

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores estará inicialmente integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres en representación de la empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos:

Entregas y recogidas.
Traslado de vehículos.
Dietas.
Otros conceptos variables.

5. Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Disposición adicional segunda.

Si a 31 de diciembre de 1996 el IPC de dicho año superase el 3,5 por 100 una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una base, plus Convenio, plus turno, plus transporte y plus festivo con efectos a partir de mes en que el IPC haya superado dicho 3,5 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real de conjunto de 1996 y el citado 3,5 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de los salarios de 1997.

Disposición adicional tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y en otras disposiciones legales aplicables.

19111 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de texto del Convenio Colectivo de la empresa «Difnar, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Difnar, Sociedad Anónima» (número de código: 9008152), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por los 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 y Migraciones 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, 5 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«DIFNAR, SOCIEDAD ANÓNIMA» (1995-1997)**

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de «Difnar, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Será de aplicación en los centros de trabajo de «Difnar, Sociedad Anónima».

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Difnar, Sociedad Anónima», a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como al personal eventual o interino.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que en el organigrama de la empresa figure dentro del área directiva, o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Se considera área directiva: La Dirección General, Director Técnico Comercial, Director Técnico, Jefe de Producción y Jefe Administrativo del área de mecanización.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1995 y finalizando el día 31 de diciembre de 1997.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado tres meses antes de finalizar el período de vigencia.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en el primer trimestre de 1998.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual. En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente vieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo y convenio o pacto de cualquier clase.

Será motivo de revisión el que algunas de las leyes, órdenes o disposiciones legales de carácter general, que afecten al personal de «Difnar, Sociedad Anónima», concedan mejoras, condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

Artículo 6. Garantía personal.

Si a la firma de este Convenio, cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.

Organización del trabajo**Artículo 7. Organización del trabajo.**

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o sus representantes legales, los Delegados del personal recogerán la sugerencia de todos los trabajadores y tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estos temas.

Del personal**Artículo 8. Ingresos.**

Cuando se vaya a producir un ingreso en la empresa o se cree un nuevo puesto de trabajo, las pruebas selectivas a realizar las determinará

la Dirección de la empresa. El Delegado de personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano la puntuación que se concederá a las mismas.

Artículo 9. *Ascensos.*

Cuando se vaya a producir un ascenso en caso de vacante de superior categoría, se contará con el personal de la propia empresa prioritariamente, pero no exclusivamente. Será obligatorio por parte de la empresa comunicar la vacante, así como las pruebas y baremos de puntuación en el momento en que se tenga conocimiento por parte de la Dirección de la empresa. A dicha vacante podrá optar cualquier trabajador con categoría inmediatamente inferior a la requerida, en primera convocatoria, y sin distinción de categoría en segunda convocatoria.

Las pruebas selectivas, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, se realizarán a los treinta días de haberse producido la vacante, en caso de cubrirse.

El Delegado de personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano el baremo de puntuación que se vaya a otorgar a las mismas, excepto para puestos de mando, que serán por designación de la empresa. En las pruebas a realizar, en caso de igual resultado, tendrá prioridad la persona de la misma sección, si la hubiera.

Se entiende por puestos de libre designación por la empresa, las categorías de Jefe de Almacén, Jefe de Sección y Jefe de Primera o Segunda Administrativa.

Retribuciones

Artículo 10. *Tabla de salarios.*

Para los años 1995, 1996 y 1997 el sueldo base anual y mensual por categoría profesional, serán los indicados en los anexos 1, 2 y 3, respectivamente.

Dicha tabla salarial será revisable en el mismo importe en pesetas que finalmente experimente el Convenio Nacional del sector, tan pronto se tenga constancia de ello.

Artículo 10.1. *Complemento sueldo por permanencia.*

Todos los trabajadores en plantilla con anterioridad al 1 de enero de 1995, y exclusivamente éstos, tendrán un complemento de sueldo por permanencia con efectividad de 1 de enero de 1996.

Dicho complemento será revisable en el porcentaje que para este concepto se pacte en cada negociación colectiva.

El importe económico resultante de dicha revisión se destinará según se pacte, íntegramente o en parte al plus de productividad.

Artículo 10.2. *Complemento personal.*

Todos los trabajadores en plantilla, con anterioridad al 1 de enero de 1995 y exclusivamente éstos, tendrán con efectividad 1 de enero de 1996, un complemento personal cuyo importe será el resultado de adicionar al 30 por 100 del sueldo base de su categoría profesional según tabla de sueldo base de 1995, el 30 por 100 de su retribución por el concepto de antigüedad al 31 de diciembre de 1995.

Dicho complemento tendrá carácter fijo, no compensable ni absorbible.

Artículo 10.3. *Plus de productividad.*

Conceptos:

Rendimiento mínimo exigible.—Es la actividad normal desarrollada por un trabajador por unidad de tiempo.

Su consecución está retribuida con el sueldo base de la tabla de sueldo base por categorías que figure como anexo al Convenio.

Rendimiento óptimo.—Es la actividad óptima de un trabajador por unidad de tiempo.

Su consecución está retribuida por un incentivo de productividad, conforme al escalado de rendimientos que se establezca.

Establecimiento del sistema de productividad.—La Dirección de la empresa realizará, a través de expertos, los estudios pertinentes para establecimiento y revisión del sistema de productividad.

Una vez finalizado el estudio, se dará participación a los representantes legales de los trabajadores del mismo, a fin de establecer dicho sistema en la empresa.

Durante el período de estudio e implantación y con efectividad 1 de enero de 1996, los trabajadores de «Difnar, Sociedad Anónima» percibirán, en concepto de productividad, un plus por el importe indicado en el anexo IV.

En el caso, y durante el período de estudio e implantación, de que se produzca en un mes, tres o más retrasos en alguno de los servicios a los clientes, respecto al horario establecido, por causas no justificadas técnicas u organizativas y sí imputables a una menor productividad, no se abonará dicho plus en el citado mes.

Artículo 11. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad consistirá, con carácter general, en el 5 por 100 del salario base por cada cuatrienio de servicio en la empresa, más el 5 por 100 del complemento de sueldo por permanencia, cuando proceda según lo establecido en el artículo 10.1 del presente Convenio Colectivo, por cada cuatrienio de servicio en la empresa, computándose a partir del alta en la misma.

Artículo 12. *Gratificaciones.*

Se establecen cinco pagas extraordinarias de una mensualidad de la tabla salarial correspondiente, computándose al efecto, el salario base, antigüedad, complemento permanencia y complemento personal, según proceda, que será abonada:

Paga de beneficios: 16 de marzo.

Pago de mayo: 16 de mayo.

Paga de vacaciones: 16 de julio.

Paga de octubre: 16 de octubre.

Paga de Navidad: 16 de diciembre.

El personal que ingrese dentro del año, percibirá la parte proporcional de dichas pagas en relación con el tiempo trabajado.

Si en las fechas que abonan las pagas coincide con fiestas o vísperas de fiestas, se adelantarán dos días.

Artículo 13. *Abono de salarios.*

Las pagas relativas al mes serán abonadas por la empresa con setenta y dos horas de antelación al último del mes.

Para facilitar este apartado el cómputo de las horas extraordinarias, se cerrará el día 15 de cada mes inclusive.

Artículo 14. *Complemento jubilación.*

Todos aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente durante la vigencia del presente Convenio, tendrán derecho a percibir el siguiente complemento de jubilación.

Si la jubilación voluntaria se produce a los:

Sesenta años: 1.500.000 pesetas.

Sesenta y un años: 950.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 900.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 850.000 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 700.000 pesetas.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años de edad, sustituyendo al trabajador mediante contrato de relevo, de acuerdo al Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, siempre y cuando se tuviera cubierto el período de carencia, o la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, si por el trabajador se tuviera cubierto el período de carencia, siempre que dicha sustitución se estime necesaria por la empresa.

Del tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y siete horas semanales, tanto para el personal de jornada continuada como de jornada partida. Con horario establecido por la empresa sobre la base actual.

El tiempo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada, dispondrá de quince minutos de descanso, computándose el mismo como de trabajo efectivo.

Artículo 16. Horarios.

La Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán un calendario laboral, en función del servicio a farmacias.

A la hora de confeccionar dicho calendario, se tendrá en cuenta las peculiaridades del centro de trabajo.

Artículo 17. Guardias.

En aquellos almacenes donde se vienen realizando turnos de guardias, se seguirán haciendo como hasta ahora. Las mismas se realizarán por el personal de forma rotativa.

Las horas de los turnos de guardia tendrán consideración de festivas.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de unas vacaciones anualmente retribuidas de veintiséis días laborables, con independencia de la categoría y antigüedad. El período vacacional se disfrutará entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El período mínimo para fraccionar las vacaciones será de una semana completa.

En la elección será respetado el carácter de rotatividad o antigüedad de acuerdo a la solicitud realizada por el personal de cada almacén.

En casos debidamente justificados de primera necesidad, podrán fraccionarse las vacaciones por períodos inferiores a una semana.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones en el período indicado por necesidades de la empresa, percibirán una bolsa compensatoria fijada en 3.208 pesetas diarias.

Los sábados se consideran laborables, se trabaje o no.

El calendario de vacaciones será publicado por la empresa en el tablón de anuncios en el mes de marzo.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la bolsa compensatoria, los días que se deriven del inicio de las vacaciones en la fecha más favorable para el trabajador (lunes). A estos efectos tampoco se tendrá en cuenta aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente las vacaciones, o aquellos que les sea imposible por causa de enfermedad el disfrute de las mismas en los períodos señalados.

Las vacaciones quedarán interrumpidas en el caso de que el trabajador sufra algún accidente durante las mismas, o de enfermedad por ingreso urgente de hospitalización.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias, excepto en las Secciones de Mantenimiento y Explotación, Sala de Ordenador, cuando por causas mayores afecten al proceso productivo, y en la realización del inventario físico anual.

La empresa dispondrá anualmente del número de horas necesarias, fuera de la jornada de trabajo, para la realización del inventario físico anual, exceptuándose festivos.

Estas horas tendrán consideración de horas estructurales y su valor será el importe de una hora normal incrementada en un 25 por 100. Dicho importe puede ser compensado por tiempo de descanso, de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa.

Las horas realizadas en los servicios de guardia obligatorias por ley, serán abonadas con un incremento del 200 por 100 respecto a valor hora ordinaria.

Enfermedades. Excedencias. Licencias

Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria.

En casos de baja por enfermedad o accidente, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario de la categoría del trabajador, desde el primer día de la baja hasta que finalice ésta.

Las fechas de baja y alta serán las indicadas en los correspondientes partes.

Artículo 21. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, si bien a efectos de antigüedad se compensará todo el período que el trabajador permanezca en tal situación. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria en el Estatuto de los Trabajadores.

Para excedencia forzosa y de otra índole se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Licencias retribuidas.

Los padres que lo deseen podrán solicitar la licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

1. Solicitud por escrito al Departamento de Personal.
2. Justificación de que el padre y la madre trabajan por cuenta ajena, además de justificación de cotización a la Seguridad Social del otro cónyuge y certificación al Departamento de Personal correspondiente, de que este derecho lo disfrutará solamente uno (padre o madre).
3. Este derecho, en todo caso, surtirá efectos a partir de que la madre haya agotado la licencia de maternidad.

En la licencia de permiso por lactancia, se podrá acumular la media hora diaria, siempre y cuando que se disfrute en su conjunto fuera del período vacacional.

También se concederá permiso a los padres que tengan hijos en edad escolar para llevarlos al médico, siempre que reúnan los requisitos aplicados para la licencia por lactancia, primero y segundo.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia para tal efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día natural por boda de hijo, hermanos o padres, a disfrutar en el día de la celebración.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, para tal efecto, el plazo será de dos días naturales.

Las licencias del apartado b) serán ampliables a la persona que conviva con el trabajador, previo certificado de convivencia extendido por el Ayuntamiento.

Las licencias retribuidas del apartado b) por enfermedad grave podrán disfrutarse, si se desea, alternativamente, en el transcurso de la enfermedad, previa comunicación a la dirección de la empresa.

Artículo 23. Licencias no retribuidas.

El trabajador con independencia de lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso por escrito, una vez al año y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por concepto alguno, descontán-

dose además la cuota empresarial de la Seguridad Social, pagas extraordinarias y vacaciones, por un plazo máximo de siete días naturales e ininterrumpidos.

Esta licencia se concederá con la limitación a un máximo de dos personas simultáneamente.

Artículo 24. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen desplazamientos podrán ser realizados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, ante la presencia del Delegado de Personal.

No obstante lo anterior, se estará a lo dispuesto en el Convenio nacional del sector en sustitución de la Ordenanza laboral del mismo.

Artículo 25. *Dietas y kilometraje.*

Todos aquellos trabajadores que se desplacen por cuenta de la empresa, irán a gastos pagados sin sobrepasar la categoría de hotel de tres estrellas.

Asimismo, se establece que la dieta para la vigencia del presente Convenio será de 2.572 pesetas, por comida o cena y de 1.028 pesetas por desayuno.

En caso de desplazamiento por cuenta de la empresa en vehículo propio, se abonará a 25 pesetas el kilómetro.

Artículo 26. *Premio a la constancia en la empresa.*

Todas aquellas personas que cumplan veinticinco años al servicio de la empresa tendrán derecho a percibir una paga por una sola vez, y los que cumplan cuarenta años al servicio de la empresa tendrán derecho a dos pagas por una sola vez.

El importe de las pagas será el correspondiente al sueldo mensual de su categoría, según tabla del Convenio.

Artículo 27. *Fondo cultural y recreativo.*

La empresa entregará la cantidad de 113.850 pesetas en cada año del presente Convenio.

Esta cantidad se empleará en aspectos culturales y recreativos que serán administrados por los representantes de los trabajadores con la supervisión de la dirección de la empresa.

Artículo 28. *Seguro de invalidez y muerte.*

A la firma del presente Convenio se suscribe una póliza de seguro, de acuerdo con las condiciones siguientes:

Cobertura del contrato: Los accidentes que puedan sobrevenirles a los empleados de la empresa DIFNARSA, con domicilio social en Madrid, durante su ocupación profesional y su vida privada (cobertura veinticuatro horas).

Garantías: Dentro de los límites establecidos en el apartado siguiente, la póliza garantiza:

a) Muerte: Inmediata o dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente.

b) Invalidez permanente: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente. La invalidez se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecido en las condiciones generales de la póliza.

Tabla de capitales: Los capitales que se garantizan por asegurado son los siguientes:

Muerte: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 3.000.000 de pesetas.

Artículo 29. *Garantía del puesto de trabajo.*

A los conductores que sufran suspensión temporal del permiso de conducir por cualquier causa, exceptuando la alcoholemia, droga o conducción temeraria, se les destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 30. *Trabajo en pantallas de datos.*

Todas las mujeres embarazadas que lo soliciten, serán transferidas a otro tipo de trabajo que no conlleve la utilización de pantallas de datos durante el período de su embarazo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Se realizará además de la revisión anual establecida a fin de año, de la vista, otra segunda para el personal con jornada continuada de cinco horas o más, por un oftalmólogo.

Artículo 31. *Reconocimiento médico.*

Anualmente se efectuará al personal de DIFNARSA un reconocimiento médico, con cargo a la empresa, que consistirá en:

Análisis de sangre: hematimérica completa, velocidad de sedimentación, glucemia y urea.

Análisis de orina: investigación de anormales y sedimentos.

Tensión arterial.

Electrocardiograma.

Revisión de oídos: audiometría y otoscopia.

Revisión de ojos: visión de cerca y de lejos, campimetría, deslumbramiento, reflejo pupilar y fondo de ojo.

Artículo 32. *Limpieza.*

La empresa se compromete a realizar dos veces al año una limpieza general.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a los trabajadores de la misma de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Personal de almacén (masculino y femenino):

En verano: Una camisa manga corta y un pantalón.

En invierno: Una bata.

Para conductores: Una camisa, un pantalón, una cazadora, una prenda de abrigo impermeable y calzado adecuado.

Para el personal de oficinas: Dos batas.

Las prendas de abrigo impermeable se darán cada tres años y el calzado a conductores cada año; no obstante, ante roturas accidentales o deterioro manifiesto, se darán contra entrega del anterior.

Para el personal de almacén se incluirá en la nómina del mes de abril la cantidad de 2.174 pesetas en el año 1996 y 1997 destinadas a la compra de calzados.

De los derechos de representación colectiva

Artículo 34. *Derechos de los Delegados de Personal.*

Cada Delegado de Personal dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

Se establece una reunión semestral entre los Delegados de Personal, subvencionada económicamente por la empresa, de acuerdo al artículo 25 del presente Convenio. Las horas empleadas en estas reuniones se computarán contra el crédito de horas sindicales disponibles.

Artículo 35. *Negociación del Convenio.*

Las horas dedicadas a la preparación y negociación del Convenio colectivo no se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales disponibles.

Artículo 36. *Asambleas.*

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y en el centro de trabajo, bastando que se comunique con cuarenta y ocho horas de antelación a la dirección de la empresa, la celebración y el orden del día de la misma, siempre que no se perjudique a otro turno o tipo de trabajo.

Artículo 37. *Gastos de Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal, cuando se reúnan conjuntamente para la negociación del Convenio, con conocimiento de la dirección de la empresa, disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el artículo 25.

Artículo 38. *Sanciones.*

En toda sanción, sea escrita o verbal, que vaya a ser impuesta por la empresa, deberán ser oídas las personas afectadas, junto a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, se estará a lo establecido en el Convenio nacional del sector, en sustitución de la Ordenanza laboral del mismo.

Artículo 39. *Fomento de la formación profesional.*

La empresa ofrecerá una beca para los trabajadores, como fomento a su formación, consistente en el pago del 50 por 100 de los gastos de matrícula.

En casos de repetición de asignaturas, este derecho se regula de la forma siguiente:

- Se reducirá al 40 por 100 en primera repetición.
- Se reducirá al 25 por 100 en segunda repetición.
- Para una tercera repetición no se concede la beca.

Esta beca, previa propuesta a la dirección de la empresa, se destina a la realización de los estudios siguientes:

Estudios reglados de:

1. Graduado escolar, BUP, FP, COU y universitarios.
2. Idiomas.
3. Gestión empresarial:
 - 3.1 Gestión contable.
 - 3.2 Gestión financiera.
 - 3.3 Gestión de «stock».
 - 3.4 Gestión de personal.
 - 3.5 Informática.

Artículo 40. *Comisión mixta.*

Se crea una Comisión paritaria, formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, para resolver los problemas de interpretación, cumplimiento y modificación del presente Convenio, así como para determinar los procedimientos que permitan solventar las discrepancias del mismo en el seno de dicha Comisión.

ANEXO I

Año 1995

Categorías	Salario base mes - Pesetas	Salario base anual - Pesetas	Cuatrenio - Pesetas
Jefe de Almacén	174.558	2.967.486	8.728
Jefe de Sección	160.269	2.724.573	8.013
Dependiente mayor	157.600	2.679.200	7.880
Dependiente	153.288	2.605.896	7.664
Conductor repartidor	153.288	2.605.896	7.664
Profesional 1.ª de oficios	159.566	2.712.622	7.978
Mozo especializado	144.817	2.461.889	7.241
Mozo	141.634	2.407.778	7.082
Jefe Administrativo de 1.ª	180.730	3.072.410	9.037
Jefe Administrativo de 2.ª	174.558	2.967.486	8.728
Oficial Administrativo	157.600	2.679.200	7.880
Cajero	160.269	2.724.573	8.013
Auxiliar administrativo	153.288	2.605.896	7.664
Vigilante	153.288	2.605.896	7.664

ANEXO 2

Tablas 1996

Categorías	Salario base mes - Pesetas	Salario base anual - Pesetas	Cuatrenio - Pesetas
Jefe de Almacén	106.322	1.807.474	5.316
Jefe de Sección	101.290	1.721.924	5.064
Dependiente mayor	93.406	1.587.897	4.670
Dependiente	92.420	1.571.146	4.621
Conductor repartidor	92.420	1.571.146	4.621
Profesional 1.ª de oficios	92.420	1.571.146	4.621
Mozo especializado	86.654	1.524.120	4.483
Mozo	88.274	1.500.662	4.414
Jefe Administrativo de 1.ª	117.765	2.002.011	5.888
Jefe Administrativo de 2.ª	102.981	1.750.677	5.149
Oficial Administrativo	92.420	1.571.146	4.621
Cajero	94.786	1.611.355	4.739
Auxiliar administrativo	89.654	1.524.120	4.483
Vigilante	88.274	1.500.662	4.414

ANEXO 3

Tablas 1997

Categorías	Salario base mes - Pesetas	Salario base anual - Pesetas	Cuatrenio - Pesetas
Jefe de Almacén	110.043	1.870.736	5.502
Jefe de Sección	104.835	1.782.192	5.242
Dependiente mayor	96.675	1.643.473	4.834
Dependiente	95.655	1.626.136	4.783
Conductor repartidor	95.655	1.626.136	4.783
Profesional 1.ª de oficios	95.655	1.626.136	4.783
Mozo especializado	92.792	1.577.465	4.640
Mozo	91.364	1.553.185	4.568
Jefe Administrativo de 1.ª	121.887	2.072.081	6.094
Jefe Administrativo de 2.ª	106.585	1.811.950	5.329
Oficial Administrativo	95.655	1.626.136	4.783
Cajero	98.103	1.667.753	4.905
Auxiliar administrativo	92.792	1.577.465	4.640
Vigilante	91.364	1.553.185	4.568

Artículo 10.1

Complemento por permanencia

Categorías	Sueldo		Cuatrenio - Pesetas
	Annual - Pesetas	Mensual - Pesetas	
Jefe de Almacén	330.880	19.464	973
Jefe de Sección	243.506	14.324	716
Dependiente mayor	341.240	20.073	1.004
Dependiente	306.112	18.007	900
Conductor repartidor	306.112	18.007	900
Profesional 1.ª de oficios	380.820	22.401	1.120
Mozo especializado	250.742	14.750	737
Mozo	235.530	13.855	693
Jefe Administrativo de 1.ª	216.377	12.728	636
Jefe Administrativo de 2.ª	385.765	22.692	1.135
Oficial Administrativo	357.425	21.025	1.051

Categorías	Sueldo		Cuatrienio — Pesetas
	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	
Cajero	350.336	20.608	1.030
Auxiliar administrativo	351.547	20.679	1.034
Vigilante	374.212	22.012	1.101

De aplicación para 1996 y 1997.

Artículo 10.2

Complemento personal

Categorías	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Cuatrienio — Pesetas
Jefe de Almacén	890.246	52.367	2.618
Jefe de Sección	817.372	48.081	2.404
Dependiente mayor	803.760	47.280	2.364
Dependiente	781.769	45.986	2.299
Conductor repartidor	781.769	45.986	2.299
Profesional 1.ª de oficios	813.787	47.870	2.393
Mozo especializado	738.567	43.445	2.172
Mozo	722.333	42.490	2.125
Jefe Administrativo de 1.ª	921.723	54.219	2.711
Jefe Administrativo de 2.ª	890.246	52.367	2.618
Oficial Administrativo	803.760	47.280	2.364
Cajero	817.372	48.081	2.404
Auxiliar administrativo	781.769	45.986	2.299
Vigilante	781.769	45.986	2.299

Este complemento, al ser de carácter personal fijo, no compensable ni absorbible, no forma parte del cuerpo del presente Convenio.

Los importes se indican a los efectos de información y cálculo para los trabajadores que en derecho les corresponde el citado complemento.

ANEXO 4

Artículo 10.3

Plus de productividad

Categorías	Importe anual 1996 — Pesetas	Importe anual 1997 — Pesetas
Jefe de Almacén	11.581	11.581
Jefe de Sección	8.523	8.523
Dependiente mayor	11.943	11.943
Dependiente	10.714	10.714
Conductor repartidor	10.714	10.714
Profesional 1.ª de oficios	13.329	13.329
Mozo especializado	8.776	8.776
Mozo	8.244	8.244
Jefe Administrativo de 1.ª	7.573	7.573
Jefe Administrativo de 2.ª	13.502	13.502
Oficial Administrativo	12.510	12.510
Cajero	12.262	12.262
Auxiliar administrativo	12.304	12.304
Vigilante	13.097	13.097

19112 RESOLUCIÓN de 4 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Gargill, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Gargill, Sociedad Anónima» (número de código: 9008582), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por los 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 y Migraciones 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, 4 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «SEMILLAS CARGILL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional donde la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima», desarrolle su actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio regularán las excepciones de trabajo entre la empresa «Semillas Cargill, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, a excepción de las del personal directivo a que hacen mención los artículos 1, 3, C) y 2, 1, A) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio no será aplicable a los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que se registrarán por el Convenio del Campo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

a) El presente Convenio tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1996; no obstante, para el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1996.

b) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

c) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya, salvo los incrementos salariales o importes económicos, los cuales serán abonados desde la fecha que expresamente se pacte.

d) Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán en la fecha que, de común acuerdo, ambas partes acuerden.

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

La Dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente.

Artículo 5. *Clasificación del personal.*

La estructura profesional recogida en este artículo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en los artículos