

Conocimiento de los aspectos biológicos que con carácter básico y general permitan conocer y comprender los efectos que sobre el organismo tiene la actividad motriz. Incidir en aquellos aspectos que hagan referencia a la salud y actitudes posturales.

Reflexión sobre las teorías que sustentan los actuales diseños pedagógicos de la Educación Física y su participación en el currículo general, haciendo especial énfasis en el valor educativo en la actividad motriz.

Parte II: «Contenidos de la Educación Física».

Orientación del contenido del módulo:

Los contenidos de Educación Física se tratarán desde dos aspectos:

1. Estudio teórico de cada contenido, su estructura y su relación con el proceso evolutivo.
2. Tomar contacto con la práctica de los distintos contenidos, adquiriendo una vivencia del movimiento, y conocer la forma de desarrollo y aprendizaje de los mismos.

Estos dos aspectos estarán referidos a los siguientes bloques de contenidos:

- Educación Física de base.
- Condición Física general.
- Iniciación deportiva.
- Expresión corporal.
- Actividades en la naturaleza.
- Juegos tradicionales y populares.
- Otras actividades.

Parte III: «Didáctica Aplicada en Educación Física».

Este módulo deberá contener los recursos didácticos a utilizar en la enseñanza de la Educación Física.

Se atenderá, por un lado, a los aspectos generales de la didáctica especial de esta materia con técnicas de enseñanza, evaluación y método de la programación. Por otro, estos aspectos generales se integrarán en un planteamiento diversificado por ciclos, adecuándose a las características de los mismos e incorporando las directrices didácticas más acordes.

Parte IV: «Prácticas dirigidas».

Los alumnos desarrollarán sesiones bajo la supervisión de Profesores del curso en Centros escolares en aplicación de los contenidos del curso.

2.2 Segunda fase: Fase de experimentación mediante prácticas dirigidas de proyectos curriculares en Centros docentes asistidos y asesorados por un Profesor tutor, con una duración de un curso académico (curso 1988-89).

El desarrollo de esta fase consistirá en:

- a) La elaboración y experimentación de una programación de Educación Física, que se aplicará en su Centro de prácticas.
- b) La participación en un seminario permanente que se realizará en horario no lectivo.
- c) La presentación de una Memoria, en la que se explicará el desarrollo y la evaluación de la programación experimentada.

ANEXO III

Modelo de instancia para solicitar el curso

Ilustrísimo señor:

El Profesor de EGB cuyos datos figuran a continuación:

1. Datos personales:

Apellidos Nombre
 Edad Documento nacional de identidad número
 Domicilio particular Número Teléfono
 Localidad Código postal Provincia

2. Datos académicos:

2.1 Títulos que posee
 2.2 Actividades de perfeccionamiento
 2.3 Otros

Solicita a V. I. participar en el curso de
 a celebrar en

En, a de de

Ilmo. Sr. Director provincial del Ministerio de Educación y Ciencia
 en

ANEXO IV

Pruebas de aptitud física

Primera prueba: Salto horizontal, desde parada y con los pies juntos.

Mínimos establecidos:

Hombre: 190 centímetros.

Mujer: 160 centímetros.

Segunda prueba: Abdominales. Treinta segundos. Tumbados boca arriba, piernas flexionadas, sujetando una pelota en la nuca, elevación y descenso del tronco.

Mínimos establecidos:

Hombre: Quince veces.

Mujer: Doce veces.

Tercera prueba: 9 x 4. Partir de una línea de salida, hasta otra situada a 9 metros, recoger un taco de madera, llevándolo y dejándolo en la línea de salida. Repetir el recorrido recogiendo un segundo taco de madera.

Mínimos establecidos:

Hombre: Once segundos.

Mujer: Doce segundos.

Cuarta prueba: Carrera continua de nueve minutos.

Recorrido mínimo:

Hombre: 1.800 metros.

Mujer: 1.300 metros.

ANEXO V

Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia de

Relación de Profesores seleccionados para realizar el Curso de Especialización de Educación Física en
 de la Universidad de

Apellidos y nombre	Localidad de procedencia	Documento nacional de identidad

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10122 RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Farmacéutica, S. Coop. RL.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Farmacéutica, S. Coop. RL.», que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Sociedad Cooperativa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 30 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FEDERACION FARMACEUTICA, S. COOP. RL»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Este Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todos los Centros de trabajo que «Federación Farmacéutica, S. Coop. RL» tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro.

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.*-1. El contenido del presente Convenio establece y regula las relaciones laborales ente «Federación Farmacéutica, S. Coop. RL» y sus empleados.

2. Afectará a la totalidad del personal vinculado por contrato de trabajo, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, edad, sexo o condición, quedando excluidos de: Jornada, vacaciones y escala salarial, pero no de los restantes puntos del Convenio, los empleados que tengan asignada alguna de las categorías que a continuación se detallan y que corresponden al personal directivo.

Director.
Titulado grado Superior.
Jefe de Personal.
Jefe de Ventas.
Jefe de Análisis y Programación.
Jefe de Producción Departamento de Informática.
Jefe de Compras.
Jefe de Sucursal.
Jefe de Transportes.
Jefe de Métodos y Mantenimiento.
Jefe de Línea Mercancías.
Cajero.

No obstante, el personal descrito anteriormente podrá solicitar su inclusión total en el Convenio, arrojándose sus percepciones al salario indicado en el anexo I para la categoría que se trate.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia.*-1. El presente Convenio Colectivo empezará a regir en todas sus partes desde el 1 de enero de 1988, independientemente de la fecha de su presentación ante la autoridad laboral y de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1989, y será prorrogable de año en año si dos meses antes de su terminación no se hubiera pedido su rescisión o revisión en forma legal.

3. Antes de la finalización de su vigencia se reunirá la Comisión Paritaria con el fin de determinar la fecha de inicio de las nuevas negociaciones.

Art. 4.º *Compensación y absorbilidad.*-Las condiciones económicas que aquí se pactan, estimadas anualmente, son compensables y absorbibles en su totalidad con las retribuciones económicas que rigieron anteriormente, incluidos los contratos individuales y los pactos de cualquier otra clase.

Art. 5.º *Rescisión.*-El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente las normas pactadas.

En caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprueba alguna de sus estipulaciones, quedaría este Convenio sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

Art. 6.º *Revisión.*-Cualquiera de ambas partes contratantes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo si con carácter legal, reglamentario o por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas o entrase en vigor un Convenio de rango superior que afectase a nuestra Empresa y la totalidad de las nuevas mejoras, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuesen superiores a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Principio general.*-Es facultad de la Empresa, previo informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal, suprimir y estructurar los servicios o funciones al objeto de lograr la máxima productividad en el conjunto de la misma a través de la modernización de instalaciones, mecanización de los procesos administrativos, racionalización y aplicación de los métodos de trabajo más convenientes.

Art. 8.º *Medida de trabajo.*-La Empresa, de mutuo acuerdo con los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal, adoptará los métodos técnicos pertinentes para efectuar la correcta medición del trabajo en aquellos puestos que se estime conveniente y creará los manuales de valoración por el mérito para las funciones que no puedan ser medidas técnicamente.

Art. 9.º *Categorías profesionales.*-1. El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que constan en la escala salarial del anexo I, aun cuando no suponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas en el citado anexo.

2. En tanto no se incorporen al anexo 2 las funciones generales encomendadas a cada categoría, seguirán en vigor las funciones que constan en las descripciones de los puestos de trabajo pertenecientes a cada una de dichas categorías.

3. Si por necesidades de organización fuese precisa la creación de nuevas categorías profesionales, la Empresa, mediante informe razonado, lo propondrá a la Comisión Paritaria para que la misma proceda a su aprobación o denegación.

4. En los Centros de trabajo cuya distribución sea de la de secciones existirá un Dependiente Mayor por cada cuatro Dependientes.

El cálculo se efectuará por secciones en los Centros de trabajo de Barcelona y L'Hospitalet, y sobre el total de la plantilla de Dependientes en el resto de Centros.

En caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de Dependientes Mayores.

Art. 10. *Sistema de incentivos.*-1. Se denomina incentivo de trabajo o prima a la cantidad que abona la Empresa a los empleados que trabajan a una actividad superior al rendimiento mínimo normal exigible. Los incentivos se dividen en:

- Valoración mediante manual al mérito.
- Mixtos (prima directa y valoración al mérito).

2. La valoración por el mérito se aplicará a aquellos empleados que realicen trabajos que no puedan medirse técnicamente.

Durante la vigencia del presente Convenio el valor punto de la prima de valoración por el mérito será el que consta en el anexo I (escala salarial) para cada una de las categorías.

Cada mando revisará las valoraciones de sus empleados directos antes del 31 de enero, estando presente el propio empleado. Estas revisiones serán supervisadas por el Director o Jefe del Departamento o sucursal, el cual notificará al empleado las posibles variaciones introducidas. El empleado deberá firmar el «enterado» en el manual.

3. El sistema mixto se aplicará a aquellos empleados cuyo trabajo sea en parte medible y en parte no y según el número de horas que esté en cada uno de los trabajos.

Para obtener el valor de prima en las horas que deba aplicarse el manual del mérito se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe total prima manual}}{166} = \text{Valor hora manual}$$

166

La prima directa se abonará durante las horas en que el empleado realice trabajos perfectamente determinados y que hayan sido cuantificados mediante cronometrages.

Para los valores de la prima directa se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

Cuando la Empresa lo juzgue conveniente podrá iniciar el incentivo por debajo del mínimo exigible, aun cuando para ello deba superarse el mencionado mínimo.

4. Siendo la prima de valoración por el mérito un incentivo dimanado de la actuación del empleado durante su permanencia en la Empresa, se descontará la parte proporcional que corresponda por cualquier tipo de ausencia no recuperada o no recuperable.

Dicho descuento corresponderá únicamente al tiempo laborable de ausencia, por lo que el valor/día se obtendrá dividiendo el importe de la prima manual entre el 25 y el valor/hora según la fórmula del punto 3 de este artículo.

Aun cuando la prima del mérito corresponda al mes en curso, las deducciones de la misma corresponderán a las ausencias del mes anterior.

El abono de estos incentivos será mensual, siendo calculados por meses naturales los correspondientes al apartado a) y del 14 hasta el 13 del mes siguiente los del apartado b).

5. Queda excluido de cualquier tipo de incentivo el personal clasificado como Técnico titulado en la escala salarial y el que de acuerdo con el artículo 2.º del presente Convenio tiene la condición de personal directivo.

6. Al personal que se incorpore a la Empresa durante la vigencia del presente Convenio procedente del Servicio Militar, se le asignará durante tres meses el promedio de prima de los tres meses anteriores a la fecha de causar baja, salvo que el propio empleado renuncie al mismo y solicite le sean aplicados los incentivos en vigor.

Art. 11. *Revisión de tarifas de incentivos.*-Las cantidades por hora establecidas, así como los valores unitarios, podrán ser modificados cuando se cambie de método operatorio de trabajo, de sistemas de organización establecidos o se compruebe técnicamente

la existencia de error en las cantidades de trabajo o valores unitarios establecidos hasta aquel momento.

Art. 12. *Incentivos directos.*-1. Se han realizado los cronometrajes y estudios de trabajo pertinentes para cada una de las primas incluidas en el presente artículo. Dichas primas están compuestas de la forma siguiente:

a) Un concepto de producción por hora para trabajo o actividad normal como mínimo exigible.

b) Un precio por unidad de producción que sobrepase dicho mínimo.

c) Una corrección por calidad a deducir en producción en concepto de faltas o errores cuando sobrepase los estándares de error admitidos.

2. A continuación se incluyen las tablas de valores de: Primas directas, control de calidad y premios.

Primas directas

Tipo de prima	Mínimo exigible hora - Líneas	Precio línea exceso
Barcelona:		
Separación pedidos especialidades (alb. manuales)	122	2,12
Separación pedidos especialidades (alb. ordenador)	170	2,12
Reproducción pedidos magnetofón (mecanográficamente)	205	0,83
Recepción pedidos por teléfono (mecanográficamente)	356	0,60
Separación pedidos ortopedia (alb. ordenador)	72	3,68
Lleida:		
Separación pedidos especialidades (alb. manuales)	137	1,83
Separación pedidos especialidades (alb. ordenador)	213	1,83
Girona:		
Separación pedidos especialidades (alb. manuales)	126	1,90
Separación pedidos especialidades (alb. ordenador)	185	1,90
Terrassa:		
Separación pedidos especialidades y ortopedia (alb. ordenador)	190	1,90
Reus:		
Separación pedidos (alb. ordenador)	183	2,00
Castelló:		
Separación pedidos (alb. ordenador)	208	1,73
L'Hospitalet:		
Separación pedidos especialidades (alb. manuales)	119	2,00
Separación pedidos especialidades (alb. ordenador)	177	2,00

En caso de que se realicen nuevos cronometrajes o se proceda a la revisión de los existentes, los valores a abonar para el exceso de producción se calcularán en base a los salarios existentes a 31 de diciembre de 1980, incrementados en un 16 por 100, como consecuencia del bloqueo de primas acordado. Estos salarios constan en el anexo 1.

Control de calidad

Separación pedidos especialidades, Barcelona, Lleida, Girona y L'Hospitalet.

Separación pedidos especialidades y ortopedia Terrassa.

Separación pedidos Reus y Castelló.

Se considerarán errores imputables al separador los siguientes:

Detectados por repaso:

Falta de género.

Mal servido.

Mezcla de pedido.

Mal estado del género.

Cero con existencia.

Omisión de firma en el albarán.

Reclamaciones del socio:

Todos los géneros mal servidos.

Ceros con existencia.

Omisión de firma en el albarán.

Los albaranes que contengan estos errores serán mostrados al separador.

Del total de errores imputados al separador por los conceptos señalados se deducirá el 2 por 1000 calculado sobre el total de líneas extraídas como «margen de error admitido».

Por cada error que sobrepase el 2 por 1000 se deducirán 100 líneas.

Separación pedidos ortopedia Barcelona.

Se considerarán errores imputables al separador los siguientes:

Detectados por repaso:

Falta de género.

Mal servido.

Mezcla de pedido.

Mal estado del género.

Ceros con existencia.

Omisión firma en el albarán.

Reclamación del socio:

Todos los géneros mal servidos.

Ceros con existencia.

Omisión de firma en el albarán.

Del total de errores imputados al separador por los conceptos señalados se deducirá el 3 por 1000 calculado sobre el total de líneas extraídas, como «margen de error admitido».

Por cada error que sobrepase el 3 por 1000 se deducirán 40 líneas.

Premios

Como contrapartida al control de calidad se establecen unos premios a los que obtengan menos errores con las siguientes condiciones:

Separación pedidos especialidades Barcelona.

Efectuar menos del 1 por 1000 de errores.

Producir más de 16.000 líneas al mes, dentro de la jornada laboral normal.

Primer premio: 4.000 pesetas.

Segundo premio: 3.000 pesetas.

Tercer premio: 2.000 pesetas.

Cuarto premio: 1.500 pesetas.

Quinto premio: 1.200 pesetas.

Sexto premio: 800 pesetas.

Separación pedido ortopedia Barcelona.

Efectuar menos del 3 por 1000 de errores.

Producir más de 5.000 líneas al mes, dentro de la jornada laboral normal.

Primer premio: 1.600 pesetas.

Segundo premio: 800 pesetas.

Separación pedidos especialidades Lleida y Girona.

Separación pedidos especialidades y ortopedia Terrassa.

Separación pedidos Reus y Castelló.

Efectuar menos del 1 por 1000 de errores.

Producir más de 16.000 líneas al mes, dentro de la jornada laboral normal.

Primer premio: 1.200 pesetas.

Segundo premio: 800 pesetas.

Tercer premio: 400 pesetas.

Separación pedidos especialidades L'Hospitalet.

Efectuar menos del 1 por 1000 de errores.

Producir más de 16.000 líneas al mes, dentro de la jornada laboral normal.

Primer premio: 4.600 pesetas.

Segundo premio: 3.500 pesetas.

Tercer premio: 2.300 pesetas.

Cuarto premio: 1.800 pesetas.

Quinto premio: 1.400 pesetas.

Sexto premio: 900 pesetas.

Art. 13. *Garantías personales.*-1. Para todo aquel personal que en el momento presente tuviese asignadas percepciones a título personal, las seguirá conservando, absorbiéndose en los siguientes casos:

Cambio a categoría superior.

Cuando desaparezca el empleado o empleados que tengan título personal en una determinada categoría, no siendo preceptivo conservar para las mismas dichas remuneraciones personales.

2. Cuando por causas imputables a la Empresa o bien por disminución física o psíquica, debidamente acreditada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social y de la Empresa, deba trasladarse de trabajo a algún empleado, no procederá cambiar la categoría ni pasar parte de su salario a título personal.

3. En caso de que algún empleado solicite pasar a una categoría inferior y esta petición le fuese aceptada, la diferencia de salario pasará a título personal, el cual será absorbido totalmente con futuros aumentos.

4. Los empleados cuyo título personal tiene en la actualidad la condición de salario a efectos del cálculo de antigüedad, horas, incrementos salariales en porcentaje, etc., lo seguirán conservando en tanto no pueda ser absorbido de acuerdo con lo dispuesto en este mismo artículo.

CAPITULO III

Promoción, formación e ingreso

Art. 14. *Sistema para la promoción.*-1. Dentro de sus facultades organizativas y de lo pactado en el presente Convenio, la promoción será por designación de la Empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del empleado, todo ello dentro de lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Para el personal directivo se aplicará la libre designación por la Empresa.

2. Los Ayudantes de dependiente pasarán a la categoría de Dependiente una vez transcurridos doce meses de permanencia en la categoría de Ayudante de dependiente, previa la realización de las pruebas de capacidad que se estimen necesarias. En caso de no superar estas pruebas, seguirán en la misma categoría procediéndose a efectuar nuevos exámenes cada seis meses.

Art. 15. *Formación.*-La Empresa ampliará e irá estableciendo los sistemas de formación adecuados a las características de los puestos de trabajo y del personal, al objeto de facilitar su promoción y adaptación al mismo.

Art. 16. *Ingreso del personal exterior.*-La Empresa podrá contratar personal del exterior cuando no puedan ser cubiertas cuantitativas o cualitativamente las plazas vacantes y en los casos, excluidos a que hace referencia el punto segundo del artículo 2.º Los candidatos a ingreso deberán superar las pruebas psicotécnicas, teóricas o prácticas que la Empresa determine, así como ser sometidos al correspondiente reconocimiento médico.

El ingreso se entenderá provisional en tanto no se hayan superado los siguientes periodos de prueba:

Personal titulado: Seis meses.

Mozos y limpieza: Quince días laborables.

Resto de personal: Tres meses.

Durante el periodo de prueba y a través de la vía jerárquica correspondiente se irá siguiendo la integración de este personal en su puesto de trabajo, aconsejándole sobre la mejor forma de desempeñar su labor.

Art. 17. *Cese voluntario.*-Para causar baja voluntaria en la Empresa será necesario notificarlo, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Si no se avisa en el plazo indicado, en la liquidación de finiquito se procederá a descontar el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO IV

Retribución del personal

Art. 18. *Escala salarial.*-El salario mensual de cada categoría profesional será el que consta en la Escala Salarial del anexo I del presente Convenio, señalándose los salarios expresamente pactados para los años 1988-1989.

Por los Dependientes mayores será igualmente el que expresamente se señala en la citada Escala para los años 1988-1989.

Art. 19. *Antigüedad.*-1. La antigüedad en la Empresa se devengará por cuatrienios vencidos, empezando a contar a partir de la fecha de entrada en la misma.

Estos cuatrienios se actualizarán con cada cambio de categoría, no siendo absorbidos por tanto al pasar de una a otra categoría.

2. El importe de cada cuatrienio corresponderá el 3 por 100 del salario de categoría más el título personal que tenga la

condición de salario de acuerdo con el artículo 13 de garantías personales.

Art. 20. *Trabajo nocturno.*-1. El plus de trabajo nocturno consistirá en un incremento del 30 por 100 sobre la retribución fija de salario categoría más título personal.

Siendo un plus por trabajo nocturno no será abonado cuando se falle injustificadamente. Igualmente se efectuará la deducción correspondiente si se superan los treinta días de enfermedad al año, en una o varias bajas, a partir de dicho cómputo.

Para las bajas de enfermedad que superen los dos meses se podrá efectuar el estudio previsto en el párrafo segundo del artículo 38 del Convenio.

2. Se considera trabajo nocturno, a todos los efectos, el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

3. Cuando se produzca una vacante en los turnos diurnos y la misma deba ser cubierta del exterior con personal de categoría igual a alguna de las existentes en el turno nocturno, se dará preferencia a ocuparla a los empleados del mencionado turno nocturno, siempre dentro de la misma Sección, almacén, categoría y por orden de antigüedad dentro de la Empresa.

Art. 21. *Reglamento de faltas de asistencia y puntualidad.*-1. Se considerarán faltas de asistencia todas las que se produzcan sin el oportuno permiso o bien no estén avaladas por el parte de baja oficial de la Seguridad Social o accidente de trabajo. Se considerarán justificadas cuando se presente el volante del médico de la Seguridad Social en el cual se indique que no se ha podido asistir al trabajo. No se aceptarán los volantes que únicamente indiquen «ha sido visitado». Independientemente de las sanciones que puedan corresponder por la aplicación del presente Convenio, se efectuarán las siguientes deducciones del salario total mensual cuando se falte al trabajo sin permiso o causa justificada:

Las dos primeras faltas injustificadas del año natural no tendrán deducción.

En caso de una tercera falta se deducirá el importe correspondiente a las tres cometidas, a razón de un 3 por 100 del salario mensual por cada una.

Desde esta tercera falta, todas las que se produzcan tendrán deducción salarial a razón del 3 por 100 indicado.

2. Los retrasos de quince minutos o inferiores no tendrán la consideración de falta de puntualidad. Los superiores a este tiempo serán considerados falta de puntualidad. En ambos casos el tiempo de retraso se anotará en la ficha individual de control de jornada.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*-1. Podrán efectuarse horas extraordinarias para la realización y normalización del servicio. Estas horas serán estructurales cuando estén motivadas por necesidades objetivas de la organización del trabajo y originadas por ausencias imprevistas, períodos punta de producción por situaciones de anomalía sanitaria y por adaptación de sistemas mecanizados, así como las realizadas para cubrir los servicios de guardia en días festivos.

2. La Empresa las compensará con tiempo de descanso equivalente, incrementado en un 75 por 100.

3. Se dará preferencia para la realización de horas extraordinarias al personal de la propia Sección, de forma rotativa.

4. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de siete horas treinta minutos de jornada ordinaria. Si el exceso se produce por recuperación de jornada ordinaria adeudada por el empleado no tendrá la calificación de horas extraordinarias.

5. Para las horas extraordinarias que puedan realizarse durante los inventarios físicos, las compensaciones en tiempo serán las expresamente pactadas en el artículo 46.

6. Los excesos de jornada pactados expresamente para efectuar descansos compensatorios no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias.*-Se abonará a todo el personal una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad en cada uno de los meses de febrero, julio y diciembre, siendo la correspondiente al mes de febrero la denominada de beneficios.

En estas gratificaciones se computarán los siguientes conceptos: Salario de categoría, título personal, antigüedad y plus nocturno, en su caso, quedando exceptuado de estas pagas cualquier otro concepto.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional que le corresponda desde la fecha de alta hasta el día en que se abonen estas gratificaciones extraordinarias, calculada a razón del número de días trabajados.

El abono de las citadas gratificaciones se efectuará en la primera quincena de los meses indicados.

Art. 24. *Cotización al régimen de la Seguridad Social.*-A efectos de cotización al régimen general de la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, adaptándose en cada momento las cotizaciones a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 25. *Retención renta de las personas físicas.*—La retención del Impuesto de Renta de las Personas Físicas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de 3 de agosto de 1981. Real Decreto 2384/1981, adaptándose en cada momento a las posibles modificaciones que puedan imponer las disposiciones legales en materia de tributación.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—1. La jornada de trabajo para todo el personal será, en cómputo anual, de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo, distribuidas en semanas de duración irregular que, en promedio, no superarán las cuarenta horas de trabajo efectivo.

No procederá la obligación de prestación de un mayor número de horas en caso de resultar inferior la jornada realizada o de compensación del exceso como horas extraordinarias, en caso de resultar mayor, cuando las posibles diferencias estén motivadas por el número de días laborables que puedan suponer los treinta y un días naturales de vacaciones.

Las compensaciones en tiempo por horas extraordinarias computarán como trabajo efectivo a efectos de la jornada anual.

Los tiempos de descanso establecidos en la Ley para los supuestos de jornada continuada no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

A la hora en punto de iniciarse la jornada deberá estar cada empleado en su puesto de trabajo.

2. Personal con jornada partida: El tiempo de presencia diaria en la Empresa será de siete horas treinta minutos, distribuidas de la siguiente forma:

Seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo como jornada normal de trabajo.

Cincuenta minutos más de trabajo efectivo a cuenta de descansos compensatorios a efectuar según lo previsto en el punto 4 del presente artículo.

3. Personal con jornada continuada: El tiempo de presencia diaria en la Empresa será de ocho horas, distribuidas de la siguiente forma:

Seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo como jornada normal de trabajo.

Cincuenta minutos más de trabajo efectivo a cuenta de descansos compensatorios a efectuar según los previstos en el punto 4 del presente artículo.

Treinta minutos diarios de descanso dentro de la jornada, sin que computen como trabajo efectivo.

4. Los descansos compensatorios normales consistirán en media jornada de fiesta cada semana (tres horas veinte minutos) o bien una jornada completa cada dos semanas (seis horas cuarenta minutos). Siempre que la organización del trabajo lo permita estos descansos se efectuarán en sábado.

5. Cada Jefe de Sección anotará en la ficha individual de control de jornada todas las diferencias diarias que por exceso o por defecto se produzcan en relación con seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo.

La regularización de las posibles diferencias entre exceso o defecto de jornada se efectuará en días en que las necesidades de trabajo lo requiera o permita y previo acuerdo entre el Jefe inmediato y el empleado. En todo caso, al finalizar cada ciclo de doce semanas deberán quedar regularizadas obligatoriamente las citadas diferencias.

6. En los días festivos intersemanales del calendario laboral también se anotará el tiempo de recuperación indicado en los puntos 2 y 3 del presente artículo en favor del empleado, como si el mismo lo hubiese realizado.

7. En los días de descanso compensatorio no podrá obligarse al empleado a recuperar horas pendientes, salvo que exista acuerdo entre las partes.

8. En caso de que por disposición legal se obligase a reducir la jornada anual de trabajo efectivo y esta disposición afectase al presente Convenio, la reducción se aplicará proporcionalmente a la jornada normal de trabajo efectivo y al tiempo de recuperación a cuenta de descansos compensatorios.

9. Los empleados que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años y siempre que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción mínima de un tercio de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones correspondientes. La reducción de jornada se concederá por períodos de años completos.

La reducción máxima será del 50 por 100 de su jornada. Las horas de trabajo resultantes deberán ser realizadas continuadamente, eligiendo la reducción bien al principio de jornada o bien al final.

Art. 27. *Calendario laboral 1988.*

1. Días festivos comunes en todos los Centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Cataluña:

1 de enero: Primero de año.
6 de enero: Reyes.
1 de abril: Viernes Santo.
4 de abril: Lunes Pascua Resurrección.
23 de mayo: Lunes Pascua Pentecostés.
24 de junio: San Juan.
15 de agosto: La Asunción.
12 de octubre: Fiesta de la Hispanidad.
1 de noviembre: Todos los Santos.
5 de diciembre: Inmaculada.
6 de diciembre: Día de la Constitución.
26 de diciembre: San Esteban.

2. Días festivos comunes en todos los Centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Valencia:

1 de enero: Primero de año.
6 de enero: Reyes.
19 de marzo: San José.
31 de marzo: Jueves Santo.
1 de abril: Viernes Santo.
4 de abril: Lunes Pascua Resurrección.
2 de junio: Corpus Christi.
15 de agosto: La Asunción.
12 de octubre: Fiesta de la Hispanidad.
1 de noviembre: Todos los Santos.
5 de diciembre: Inmaculada.
6 de diciembre: Día de la Constitución.

3. Días festivos locales:

Barcelona: 19 de marzo-24 de septiembre.
Lleida: 11 de mayo-29 de septiembre.
Girona: 25 de julio-29 de octubre.
Terrassa: 31 de marzo-4 de julio.
Reus: 29 de junio-25 de julio.
Tortosa: 25 de marzo-5 de septiembre.
Castelló (Almassora): 7 de marzo-29 de junio.
Vic: 4 de julio-5 de julio.
L'Hospitalet: 19 de marzo-24 de septiembre.
Valencia (Massanassa): 11 de abril-24 de junio.

4. Dada la proximidad geográfica, el Centro de trabajo de L'Hospitalet opta por efectuar las mismas fiestas locales que el calendario laboral asigna a Barcelona capital, renunciando a las correspondientes a L'Hospitalet de Llobregat.

Asimismo, el Centro de trabajo de Castelló opta por efectuar las fiestas locales correspondientes a Castelló capital.

5. Para el año 1989 se estará a lo que disponga la legislación.

Art. 28. *Fiestas no recuperables.*—1. En caso de que el calendario laboral oficial no contemple algunas de las fiestas tradicionales de las diferentes poblaciones donde existe Centro de trabajo, la Empresa las concederá durante la vigencia del presente Convenio, siempre que estas fiestas sean realizadas también por el 70 por 100 de las farmacias de la localidad donde esté ubicado el Centro de trabajo.

Durante los mencionados días quedará cubierto el servicio en cada Centro de trabajo por el personal de guardia festiva previsto en el artículo 29 del presente Convenio, el cual podrá ser ampliado para garantizar el servicio.

En caso de no existir voluntarios, la Empresa procederá libremente a designar al personal necesario en cada Centro de trabajo.

Art. 29. *Guardia en días festivos.*—1. Dadas las especiales características de la Empresa, en lo relativo a la atención y servicio a los socios en domingos y días festivos, permanecerán abiertos los servicios necesarios durante estos días, cubiertas sus necesidades por turnos rotativos de personal voluntario o, en su defecto, por turnos también rotativos entre el personal de los Departamentos afectados.

En lo Centros de trabajo que no existan Departamentos o Secciones se considerará afectado todo el personal.

2. Cuando se produzca una vacante entre el personal voluntario que preste este servicio serán cubiertas las vacantes por personal que haya presentado solicitud de las mismas al Departamento de Personal.

Los criterios que se seguirán para cubrirlos serán: Conocimiento del trabajo a realizar; antigüedad de la solicitud, y a igual antigüedad de la solicitud, mayor antigüedad en la Empresa.

3. La falta repetida de asistencia al turno voluntario, sin previo aviso o causa justificada, supondrá la sustitución del empleado en el turno festivo.

4. Por la asistencia a estos turnos, el personal podrá optar entre una compensación por tiempo de descanso equivalente, incrementado en un 150 por 100, o bien por la retribución de las horas realizadas, de acuerdo con el importe que se obtenga de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario categoría} + \text{Antig.} + \text{T. P. salarial}}{166} \times 150\%$$

La opción se entenderá vigente por ciclos trimestrales.

Art. 30. *Vacaciones*.-1. Para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, se establece un periodo de vacaciones anuales de treinta y un días naturales.

A efectos de vacaciones, el año se computará desde 1 de julio a 30 de junio.

En todos los casos, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año natural a que correspondan, no permitiéndose la acumulación para el año siguiente.

En caso de que algún empleado, por motivos particulares, quiera fraccionar su periodo de vacaciones, la Empresa podrá conceder veintidós días en fracciones de siete días naturales, debiendo disfrutar los diez días naturales restantes de forma continuada.

Todos los periodos de vacaciones deberán empezar en día laborable, no pudiendo, por tanto, empezar tampoco en día de descanso compensatorio del empleado.

2. De acuerdo con las necesidades y programación de tareas en cada Centro de trabajo, los Jefes respectivos confeccionarán el oportuno «planning» de vacaciones para el personal afectado, de acuerdo con los siguientes porcentajes y meses:

2 de junio a 4 de septiembre: Mínimo 65 por 100 de la plantilla.

5 de septiembre a 5 de octubre: Máximo 20 por 100 de la plantilla.

Durante el resto del año, exceptuando los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre, y únicamente en aquellas Secciones o Centros de trabajo donde la Empresa estime necesario, efectuará vacaciones un máximo del 15 por 100 de la plantilla. Este porcentaje se cubrirá, en primer lugar, por el personal voluntario, dando preferencia a la elección según fecha de solicitud escrita entregada al Jefe inmediato antes del 15 de febrero. En caso de no cubrirse el 15 por 100 por este sistema, se aplicará el sistema obligatorio según lo previsto en el punto 3 del presente artículo. Este periodo de vacaciones no será fraccionable y tendrá una compensación de 40.000 pesetas para 1988. En 1989 se abonarán 45.000 pesetas.

3. Se dará preferencia a la elección de fecha de vacaciones al personal de mayor antigüedad en la Empresa, dentro de cada sección o turno.

Dentro de los límites y porcentajes señalados para los empleados con hijos en edad comprendida entre los seis y dieciséis años, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 38-C del Estatuto de los Trabajadores.

Primer año con derecho: Año en que el 1 de enero los hijos estén matriculados en 1.º de EGB.

Ultimo año con derecho: Mismo año en que los hijos cumplan los dieciséis años.

4. No obstante lo previsto, cada Centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre Jefes y representantes del personal, podrá confeccionar un «planning» propio de vacaciones.

5. Dada la problemática existente en las sucursales de Lleida, Girona, Reus, Tortosa, Castelló y Vic, por su ubicación en centros de influencia turística, se establece una compensación para los empleados que, debiendo entrar en el 65 por 100 establecido para el periodo 2 de junio-4 de septiembre, deben efectuar obligatoriamente sus vacaciones fuera del periodo 2 de junio-5 de octubre.

Dicha compensación consistirá en tres días laborables más de vacaciones a disfrutar, de acuerdo con su Jefe inmediato. El empleado podrá cambiar esta compensación por la percepción de 40.000 pesetas para 1988. En 1989 se abonarán 45.000 pesetas.

6. Al personal que se incorpore al servicio militar se le abonarán los días de vacaciones que le correspondan desde el 1 de julio del año en curso hasta el día de su incorporación a filas. A su regreso se le concederá la parte proporcional que le corresponda desde la fecha de reingreso hasta el 30 de junio del año en que deba efectuarlas.

Al personal que cause baja voluntaria en la Empresa le serán abonados en la liquidación del saldo y finiquito los días de vacaciones que le correspondan.

7. Durante el periodo de vacaciones y siempre que se tengan días suficientes, no se concederá ninguno de los permisos con sueldo establecidos en el artículo 32 del presente Convenio.

8. Cuando se produzca una baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones, aunque sea el primer día, éstas se interrumpirán. No obstante, los días perdidos de vacaciones por estar de

baja se disfrutarán en los meses de noviembre y diciembre, salvo otro acuerdo entre Jefe y empleado.

9. Para la retribución en periodo de vacaciones se tendrá en cuenta: Salario categoría, antigüedad, título personal, en su caso, y plus nocturno, en su caso.

Se percibirá, además, la prima de producción, según las siguientes normas:

Valoración por el mérito: No se efectuarán deducciones en la misma.

Prima mixta: Se compensará de acuerdo con el promedio diario percibido durante el mes anterior al de la fecha de comienzo de las vacaciones, aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Prima neta mes anterior}}{\text{Horas trabajo efectivo}} \times 6,66 = \text{Valor hábil compensación vacaciones}$$

Art. 31. *Excedencias*.-1. Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa. La excedencia deberá solicitarse a la Dirección de la Empresa a través del Departamento de Personal. Dicha solicitud deberá hacerse por escrito un mes antes de la fecha en que se desee pasar a esta situación y su concesión se hará por escrito.

La Empresa se reserva el derecho de llevar a cabo cuantas indagaciones e informaciones estime necesarias para comprobar la veracidad de los motivos expuestos en la solicitud de excedencia.

En ninguna de estas situaciones el excedente tendrá derecho a sueldo mientras no se incorpore al servicio activo.

2. Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los empleados de la Empresa, siempre que lleven al menos un año de servicio.

En todo caso se procurará atenderlas favorablemente cuando se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas a las expresadas.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo periodo de al menos dos años de servicio efectivo en la Empresa.

A ningún efecto será computado el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

No se concederán excedencias voluntarias cuando permanezcan en tal situación más del 4 por 100 de la plantilla total de la Empresa.

Al terminar la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y que deba cubrirse, derecho que perderá si no lo solicita un mes antes de expirar el plazo por el cual se le concedió la excedencia.

3. A efectos de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el reingreso de la madre será automático al finalizar la excedencia, dando derecho a ocupar una plaza de igual o similar categoría.

Igual tratamiento se dará a las solicitudes de excedencia basadas en la necesidad de atender a alguna persona que se tenga al cargo y que se halle enferma.

4. Las excedencias voluntarias concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se regirán por lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo de acuerdo con las condiciones en que fueron concedidas.

5. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa, la designación o elección para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 32. *Licencias y permisos*.-1. El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar permiso con sueldo en los siguientes casos:

- Matrimonio del empleado: Diecisiete días naturales.
- Fallecimiento de los padres, padres políticos, cónyuge o hijo: Tres días hábiles.
- Fallecimiento del nieto, hermano o abuelos: Dos días hábiles.
- Fallecimiento de otro familiar que conviva con el empleado: Dos días naturales.
- Nacimiento hijo: Tres días hábiles.
- Nacimiento hijo con cesárea: Cuatro días hábiles.
- Boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad: El día del enlace.
- Intervención quirúrgica, avalada por certificado médico, de: padres, padres políticos, cónyuge, hijos, nietos, hermanos o abuelos: Un día hábil.
- Necesidad de atender asuntos propios indelegables, inexcusables y coincidentes en horario con la jornada de trabajo.

Se incluye en este apartado el tiempo indispensable para la revisión de la Cartilla Militar y la renovación del documento nacional de identidad.

Todos los permisos deberán justificarse previamente o con posterioridad a su concesión: Ocho horas al año.

j) Traslado domicilio habitual: Ocho horas al año.

No podrá existir concurrencia ni acumulación de dos o más permisos.

La Empresa podrá ampliar estas licencias cuando concurren circunstancias especiales que lo justifique, quedando a elección del empleado la recuperación o deducción del salario correspondiente a la ampliación del permiso.

2. Los empleados que sigan estudios oficiales tendrán las facilidades necesarias, según los puntos siguientes:

1.º A los empleados que en época de exámenes de fin de curso o trimestrales tengan éstos en un día determinado, fuera de su horario laboral, se reducirá dicho horario en un 50 por 100.

2.º Si los exámenes fueran dentro del horario laboral, se les concederá todo el día de permiso.

3.º Todos estos permisos se concederán previa (o posterior) presentación del correspondiente certificado en el que se hará constar fecha y hora del examen.

4.º El total de permisos a conceder por empleado por exámenes trimestrales o fin de curso no podrá exceder de sesenta y seis horas al año. Estas horas serán retribuidas.

3. Los empleados tendrán derecho a permisos sin sueldo en los casos que no estén expresamente señalados en el punto 1 de este artículo, siempre que exista una causa justificada y previa notificación al Jefe inmediato.

Estos permisos podrán ser recuperados de acuerdo con el Jefe inmediato o bien podrá solicitarse la deducción del salario correspondiente.

Art. 33. *Personal enfermo avalado por baja de la Seguridad Social.*—El personal que cause baja por enfermedad estará obligado a dar cuenta a la Empresa, dentro del horario del turno en que esté encuadrado, de su falta de asistencia al mismo por enfermedad, sin perjuicio de remitir la baja de la Seguridad Social lo antes que le sea posible dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Durante la enfermedad deberá presentar semanalmente los partes de confirmación de baja expedidos por el Médico que le asista, sin cuyo requisito le será retenida la compensación establecida en el artículo 38 referente al salario de categoría, título personal y antigüedad, en tanto no entregue los mencionados partes.

Dicha presentación deberá ser efectuada en el plazo de dos días, contados a partir del siguiente de la expedición del parte.

CAPITULO VI

Prestaciones sociales

Art. 34. *Premio vinculación a la Empresa.*—El personal que cumpla los veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio de vinculación equivalente a dos mensualidades, computándose a tal efecto los mismos conceptos que se abonen en las gratificaciones extraordinarias previstas en el artículo 23 del presente Convenio.

Art. 35. *Complemento ayuda familiar.*—1. Todos los empleados casados, casados con hijos o solteros con hijos a su cargo debidamente reconocidos, percibirán las siguientes cantidades en concepto de pluses de Empresa:

- 1.700 pesetas mensuales por cónyuge.
- 2.000 pesetas mensuales por hijo menor de dieciséis años. Año 1988.
- 2.100 pesetas mensuales por hijo menor de dieciséis años. Año 1989.

2. Empezará a devengarse al mes siguiente de producirse el hecho causante, salvo que no se presente la documentación oportuna en el Departamento de Personal. En este último caso, se abonará desde el mes en que se efectúe la entrega de documentación.

El plus por hijo se abonará hasta el mes en que cumpla los dieciséis años, inclusive.

3. En caso de separación o divorcio, quedará anulado el derecho al plus por cónyuge. El plus por hijo menor de dieciséis años se seguirá abonando, siempre que se demuestre documentalmente que los hijos han quedado a cargo del empleado o que deba pasar pensión alimenticia por ellos.

Art. 36. *Plus por hijos con disminución física y/o sensorial y autistas.*—Se establece un plus de ayuda para los empleados que tengan hijos con disminución física y/o sensorial. Dicho plus será de 12.000 pesetas mensuales. Para la concesión de este plus será

necesario que la calificación de disminuido físico y/o sensorial esté reconocida por los Organismos médicos de la Seguridad Social. La calificación de autista deberá estar certificada por un Centro debidamente reconocido.

Empezará a devengarse desde el mes siguiente al de la fecha de presentación de la documentación en el Departamento de Personal.

Art. 37. *Compensación por accidente de trabajo.*—Al personal que se accidente durante las horas de permanencia en la Empresa, laborables, en turno festivo, o bien «in itinere», se le completarán hasta el límite de un año las prestaciones por I. L. T. hasta alcanzar el 100 por 100 de: Salario categoría, título personal, antigüedad y plus nocturno, en su caso, aunque durante la baja por accidente de trabajo haya sido sustituido. Para tener derecho a un nuevo periodo de compensación de un año deberán transcurrir un mínimo de seis meses entre la fecha de alta y la nueva baja.

Asimismo percibirá la prima de producción por el promedio diario, calculado en la misma forma que para las vacaciones.

Art. 38. *Compensación por enfermedad o accidente no laboral.*—En caso de enfermedad o accidente no laboral debidamente acreditados por la baja de la Seguridad Social, a los empleados se les completarán las prestaciones por I. L. T. hasta alcanzar el 100 por 100 de: Salario de categoría, título personal y antigüedad hasta el límite de un año, aun en el caso de que durante su enfermedad hayan sido sustituidos. Para tener derecho a un nuevo periodo de compensación de un año deberán transcurrir un mínimo de seis meses entre la fecha de alta y la nueva baja.

En los casos de enfermedad que excedan de dos meses serán estudiadas por la Dirección las circunstancias que concurren en los mismos, con el fin de determinar si por sus peculiaridades alguno de estos casos debe ser asimilado al artículo 37 del presente Convenio, en lo que a primas se refiere.

En caso de intervención quirúrgica debidamente justificada se efectuarán las mismas compensaciones de primas descritas en el anterior artículo, desde el día de la intervención hasta la fecha de alta.

Art. 39. *Premio jubilación.*—Al producirse la jubilación de un empleado con una antigüedad superior a los veinte años se le abonará, independientemente del saldo y finiquito correspondiente, el importe de una mensualidad, computándose todos los conceptos que el trabajador hubiese percibido en la última nómina abonada.

Art. 40. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento de un empleado, con antigüedad mínima de un año, se abonará a los derechohabientes el importe de dos mensualidades, computándose en cada una de ellas todos los conceptos que el trabajador hubiera percibido en la última nómina abonada.

Art. 41. *Jubilación a los sesenta años.*—El personal podrá solicitar la jubilación voluntaria a los sesenta años. La solicitud deberá presentarse un mes antes de cumplir los sesenta años. En caso de que la Empresa le acepte la petición de jubilación, la baja se producirá dentro del mes en que cumpla la citada edad, siéndole abonada la cantidad equivalente a 30 mensualidades de: Salario categoría y antigüedad.

A efectos de I. R. P. F. y cotización a la Seguridad Social se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO VII

Régimen de disciplina en el trabajo

Art. 42. *Clasificación de las faltas:*

1. Faltas leves:

- a) Negligencia inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo y en la conservación de útiles, materiales y productos.
- b) De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos. Para el personal de turno partido se ampliará hasta seis.
- c) No tratar a los socios de la Cooperativa con la amabilidad, diligencia y corrección debida.
- d) Comer durante las horas de trabajo y leer periódicos, revistas o textos ajenos al mismo.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- f) No marcar la ficha de control horario o rectificar las horas marcadas en la misma.
- g) No usar en horas de servicio las prendas de trabajo proporcionadas por la Empresa o causar voluntariamente desperfectos en la misma.
- h) Desplazamientos innecesarios de una a otra sección y/o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- i) Faltar toda o parte de una jornada de trabajo sin el oportuno permiso o causa justificada.
- j) No cursar aviso dentro del turno correspondiente cuando no se pueda asistir al trabajo por las causas que fuere, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2. Faltas graves:

- a) Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes. Para personal de turno partido serán más de seis faltas.
- b) Faltar dos días completos al trabajo sin causa justificada durante el período de un mes, entendiéndose por no justificadas todas las que no vayan avaladas por la correspondiente baja de la Seguridad Social, o volante del Médico que le haya atendido en el que especifique que no se ha podido asistir al trabajo.
- c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o drogado.
- e) Fingir enfermedad o pedir permiso para dejar de trabajar alegando causas no existentes.
- f) La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- h) Negligencia importante en la conservación de los géneros o artículos, así como la comisión de errores en el trabajo habitual.
- i) Falta notoria de respeto al Socio o emplear en el lenguaje palabras ofensivas para con los compañeros y/o subordinados.
- j) Negativa a mostrar el contenido de bultos o paquetes al portero o vigilante para comprobación de su contenido.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio las instalaciones o materiales de la Empresa.
- l) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- m) Pasar listas durante las horas de trabajo sin el oportuno permiso para recoger firmas, cualquiera que sea su objeto y realizar cualquier tipo de propaganda fuera de los tablones de aviso destinados a este menester.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en período de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, siempre que suponga concurrencia con la actividad de ésta.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- d) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa relacionados con la misma.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- g) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- h) Trabajar en Empresas de distribución de productos farmacéuticos cuando tal trabajo suponga concurrencia con los realizados por la Empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y/o familiares de los mismos.
- j) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
- k) La disminución voluntaria manifiesta y continuada del rendimiento normal del trabajo, entendiéndose como tal el que corresponde a las medidas establecidas por la Empresa mediante los estudios y cronometrajes realizados.
- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, jefes y/o subordinados.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- n) La adquisición de productos en la Empresa con ánimo de lucro.
- o) Falsificar las fechas en los impresos de alta o baja de enfermedad o accidente, así como las anotaciones falsas efectuadas deliberadamente y con propósitos de lucro que desvirtúen los partes de rendimiento de trabajo o las puntuaciones de cualquier sistema de incentivos establecidos.

- p) Tratar de pasar por accidente de trabajo lesiones que no tengan tal carácter.

La relación de faltas anteriores no es limitativa, pudiendo sancionarse cualquier falta que se cometa y que pueda ser equiparada a las descritas, por analogía.

Artículo 43. *Normas de procedimiento.*-1. Todas las amonestaciones y sanciones serán comunicadas a los interesados, quienes estarán obligados a firmar el oportuno enterado en el duplicado de la comunicación.

En caso de negativa a firmar este enterado, tendrá el mismo valor la firma de dos testigos.

Mensualmente se entregará al Comité de Empresa o Delegados del Personal una relación de las sanciones impuestas.

Las sanciones y amonestaciones impuestas, sea cual fuere su carácter, serán anotadas en el expediente personal de cada empleado, el cual podrá recurrir contra las sanciones impuestas por faltas de carácter grave o muy grave ante la Magistratura de Trabajo, dentro de los plazos que señale la Legislación. Igualmente, en los casos de despido, el plazo de recurso será el que determine la Ley.

2. Las sanciones por faltas leves deberán comunicarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de tener conocimiento la Empresa.

Para las faltas graves y muy graves los plazos serán de veinte y cuarenta y cinco días, respectivamente, también después de tener conocimiento la Empresa. En todo caso las faltas no sancionadas prescribirán según la siguiente escala:

- Faltas leves, a los dos meses de haberse cometido.
- Faltas graves, a los tres meses de haberse cometido.
- Faltas muy graves, a los seis meses de haberse cometido.

3. Las amonestaciones y sanciones anotadas en los expedientes personales serán consideradas anuladas cuando, tratándose de faltas leves, transcurran seis meses sin haber incurrido en nueva sanción. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a uno y dos años, respectivamente.

Artículo 44. *Sanciones.*-Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día hábil.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, no pudiendo por tanto presentarse a ningún concurso-oposición.

Traslado forzoso del sancionado a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Pérdida de la categoría profesional, pudiendo llegar incluso a la última de su grupo profesional, cuando la falta cometida sea clasificada de deslealtad y/o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

Artículo 45. *Vías de comunicación.*-Todos los trabajadores amparados por el presente Convenio deberán usar las vías de comunicación de acuerdo con el procedimiento siguiente:

a) La queja, reclamación o solicitud de información de tipo administrativo-laboral se efectuará en primer lugar ante el Jefe inmediato, en forma verbal o por escrito, debiendo atenderse al empleado el día en que solicite la entrevista, salvo causa de fuerza mayor.

b) Si el Jefe inmediato, durante los tres días laborables siguientes no le diera contestación o ésta no le satisficiera, podrá recurrir a la Dirección de Personal verbalmente o por escrito.

c) El empleado podrá también recurrir al Comité de Empresa o Delegados del Personal y a los Organismos laborales con arreglo a las normas laborales vigentes.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 46. *Inventario anual.*-El personal se compromete a prestar la máxima colaboración en las fechas de realización del inventario anual, con el fin de que el mismo incida en la menor proporción posible en los servicios.

Las horas efectuadas durante la realización del inventario físico tendrán las siguientes compensaciones en tiempo:

- Cambio a horario nocturno, 30 por 100.
- Exceso de jornada realizado de 22 a 6, 105 por 100.
- Exceso de jornada realizada de 6 a 22, 75 por 100.

Art. 47. *Prendas de trabajo*.-1. La Empresa dotará anualmente a los empleados que lo soliciten de una prenda de trabajo, cuyas características se adaptarán a la índole del trabajo a realizar, correspondiendo la conservación y limpieza a los usuarios, aun cuando la propiedad de las mismas sea de la Empresa, que para su reposición podrá exigir la prenda usada. Siendo su uso voluntario, todo el personal que la solicite deberá usarla obligatoriamente.

2. A los chóferes se les proporcionará un uniforme de invierno y otro de verano, cuyo uso será obligatorio durante la jornada de trabajo. Igualmente se les proporcionará un anorack cada tres años, así como una prenda contra la lluvia y unas botas de agua.

3. Al personal que trabaje en los muelles de carga y descarga se les proveerá de un anorack cada tres años.

Todas las prendas se entregarán durante el primer trimestre de cada año natural.

En caso de que alguna prenda se deteriore involuntariamente antes de los plazos señalados, la misma será repuesta.

Art. 48. *Identificaciones personales*.-Se proveerá a todos los empleados de una identificación personal, la cual obligatoriamente deberá llevarse en sitio visible dentro de los locales de la Empresa, tanto en horas de trabajo como fuera de ellas. Al causar baja en la Empresa deberá entregarse la misma al Departamento de Personal.

Art. 49. *Comisión Paritaria*.-La interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio corresponderá a la Comisión Paritaria, la cual queda constituida por: Director general o persona en quien delegue; Director de Personal; un Vocal de la Comisión Económica, y tres miembros de la Comisión Social elegidos por los representantes de los trabajadores.

Los conflictos que puedan derivarse de la aplicación e interpretación del Convenio serán resueltos por la Jurisdicción competente.

Art. 50. *Servicio Militar*.-Todo el personal que a partir de esta fecha deba ser incorporado al Servicio Militar tendrá derecho a percibir en las fechas en que sean abonadas, el importe de las gratificaciones extraordinarias fijas de julio y diciembre.

Asimismo tendrá derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su Servicio Militar y dos meses más.

Art. 51. *Cláusula derogatoria*.-El presente Convenio Colectivo anula los artículos de la Ordenanza de Trabajo para el

Comercio que se opongan a lo aquí directamente establecido. Asimismo anula cuantos acuerdos se hubiesen convenido con el Comité de Empresa o Delegados del Personal que igualmente se opongan a lo que aquí directamente estipulado.

Art. 52. *Cláusulas transitorias*.-La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a los efectos de la eventual corrección de erratas del texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Las garantías de los representantes de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán aquellas que estén vigentes en cada momento.

Art. 53. *Cláusula adicional*.-Quedan anuladas todas las cláusulas y artículos existentes en Convenios anteriores que no estén específicamente recogidos en el presente, cuyo texto es el único que prevalece.

Art. 54. *Comisión Negociadora*.-La Comisión Negociadora del presente Convenio quedó constituida según acta de fecha 12 de enero de 1988, reconociéndose ambas representaciones recíprocamente legitimadas para el otorgamiento de los acuerdos aquí establecidos.

Dicha Comisión ha estado compuesta de la siguiente forma:

Comisión Social

Titulares	Suplentes
Vicente Antón.	Angel Almazán.
Luis Cogolludo.	José María Astorch.
Eduardo Esteban.	Juan Bejiga.
Antonio García.	Enrique Felip.
Ramón Pou.	Rafael Gil.
Pedro F. Ramos.	Sebastián Jerez.
José L. Rius.	Jaime Layola.
Agustín Rubio.	Manuel Méndez.
Jordi Salas.	Armando Pérez.
José María Serrat.	Pedro Pérez.
José Subirats.	Javier Piña.
	Alfonso Siles.

Comisión Económica

Antonio Carvajal.	Enrique Bolinches.
José M.ª Fdez. Ríos.	Dionisio Escriche.
Miguel Juanes.	José Joaquín.
Luis Poyos.	David Marín.
Jaime Ripoll.	Tomás Recto.

ANEXO I

ESCALA SALARIAL 1988

Código de categoría	Tarifa de la Seguridad Social	Salario mensual por categoría al 31 de diciembre de 1980	Grupos y categorías profesionales	Salario mensual por categoría desde el 1 de enero de 1988	Retribución anual para 1988	Valor del punto de la prima manual 1988
<i>Personal técnico titulado</i>						
40	1	81.800	Director de Informática	166.833	2.502.495	-
51	1	-	Titulado de Grado superior	121.410	1.821.150	-
46	2	50.800	Titulado de Grado medio	113.959	1.709.385	-
<i>Personal mercantil técnico no titulado</i>						
54	2	81.800	Director de Personal	166.833	2.502.495	-
55	2	81.800	Director Comercial y de Relación Social	166.833	2.502.495	-
56	2	81.800	Director de Compras	166.833	2.502.495	-
57	2	76.800	Director de Sucursales	158.307	2.374.605	-
58	2	76.800	Director de la División Parafarmacia	158.307	2.374.605	-
4	3	66.800	Jefe de Personal	141.250	2.118.750	-
6	3	66.800	Jefe de Ventas	141.250	2.118.750	-
5	3	66.800	Jefe de Compras	141.250	2.118.750	-
8	4	66.800	Jefe de Sucursales	141.250	2.118.750	-
27	4	66.800	Jefe de Métodos y Mantenimiento	141.250	2.118.750	-
12	4	66.800	Jefe de Transportes	141.250	2.118.750	-
7	4	61.800	Jefe de Línea de Mercancías	132.723	1.990.845	-
9	5	60.300	Jefe de Sección Mercantil de primera	130.164	1.952.460	92,32
37	5	56.300	Jefe de Sección Mercantil de segunda	123.342	1.850.130	86,19
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>						
52	5	51.300	Ayudante de Jefe de Sección	114.813	1.722.195	78,54
47	5	-	Cronoanalista	114.813	1.722.195	78,54
10	5	50.300	Visitador-Viajante	113.108	1.696.620	77,01
11	5	49.920	Dependiente Mayor	112.460	1.686.900	76,43
13	5	46.000	Dependiente	105.991	1.589.865	70,43
30	7	40.800	Telefonista de pedidos	99.452	1.491.780	62,46

se opongan a lo aquí dire
la cuantos acuerdos se hubie
presa o Delegados del Per
que aquí di

	Social	al diciembre de 1980				
15	7	37.300	Ayudante de Dependiente			37,10
16	11	28.300	Aprendiz de dieciséis-dieciséis años	77.062	1.155.930	43,32
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>						
14	2	-	Director Financiero	166.833	2.502.495	-
28	2	81.800	Director administrativo	166.833	2.502.495	-
24	4	71.800	Jefe de Producción Departamento Informática	149.778	2.246.670	-
17	4	71.800	Jefe de Análisis y Programación	149.778	2.246.670	-
18	3	66.800	Jefe Administrativo	141.250	2.118.750	102,27
20	4	62.800	Cajero	134.427	2.016.405	-
19	4	60.300	Jefe Sección Administrativa de primera	130.164	1.952.460	92,32
<i>Personal administrativo</i>						
41	4	62.100	Programador	133.235	1.998.525	95,08
48	5	-	Operador programador	119.417	1.791.255	82,68
39	4	54.000	Secretaria	119.417	1.791.255	82,68
25	4	-	Contable	114.813	1.722.195	78,54
44	5	48.800	Operador de ordenador	110.549	1.658.235	74,71
21	5	46.000	Oficial administrativo de primera	105.991	1.589.865	70,43
53	5	44.300	Oficial administrativo de segunda	103.762	1.556.430	67,82
33	6	41.500	Cobrador	100.314	1.504.710	63,54
22	7	39.800	Auxiliar administrativo	98.221	1.473.315	60,93
45	7	39.800	Perforista-Pantallista	98.221	1.473.315	60,93
23	11	28.300	Aspirante de dieciséis-dieciséis años	77.062	1.155.930	43,32
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>						
49	8	54.500	Profesional-Maestro	120.272	1.804.080	83,45
32	8	47.300	Oficial de primera de mantenimiento	107.991	1.619.865	72,41
26	8	45.800	Chófer de primera repartidor	105.991	1.589.865	70,43
43	8	41.100	Operador de multicopista	99.822	1.497.330	62,93
50	8	41.100	Oficial de segunda de mantenimiento	99.822	1.497.330	62,93
38	7	39.800	Telefonista-Recepcionista	98.221	1.473.315	60,93
31	9	39.800	Mozo especializado	98.221	1.473.315	60,93
29	10	39.800	Mozo	98.221	1.473.315	60,93
<i>Personal subalterno</i>						
35	6	39.800	Conserje	98.221	1.473.315	60,93
34	6	39.800	Vigilante	98.221	1.473.315	60,93
36	10	39.800	Limpieza	98.221	1.473.315	60,93

ESCALA SALARIAL 1989

Código de categoría	Tarifa de la Seguridad Social	Salario mensual por categoría al 31 de diciembre de 1980	Grupos y categorías profesionales	Salario mensual por categoría desde el 1 de enero de 1989	Retribución anual para 1989	Valor del punto de la prima mensual 1989
<i>Personal técnico titulado</i>						
40	1	81.800	Director de Informática	177.677	2.665.155	-
51	1	-	Titulado de Grado superior	129.302	1.939.530	-
46	2	50.800	Titulado de Grado medio	121.366	1.820.490	-
<i>Personal mercantil técnico no titulado</i>						
54	2	81.800	Director de Personal	177.677	2.665.155	-
55	2	81.800	Director Comercial y de Relación Social	177.677	2.665.155	-
56	2	81.800	Director de Compras	177.677	2.665.155	-
57	2	76.800	Director de Sucursal	168.597	2.528.955	-
58	2	76.800	Director de la División Parafarmacia	168.597	2.528.955	-
4	3	66.800	Jefe de Personal	150.431	2.256.465	-
6	3	66.800	Jefe de Ventas	150.431	2.256.465	-
5	3	66.800	Jefe de Compras	150.431	2.256.465	-
8	4	66.800	Jefe de Sucursal	150.431	2.256.465	-
27	4	66.800	Jefe de Métodos y Mantenimiento	150.431	2.256.465	-
12	4	66.800	Jefe de Transportes	150.431	2.256.465	-
7	4	61.800	Jefe de Línea de Mercancías	141.350	2.120.250	-
9	5	60.300	Jefe de Sección Mercantil de primera	138.625	2.079.375	92,32
37	5	56.300	Jefe de Sección Mercantil de segunda	131.359	1.970.385	86,19
<i>Personal mercantil propiamente dicho</i>						
52	5	51.300	Ayudante de Jefe de Sección	122.276	1.834.140	78,54
47	5	-	Cronoanalista	122.276	1.834.140	78,54
10	5	50.300	Visitador-Viajante	120.460	1.806.900	77,01
11	5	49.920	Dependiente Mayor	119.770	1.796.550	76,43
13	5	46.000	Dependiente	112.891	1.693.365	70,43
30	7	40.800	Telefonista de pedidos	106.352	1.595.280	62,46
15	7	37.300	Ayudante de Dependiente	102.043	1.530.645	57,10
16	11	28.300	Aprendiz de dieciséis-dieciséis años	83.962	1.259.430	43,32

Código de categoría	Tarifa de la Seguridad Social	Salario mensual por categoría al 31 de diciembre de 1988	Grupos y categorías profesionales	Salario mensual por categoría desde el 1 de enero de 1988	Retribución anual para 1988	Valor del punto de la prima manual 1988
<i>Personal administrativo técnico no titulado</i>						
14	2	-	Director Financiero	177.677	2.665.155	-
28	2	81.800	Director administrativo	177.677	2.665.155	-
24	4	71.800	Jefe de Producción Departamento Informática	159.514	2.392.710	-
17	4	71.800	Jefe de Análisis y Programación	159.514	2.392.710	-
18	3	66.800	Jefe Administrativo	150.431	2.256.465	102,27
20	4	62.800	Cajero	143.165	2.147.475	-
19	4	60.300	Jefe Sección Administrativa de primera	138.625	2.079.375	92,32
<i>Personal administrativo</i>						
41	4	62.100	Programador	141.895	2.128.425	95,08
48	5	-	Operador programador	127.179	1.907.685	82,68
39	4	54.000	Secretaria	127.179	1.907.685	82,68
25	4	-	Contable	122.276	1.834.140	78,54
44	5	48.800	Operador de ordenador	117.735	1.766.025	74,71
21	5	46.000	Oficial administrativo de primera	112.891	1.693.365	70,43
53	5	44.300	Oficial administrativo de segunda	110.662	1.659.930	67,82
33	6	41.500	Cobrador	107.214	1.608.210	63,54
22	7	39.800	Auxiliar administrativo	105.121	1.576.815	60,93
45	7	39.800	Perforista-Pantallista	105.121	1.576.815	60,93
23	11	28.300	Aspirante de dieciséis-dieciséis años	83.962	1.259.430	43,32
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>						
49	8	54.500	Profesional-Maestro	128.090	1.921.350	83,45
32	8	47.300	Oficial de primera de mantenimiento	115.010	1.725.150	72,41
26	8	45.800	Chófer de primera repartidor	112.891	1.693.365	70,43
43	8	41.100	Operador de multicopista	106.722	1.600.830	62,93
50	8	41.100	Oficial de segunda de mantenimiento	106.722	1.600.830	62,93
38	7	39.800	Telefonista-Recepcionista	105.121	1.576.815	60,93
31	9	39.800	Mozo especializado	105.121	1.576.815	60,93
29	10	39.800	Mozo	105.121	1.576.815	60,93
<i>Personal subalterno</i>						
35	6	39.800	Conserje	105.121	1.576.815	60,93
34	6	39.800	Vigilante	105.121	1.576.815	60,93
36	10	39.800	Limpieza	105.121	1.576.815	60,93

ANEXO 2

DESCRIPCION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

Funciones generales de las nuevas categorías incorporadas a la escala salarial

Cronoanalista:

Colaborar con el Jefe de Métodos en los informes y trabajos que éste le asigne.

Medida de tiempos.

Control de tiempos.

Control de calidad.

Seguimiento de circuitos.

Planificación de cargas.

Contable:

Será quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para las funciones mercantiles administrativas, ejecutará con responsabilidad e iniciativas propias los trabajos que el Jefe del Departamento le asigne a su área, con o sin personal a su cargo sobre el que no tendrá mando directo.

Al mismo tiempo actuará como ayudante o auxiliar del citado Jefe, colaborando en cuantos trabajos le asigne supliéndole en las funciones que le delegue en caso de ausencia.

Operador-Programador:

Las actuales de Operador-Ordenador que básicamente son las siguientes:

Iniciar el sistema de acuerdo con el plan establecido o las instrucciones recibidas.

Transmitir a los ordenadores las instrucciones necesarias para la ejecución de los trabajos a procesar.

Atender y responder al sistema operativo a través de las consolas.

Preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes y supervisar la actividad operativa de las mismas.

En caso de anomalía, tomar las medidas necesarias para que se ejecuten los trabajos con la menor demora posible.

Informar sobre las incidencias acaecidas durante el desarrollo de su trabajo.

Además de las funciones indicadas, participará en las tareas de programación que no requieran un alto grado de especialización.

10123 RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA) (revisión año 1988).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA) (revisión año 1988), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 30 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

ACTA DE REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO DE «TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SOCIEDAD ANONIMA» (TRANSFESA)

En Madrid a 3 de febrero de 1988, se reúnen, de una parte, don José Manuel Mateu de Ros y Cerezo, don Javier Carrasco Revilla,