dentro del período, dentro de un mismo mes o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que el trabajador no lleve trabajando en la Empresa un año natural completo.

El período vacacional será, para todos los centros de trabajo de la Empresa, de cuatro meses, junio, julio, agosto y septiembre, excepto para los turnos 7.º y 8.º del almacén de Aldaya, que será de tres meses, julio, agosto y septiembre.

Las fechas de inicio y final de disfrute de las vacaciones en cada uno de los meses del período vacacional, para cada año de vigencia del Convenio, serán:

Para el año 2002:

Del 30 de mayo al 28 de junio.

Del 1 al 30 de julio.

Del 1 al 30 de agosto.

Del 1 al 30 de septiembre.

Para el año 2003:

Del 1 al 30 de junio.

Del 1 al 30 de julio.

Del 31 de julio al 29 de agosto.

Del 1 al 30 de septiembre.

Para el año 2004:

Del 1 al 30 de junio.

Del 1 al 30 de julio.

Del 2 al 31 de agosto.

Del 1 al 30 de septiembre.

Para el año 2005:

Del 1 al 30 de junio.

Del 4 de julio al 2 de agosto.

Del 3 de agosto a 1 de septiembre.

Del 2 de septiembre a 1 de octubre.

Si en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional pactado, se le compensará con el 100 por 100 de una paga (Sueldo Base, Antigüedad, Plus Convenio y Complemento Personal si lo hubiere), si el mes que se abandona, para tomar otro mes fuera del período vacacional, es el mes de julio o agosto, del 75 por 100 si el mes que se deja es el mes de septiembre o el 50 por 100 si el mes al que se renuncia es el mes de junio.

En los casos anteriores, la compensación correspondiente se calculará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados dentro de los períodos compensables. A tal efecto, la compensación diaria será el cociente de dividir la cantidad total en euros correspondiente a un mes completo (Sueldo Base, Antigüedad, Plus Convenio y Complemento Personal si lo hubiere), por 26.

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aún no perteneciendo al mismo grupo que se tuvo en cuenta para fijar el calendario de vacaciones, se deberán aglutinar ambos colectivos de trabajadores para formar un solo bloque a la hora de confeccionar el calendario, salvo para los que por acuerdo del 4 de enero de 1990, quedaron excluidos de la rotatividad y para los que pudieran quedar excluidos por nuevo acuerdo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en este artículo, se crea una comisión de seguimiento compuesta por tres miembros de entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal y tres por la Dirección de la Empresa.

El número de trabajadores, por cada departamento, sección o turno de trabajo, que podrán disfrutar sus vacaciones en los distintos meses vacacionales señalados para las mismas cada año, se obtendrá como resultado de dividir el número total de trabajadores de cada departamento, sección o turno de trabajo, por el número de meses vacacionales que correspondan a cada departamento, sección o turno de trabajo. Si el cociente no fuera exacto, el resto que quedara, se repartirá, de uno en uno, entre uno o varios de los tres o cuatro grupos, en función del número de los meses vacacionales para cada departamento, sección o turno de trabajo, hasta agotar dicho resto.

La Dirección de la Empresa fijará, cada año natural, el número de trabajadores que puedan salir de vacaciones en los meses no vacacionales para cada departamento, sección o turno de trabajo, diferenciando a los



que corresponda compensación económica de los que no tengan derecho a la misma y garantizando que el número de plazas compensables, para aquellos departamentos, secciones o turnos de trabajo que la Empresa fije derecho a compensación, sea de al menos, el 50 por 100 de los trabajadores.

El calendario de vacaciones lo confeccionarán la Dirección, el Comité y los Delegados de Personal y el sistema de distribución será rotativo de la siguiente forma:

a) Para el año 2002, y teniendo como referencia la lista de rotatividad de vacaciones de cada departamento, sección o turno de trabajo, se asignará la primera plaza vacacional del mes de agosto, al primer trabajador que quedó fuera de dicho mes el año precedente y a partir de él y de forma consecutiva, según el orden numérico de la lista, los que le sigan en número hasta completar el cupo de dicho mes. El primero en quedarse fuera del mes de agosto, ocupará la primera plaza vacacional del mes de julio y se procederá como lo expuesto en el mes de agosto. A continuación para el mes de septiembre y por último el mes de junio.

b) La asignación de las plazas vacacionales para el año 2003 y sucesivos, se realizará el mes de noviembre del año precedente al año en cuestión. La asignación se realizará por grupos, de forma que los trabajadores que en el último período vacacional les correspondió, inicialmente, el mes de junio, para el año en cuestión se les asignará el mes julio; para los de julio, inicialmente, del período vacacional anterior, el mes de agosto; para los de agosto, inicialmente, del período vacacional anterior, el mes de septiembre y para los de septiembre, inicialmente, del período vacacional anterior, les corresponderá el mes de junio.

Una vez adjudicadas todas las plazas del período vacacional pactado, en todas las secciones, departamentos y centros de trabajo, y hasta el 10 de diciembre, tendrán preferencia para cambiar sus vacaciones, todos los trabajadores que tuvieran asignado el mes de junio y por el mismo orden de salida que el de su asignación. Una vez consultados todos los trabajadores del mes de junio, la preferencia recaerá, y hasta el 20 de diciembre, en los que tuvieran asignado el mes de septiembre, por el mismo orden de salida que el de su asignación. Finalmente, hasta el 31 de diciembre y por orden de solicitud, podrán cambiar las vacaciones los trabajadores que tuvieran asignados los meses de julio o agosto. Dado que los turnos 7.º y 8.º del almacén de Aldaya, no incluyen el mes de junio como mes vacacional, la preferencia, y hasta la fecha indicada anteriormente, se iniciará con los trabajadores que tuvieran asignado, inicialmente, el mes de septiembre, por el mismo orden de salida que el de su asignación, siendo, posteriormente, por orden de solicitud de los trabajadores con vacaciones en julio o agosto.

A partir del 1 de enero de cada año, se permitirán cambios de vacaciones, siendo la preferencia el orden de solicitud.

Los cambios de fechas de vacaciones, se podrán hacer teniendo en cuenta el número de plazas que fije la Empresa para el resto de los meses del año no vacacionales. Las vacaciones se podrán disfrutar en uno o más períodos, siendo el fraccionamiento mínimo de seis días laborables consecutivos (de lunes a sábado) y en su conjunto deberán contener cuatro sábados obligatoriamente. Cuando atendiendo a las fechas obligatorias de inicio y final de vacaciones de cada uno de los meses vacacionales quedase/n algún/os día/s hasta completar los 26 días laborables de lunes a sábado, con cuatro sábados obligatorios, el/los día/s que faltase/n, podrá/n disfrutarse a lo largo del año a elección del trabajador y siempre que la producción lo permita, de lo contrario será a convenir entre la Empresa y el trabajador. No se tendrá en cuenta, en este supuesto, el fraccionamiento mínimo obligatorio aludido anteriormente.

Cuando algún trabajador cause baja en la Empresa, el número que le correspondía en su lista de vacaciones se quedará vacío.

Cuando un trabajador cause baja en un departamento, sección o turno de trabajo, para ingresar en otro departamento, sección o turno de trabajo, tomará el primer número vacío de la lista de vacaciones en la que entre. De no existir números vacíos, tomará siempre, el número siguiente al último de la lista en la que se integre. Cuando se de la circunstancia de que varios trabajadores causen baja en un departamento, sección o turno de trabajo para ingresar en otro, departamento, sección o turno de trabajo, el orden de ingreso en la nueva lista, será comenzando por el que tuviera el número más bajo de la lista saliente y así sucesivamente y con los criterios mencionados anteriormente.

En las secciones o departamentos en los que tradicionalmente se establecen plazas compensables en los meses del calendario vacacional pactado, al menos deben salir de vacaciones el 50 por 100 del número de trabajadores asignados a dichos meses. Esta norma no será de aplicación para los trabajadores que tengan asignado el mes de junio, debiendo permanecer, al menos, un número igual al cupo que la Empresa fije para los meses no vacacionales. No obstante, podrá verse disminuido este número siempre

y cuando el/los trabajador/es que con su/s petición/es provocara/n dicha situación, renunciara/n a la compensación económica que le/s pudiera haber correspondido por la salida de dicho mes de junio y sin sobrepasarse, nunca, con esas salidas, el cupo que la Empresa asigne a cada uno de los meses no vacacionales.

Se permitirá el cambio de vacaciones, dentro del período vacacional pactado, entre todos los trabajadores que pertenezcan a la misma lista de rotatividad.

Los matrimonios, cuando ambos trabajen en la Empresa, disfrutarán del mismo mes de vacaciones, salvo renuncia expresa, sin que ello suponga el aumentar el cupo de trabajadores a salir de vacaciones en cada uno de los meses que se hubiera establecido.

#### Artículo 11. *Fiestas.*

Se considerarán fiestas no recuperables las del Calendario Laboral que la autoridad competente señale para cada localidad, así como las que tengan tal carácter para las Oficinas de Farmacia, según el calendario anual que establezca, para cada localidad, el M.I. Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Se acuerda, para los centros de trabajo de Aldaya y Gandia, que los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre, de cada año, tengan la consideración de medio día festivo. Para el Centro de Trabajo de Murcia, el día 18 de marzo se sustituirá por el día anterior a la Fiesta de la Primavera.

La jornada laboral de los medio día festivos será, para todos los trabajadores del centro de trabajo afectado, de 3h 30m, salvo para los trabajadores del turno nocturno del Centro de Trabajo de Aldaya, que será de 2h 33m. En este turno, la jornada de cada medio día festivo, se realizará a continuación de la jornada precedente.

Para los centros de trabajo de Aldaya, salvo para los turnos semi-nocturno y de fin de semana, y de Gandia, se establecen las siguientes variaciones:

##### Año 2002:

El día 18 de marzo tal y como se determina en el párrafo tercero de este artículo.

Para los días 24 y 31 de diciembre, las 3h 30m de trabajo de cada uno de los dos días se sumarán, 7 horas, de forma que para los trabajadores con jornada continuada sujetos a turnos de trabajo, por turnos completos, trabajarán uno de los dos días y librarán el otro. Los trabajadores con jornada continuada no sujetos a turnos, la plantilla de cada sección por mitades, trabajará un día y librará el otro. Los trabajadores con jornada partida, por mitad del colectivo, podrán escoger el día de libranza. El horario de trabajo para las jornadas continuadas será el resultado de sumar siete horas a la hora de inicio de la jornada normal de mañana del día de la semana que corresponda ese día y cuya referencia viene reflejada en el artículo 7.º de este Convenio. Para las jornadas partidas, el horario será de 8 a 15.

##### Años 2003, 2004 y 2005:

Se acuerda que se sumen las horas de trabajo de los días 17-18 de marzo y 24-31 de diciembre, dividir el resultado entre dos y que el tiempo resultante sea la jornada a realizar, por cada trabajador, en dos de los días antes mencionados, uno de cada mes, librando los otros dos, uno de cada mes. Al ser el día 17 de marzo de trabajo a jornada completa, las horas trabajadas de media por cada trabajador es de 7, que más las 3h 30m de cada uno de los tres medio día festivos dan un total de 17h 30m a trabajar en dos jornadas; es decir, 8 horas y 45 minutos cada día de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, para los trabajadores de jornada continuada a régimen de turnos, por turnos completos, librarán un día de entre el 17 y 18 de marzo, trabajando el otro y lo mismo para los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores con jornada continuada sin turnos y los de jornada partida, lo mismo que lo anterior pero por mitades. El horario de trabajo para las jornadas continuadas será el resultado de sumar 8h 45m a la hora de inicio de la jornada normal de mañana del día de la semana que corresponda ese día y cuya referencia viene reflejada en el artículo 7.º de este Convenio. Para las jornadas partidas, el horario será de 6 horas 45 minutos a 15 horas 30 minutos.

Para el Centro de Trabajo de Murcia se establecen las siguientes variaciones:

##### Años 2002 a 2005:

Se realizará el mismo planteamiento que para los centros de trabajo de Aldaya y Gandia de los años 2.003-2.005, pero con el día anterior a la Fiesta de la Primavera y con el día anterior a la Romería de la Virgen

de la Fuensanta, en sustitución de los días 17 y 18 de marzo, más los días 24 y 31 de diciembre.

Las fiestas locales del Centro de Trabajo de Aldaya serán las de Valencia capital.

Se acuerda que para el turno de fin de semana del almacén de Aldaya, los días 1.º de enero y 25 de diciembre de cada año, su entrada al trabajo sea a las 8 horas en lugar de las 6 horas.

#### Artículo 12. *Períodos de prueba.*

Los períodos de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa, serán como máximo los siguientes:

Para el grupo profesional de Técnicos Titulados: Seis meses.

Para el grupo profesional de Personal Cualificado: Dos mes.

Para el grupo profesional de Personal no Cualificado: Un mes.

A los efectos de computar la duración del período de prueba, no se tendrán en cuenta los días de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional; es decir, las situaciones de Incapacidad Laboral.

#### Artículo 13. *Vestuarios y equipos.*

La Empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo según el siguiente detalle:

Almacén:

Caballeros:

Verano:

2 camisas de manga corta.

1 pantalón largo/corto a elección.

Invierno:

1 estival los años impares.

1 suéter cisne crrlr. los años pares.

1 pantalón pana los años impares.

1 deportivas los años pares.

Señoras:

Verano:

1 bata de manga corta.

1 pantalón largo/corto a elección.

Invierno:

1 bata M/larga los años impares.

1 suéter cisne crrlr. los años pares.

1 pantalón pana los años impares.

1 deportivas los años pares.

Recepción de Mercancías: Las mismas prendas que en el almacén más un anorack cada tres años.

Reparto:

Verano:

2 camisas, una de M/corta y otra de M/larga.

1 pantalón tejano.

Invierno:

1 sudadera los años pares.

1 pantalón tejano los años impares.

1 deportivas los años pares.

1 anorack cada tres años.

Administración y Pantallas:

1 polo azul marino.

1 cardigan azul marino cada dos años.

Mantenimiento:

Verano:

2 camisetas de algodón de M/corta.

1 pantalón peto.

Invierno:

2 buzos.

Todas las prendas superiores llevarán el anagrama de Alcofarsa.

La utilización del vestuario, para todo el que lo solicite, será obligatoria y se revisará anualmente en función del estado del mismo.

#### Artículo 14. *Sueldo Base.*

Para el año 2002, el Sueldo Base de cada categoría se incrementará en el 2 por 100 (IPC previsto por el Gobierno), con el resultado que consta en el anexo.

Para los años 2003, 2004 y 2005, el Sueldo Base de cada categoría se incrementará con arreglo al IPC, previsto por el Gobierno para cada uno de los tres años de duración.

#### Artículo 15. *Revisión salarial.*

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2002 excediera del 2 por 100, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2002, consistente en la aplicación del IPC real sobre los importes resultantes de dividir por 1,02, todos y cada uno de los sueldos bases de las tablas salariales que constan en el anexo I.

Para cada uno de los años restantes de Convenio, si el IPC real a 31 de diciembre superase el IPC previsto para ese año, se realizará una revisión salarial, con carácter retroactivo a 1 de enero del mismo año, consistente en aplicar la diferencia porcentual habida, sobre cada uno de los sueldos base de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

Si durante la vigencia del presente Convenio, el incremento salarial pactado, cada año, en el Convenio Nacional de Mayoristas Distribuidores de Productos Farmacéuticos fuera inferior al pactado en este Convenio, el importe resultante de la diferencia porcentual en el Sueldo Base de cada categoría de la Empresa, así como su repercusión en la antigüedad, se rebajará del mismo y pasará a incrementar el importe del Plus Convenio. Si por el contrario, el incremento pactado en dicho convenio, cada año, fuera superior al establecido en este Convenio, se revisarán al alza los sueldos base de todas las categorías incluidas en el Convenio de Empresa, en los importes correspondientes a la diferencia porcentual que, a favor, se produzca. Este último supuesto será de aplicación, igualmente, a todos los conceptos de nómina cuyos incrementos, en este Convenio, vayan referenciados al Sueldo Base.

#### Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

Son cinco: La de Beneficios, pagadera en enero; abril; julio; octubre y la de Navidad.

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por los conceptos salariales fijos de la nómina (Sueldo Base, Antigüedad y Plus Convenio, más las gratificaciones y Complemento personal si los hubiere).

#### Artículo 17. *Plus Convenio.*

Se establece un Plus Convenio, para el año 2002, de 108,18 euros, para todas las categorías profesionales recogidas en este Convenio. Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio, este plus, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Sueldo Base.

Para cada año de duración de este Convenio, si el Convenio Nacional de Mayoristas Distribuidores de Productos Farmacéuticos no estableciera una mejora salarial superior al IPC, real del año, se añadirá al importe del Plus Convenio resultante del párrafo anterior, la cantidad fija de 6,81 euros. Si dicho Convenio Nacional pactara una mejora salarial superior al IPC real, del año inferior al 0,5 por 100, la cantidad fija a añadir al Plus Convenio resultante del párrafo anterior será de 0,14 euros por cada centésima porcentual que faltara hasta completar el referido porcentaje. Si la mejora salarial, sobre el IPC, real del año, fuera de un 0,5 por 100 o superior, no se sumará ninguna cantidad al Plus Convenio resultante del párrafo anterior.

#### Artículo 18. *Plus de Productividad.*

Se acuerda mantener el Sistema de Productividad de Alcofarsa de fecha dos de junio de mil novecientos noventa y ocho, siendo su importe máximo

para el año 2002 de 35,59 euros. Para cada uno de los años restantes de Convenio, este plus se incrementará en el mismo porcentaje que se aplique al Sueldo Base.

El importe de plus resultante de cada mes, se abonará en la nómina del mes siguiente.

#### Artículo 19. *Plus de Nocturnidad.*

Consistirá en el abono del 5 por 100 del Sueldo Base para todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno seminocturno del almácén de Aldaya, por día trabajado.

#### Artículo 20. *Plus Transporte.*

Para el año 2002 tendrá un importe de 2,44 euros diarios. Para cada uno de los años restantes de Convenio, este plus se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Sueldo Base. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, doce veces al año.

Las cantidades que no se abonen, por inasistencia al trabajo, se ingresarán en el Fondo Social correspondiente a los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima».

#### Artículo 21. *Subsidio por matrimonio.*

Todo trabajador que contraiga matrimonio, teniendo al menos un año de antigüedad en la Empresa, percibirá, dentro del mes en que se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente compuesto por, un Sueldo Base, Antigüedad, Gratificación voluntaria y Complemento Personal, éstos tres últimos conceptos si los hubiere. Este subsidio se complementará con un 11 por 100 del total de los conceptos antes mencionados.

#### Artículo 22. *Subsidio por natalidad.*

Consistirá, para el año 2002, en 245,72 euros, pagaderas de una sola vez, por el nacimiento de cada hijo. Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que el Sueldo Base.

Cuando se dé la circunstancia de que los dos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos percibirá la cantidad referida por este concepto.

#### Artículo 23. *Ayuda escolar.*

Consistirá en un único pago anual, en la nómina del mes de septiembre, para ayuda de libros. Los importes de ayuda escolar para el año 2002, son los siguientes:

Para hijos de 1 y 2 años, 61,30 euros.

Para hijos de 3 a 5 años, 77,23 euros.

Para hijos de 6 a 16 años, 147,43 euros.

Para hijos de 17 y 18 años, 183,91 euros.

Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, se incrementarán los importes de ayuda escolar en el mismo porcentaje que el Sueldo Base.

#### Artículo 24. *Ayuda a hijos disminuidos física y/o psíquicamente.*

La Empresa concederá, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, para el año 2002, una ayuda familiar de 119,35 euros mensuales por cada hijo disminuido físico o mental que tenga el trabajador a su cargo y cuya calificación esté reconocida por los organismos médicos de la Seguridad Social. Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que el Sueldo Base.

Tendrán preferencia para la permanencia en la Empresa, aquellos trabajadores que se encuentren en la situación anteriormente mencionada.

#### Artículo 25. *Plus de responsabilidad.*

Con el fin de compensar económicamente la responsabilidad de los trabajadores que deben sustituir a otros trabajadores de superior categoría laboral, por un período de tiempo no inferior a un día, se abonará al sustituto, la diferencia del Sueldo Base de su categoría a la del puesto que hubiera sustituido, más la diferencia de la gratificación por puesto de trabajo si existiera.

#### Artículo 26. *Minusválidos.*

Se designarán puestos de minusválidos cuando se produzca disminución de aptitudes físicas o mentales en trabajadores de la Empresa, siempre que el grado de minusvalía lo permita. También en el caso de pérdida de miembros por accidente o enfermedad y con el límite del 3,5 por 100 de la plantilla de la Empresa. La asignación de puesto de trabajo será acorde con la nueva situación y con arreglo a la calificación de incapacidad que el organismo competente declare.

#### Artículo 27. *Trabajadoras embarazadas.*

En consideración a las distintas circunstancias que se les pueda plantear a las trabajadoras durante el período de gestación e independientemente de los establecido en el Estatuto de los Trabajadores y su posterior desarrollo sobre el descanso de maternidad, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Se dará preferencia a las trabajadoras embarazadas para realizar aquellos trabajos que requieran un menor esfuerzo físico o una menor fatiga.

b) Cumplido el cuarto mes de gestación, y hasta la fecha en que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de 15 minutos de descanso independientemente de lo que pueda establecer la Legislación.

c) El descanso por alumbramiento de las trabajadoras embarazadas será de 112 días naturales, cuyo disfrute será, como mínimo, de seis semanas inmediatamente después del parto.

d) Dada la actual interpretación que el INSS, viene dando del permiso por maternidad previsto en el artículo 48.cuatro del ET, las partes firmantes se comprometen a agotar todos los trámites y recursos previstos en la Legislación en el caso de que el INSS, no le reconozca a la trabajadora el disfrute del período de dieciséis semanas en la forma que marca la Legislación.

El disfrute de las dieciséis semanas deberá ser solicitado por la trabajadora a la Empresa antes del inicio de tal plazo, consignando la fecha a partir de la cual comenzará al disfrute del permiso.

e) Cualquier incidente que pudiera surgir de la aplicación de esta norma, será tratado y resuelto por la Dirección de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 28. *Seguridad e Higiene.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posteriores reglamentos de desarrollo de la misma.

#### Artículo 29. *Premios.*

##### 1.º Premio al cese por jubilación:

a) La jubilación será obligatoria el mismo día que el trabajador cumpla los 65 años de edad.

b) Se gratificará la jubilación, para aquellos trabajadores en activo a la firma del presente Convenio, con una cantidad en metálico equivalente a la suma total de emolumentos percibidos por el trabajador durante los doce últimos meses de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias que pudieran haberse hecho efectivas durante esos meses.

c) Dichos emolumentos estarán integrados por el total devengado en nómina.

d) La Empresa, una vez hubiese cumplimentado y finiquitado los correspondientes trámites de jubilación, hará efectiva dicha cantidad de una sola vez.

e) La Empresa notificará al Comité, con un mes de antelación, la jubilación obligatoria del trabajador.

f) Todo trabajador que voluntariamente solicite el premio al cese por jubilación, cuya edad esté comprendida entre los 60 y 65 años, será acreedor al mismo premio que al que se jubile obligatoriamente a los 65 años de edad.

2.º Premio a la dedicación: Con el deseo de premiar la dedicación de los trabajadores a la Empresa, se establecen los siguientes premios:

El trabajador que cumpla 60 años de edad estando en activo y con 10 ó más años de prestación de servicios en la Empresa y todos los trabajadores que estando en activo cumplan 25 años de prestación de servicios en la Empresa, percibirán un premio en metálico equivalente al 100 por 100 de una mensualidad en sus conceptos de Sueldo Base, Antigüedad, Plus Convenio y Complemento Personal si lo hubiere.



Artículo 30. *Jubilación antes de los sesenta y cinco años.*

En el supuesto de que por Ley se anticipara la edad de jubilación que cree el derecho al cien por cien de la prestación por edad actualmente a los 65 años, la edad de jubilación obligatoria en la Empresa, quedará modificada igualmente.

Artículo 31. *Subsidio por enfermedad o accidente de trabajo.*

Los trabajadores que causen baja por enfermedad común o laboral, accidente común o de trabajo, percibirán con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica que abona la Seguridad Social por tal concepto, suponga la percepción del 100 por 100 del salario real del trabajador.

Para determinar la cuantía de la prestación, se tendrá en cuenta, para fijar la base de cotización, lo establecido en la Legislación vigente.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Los reconocimientos a los que se hace referencia en este artículo, podrán efectuarse en el domicilio del trabajador, en las instalaciones de la Empresa o en otras dependencias de entidades que colaboren o estén contratadas por la Empresa para la prestación médica de sus trabajadores. La Empresa abonará, al trabajador afectado, el doble del Plus Transporte diario y Plus Traslado si lo percibiera, que rija en cada momento, o el importe de los billetes de transporte público (autobús o tren) en los últimos dos supuestos.

Artículo 32. *Seguro por defunción o invalidez.*

La Empresa garantiza los siguientes capitales a todos los trabajadores incluidos en este Convenio, a través de Entidad Aseguradora, de acuerdo con el siguiente detalle:

Muerte natural, 15.000 euros.

Muerte accidental, 21.000 euros.

Muerte por accidente de circulación, 27.000 euros.

Invalidez permanente total o absoluta por enfermedad o accidente, 21.000 euros.

De estas garantías recibirán todos los trabajadores su correspondiente certificado individual y se entregará copia del mismo al Comité si lo solicitase.

Artículo 33. *Jornada reducida.*

Los trabajadores que soliciten jornada reducida en base a lo previsto en el artículo 37.5 del ET, deberán hacerlo por tiempo determinado y se les concederá por una sola vez, sea cual sea el tiempo para el que la solicitase. El plazo mínimo de solicitud será de un año.

El horario de trabajo, en jornada reducida, será el que fije la Empresa con arreglo a las necesidades organizativas.

Cuando se produzca el retorno a la jornada completa, se hará incorporándose el trabajador en los turnos que rijan en ese momento en la sección en la que prestaba sus servicios.

Artículo 34. *Anexos.*

Cualquier acuerdo entre las partes que incida en la temática propia de una negociación colectiva, deberá constar como anexo al mismo y con la misma fuerza vinculante para ambas partes.

Artículo 35. *Omisiones.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente en cada momento. Caso de producirse conflictividad en alguna materia, ambas partes tienen capacidad para resolver en todo aquello que acuerden.

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y control del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro

miembros de la Representación de los Trabajadores e igual número de la Representación Empresarial.

La Presidencia y la Secretaría, en cada sesión, serán ostentadas alternativamente y respectivamente por un miembro de cada representación.

El Presidente no tendrá voto de calidad.

En el supuesto de que surjan discrepancias en el seno de dicha Comisión, se acudirá a la Autoridad Competente.

Artículo 37. *De los Sindicatos y los Comités de Empresa.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Crédito mensual: Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 40 horas, computables personalmente y acumulables para tres de los miembros de aquél, que deberán ser acreditadas mediante la utilización de un talonario para cada uno de ellos. Los Delegados de Personal de los centros de trabajo de Gandia y Murcia, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas.

El Delegado Sindical, cuando corresponda su existencia de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales.

Así mismo no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones y cuando la Empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Prácticas antisindicales: En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 38. *Plus traslado.*

Para el año 2002 consistirá en 1,81 euros diarios. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, once veces al año. Para el resto de años de Convenio, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que lo haga el Sueldo Base.

Tendrán derecho a la percepción del mismo, los trabajadores que fueron trasladados al centro de trabajo de Aldaya desde los centros de trabajo de Ausias March, Xátiva y Gandia.

Artículo 39. *Compensación por traslado.*

a) 2.404,05 euros (400.000 pesetas) al trabajador que se incorpore al centro de trabajo de destino antes de los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la convocatoria efectuada, al efecto, por la Empresa.

b) 1.502,53 euros (250.000 pesetas) en caso de cambio de residencia, en concepto de gastos de traslado. En este supuesto se dejará de percibir el Plus Traslado si se viniera percibiendo.

Esta cantidad se abonará aunque no se produzca lo dicho en el apartado a).

c) No se podrán efectuar traslados de trabajadores entre distintas provincias.

d) En los casos en que la Empresa, por necesidades de cualquier índole hubiera de acudir a nuevas contrataciones, con carácter previo, se ofrecerá la posibilidad de ocupar los puestos de trabajo a aquellos trabajadores que hubieran sido trasladados en algún momento.



Artículo 40. *Nuevas tecnologías.*

La Empresa no instará Expediente de Regulación de Empleo «por causas tecnológicas».

Artículo 41. *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio de Empresa son las siguientes:

Jefe de Almacén.  
 Jefe Sección Administrativa.  
 Jefe Sección Servicios.  
 Jefe Sección Mercantil.  
 Dependiente Mayor.  
 Corredor de Plaza.  
 Dependiente.  
 Oficial Administrativo.  
 Profesional de 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo.  
 Profesional de 2.<sup>a</sup>  
 Ayudante de Dependiente.

Artículo 42. *Ascensos.*

Para la vacante que se produzca en categoría superior, y sea necesario cubrir, tendrán opción preferente los trabajadores de categorías inferiores de la sección donde se produzca dicha vacante. Si no se cubriera, tendrían opción todos los trabajadores del centro de trabajo. Si continuase sin cubrirse la referida vacante, se acudiría a la contratación externa.

Se realizará un examen entre todos los candidatos, pudiendo ejercer el Comité o Delegado de Personal en su caso, una labor de vigilancia.

Artículo 43. *Comisión Negociadora del Convenio.*

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio Colectivo, los gastos que se produzcan por desplazamiento de los Delegados de Personal a Aldaya, se abonarán a razón de 0,15 euros por kilómetro, cuando el trayecto se realice en vehículo propio, o se abonará el precio del billete de tren o autobús, previa su presentación.

Cuando a los miembros de la Comisión Negociadora, por la duración de las reuniones y porque la hora de llegada a su lugar de origen, desde la finalización de la reunión, sobrepase las 15 horas 30 minutos y les fuera necesario quedarse a comer al mediodía, la Empresa abonará una dieta de 6,01 euros, por persona y día, contra la presentación de la correspondiente factura del bar-restaurante.

Se computará como tiempo de negociación, para los miembros del Comité y Delegados de Personal que asistan a la reunión, una hora antes a la fijada para el comienzo de la reunión correspondiente. También se computará como tiempo de negociación, una hora para cada uno de dos miembros de entre el Comité y/o Delegados de Personal, cuando corresponda a la Representación de los Trabajadores, la redacción del acta de la reunión.

Artículo 44. *Formación Continua.*

Con el fin de facilitar la formación a todos los trabajadores, la Empresa realizará cursos de formación continuada para la adaptación y reciclaje del personal, durante la jornada de trabajo, dentro de lo posible.

El trabajador formado en una actividad determinada y con resultado de APTO, obtendrá una certificación firmada por el Jefe del Departamento. El Jefe del Departamento emitirá un informe que dirigirá a la Comisión Paritaria del Convenio para su supervisión.

Artículo 45. *Permisos no retribuidos.*

Los permisos no retribuidos que soliciten los trabajadores y conceda la Empresa, hasta un día de duración como máximo, podrán tener carácter de tiempo de trabajo a recuperar, si así lo solicitara el trabajador beneficiado del permiso. Las recuperaciones se realizarán de lunes a viernes, según las necesidades de la Empresa.

Artículo 46. *Permisos retribuidos.*

Se concederá un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos del trabajador, en la fecha de la celebración. En caso de que la misma se realizara fuera de la provincia donde

esté ubicado el centro de trabajo donde el solicitante preste sus servicios, el permiso será de dos días.

Para los casos previstos en el artículo 37.º3 b) del ET, cuando el trabajador solicitante tuviera que realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia en donde esté ubicado el centro de trabajo donde prestase sus servicios, el permiso tendrá una duración de cuatro días.

Artículo 47. *Promoción.*

Cuando se produzca una baja en la categoría de Dependiente Mayor en el centro de trabajo de Aldaya y sea necesario cubrir, se realizará una promoción para cubrir dicho puesto, dando preferencia a los trabajadores que hayan superado, con la calificación de apto, la formación en al menos tres de las tareas siguientes: Lanzamiento, básculas, reposición, tóxicos-psicotropos, control de recepción de mercancías, control operativo, control de gesto y abonos.

El número de dependientes mayores en el almacén de Aldaya, se ha determinado teniendo en cuenta la actual estructura organizativa y técnica. La Empresa cubrirá las bajas de dependiente mayor que puedan producirse en el futuro, siempre y cuando se mantenga la actual estructura de tareas y por ello, sea necesario cubrirlas.

Artículo 48. *Complemento personal.*

El Complemento Personal, para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo, no será absorbible ni compensable y se revalorizará anualmente, en el mismo porcentaje que lo haga el Sueldo Base.

Artículo 49. *Contratación temporal.*

Para el establecimiento de la duración máxima de los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1 b) del E.T., será de aplicación la duración prevista en el convenio sectorial nacional vigente en cada momento.

Disposición transitoria.

Para el presente Convenio 2002-2005, se acuerda que a su finalización el 31 de diciembre de 2005, se prorrogará automáticamente hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo que se firme un nuevo convenio con anterioridad a dicha fecha, no resultándole de aplicación, en este punto, modificaciones legislativas que pudieran entrar en vigor durante el período de vigencia del Convenio.

Disposición final primera.

El Comité de Empresa creará una comisión compuesta por tres miembros, para el seguimiento, organización y desarrollo de la Empresa, que solicitará y recibirá información propia de sus competencias, de la Dirección de la Empresa.

ANEXO

Sueldo Base 2002

Categoría	Mensual	Anual
Jefe de Almacén .....	757,70	12.880,90
Jefe de Sección Administrativa .....	733,88	12.475,96
Jefe de Sección Mercantil .....	721,82	12.270,94
Jefe de Sección Servicios .....	687,55	11.688,35
Dependiente Mayor .....	665,64	11.315,88
Corredor de Plaza .....	665,64	11.315,88
Dependiente .....	658,62	11.196,54
Oficial Administrativo .....	658,62	11.196,54
Profesional de 1. <sup>a</sup> .....	658,62	11.196,54
Auxiliar Administrativo .....	638,91	10.861,47
Profesional de 2. <sup>a</sup> .....	632,34	10.749,78
Ayudante de Dependiente .....	632,34	10.749,78