

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de mil setecientos cincuenta y dos horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos mañana, tarde y noche: 3 x 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador, con un preaviso de quince días, le será comunicada por la empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 por 100 de la total, para la jornada establecida o para otros cómputos de jornada que pudieran corresponder a otro sistema de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso, se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el día 12 de junio de 1998.

Tercera.—El horario de trabajo se adaptará al practicado por el equipo al que le destine la empresa, en cada momento, dentro de las modalidades que bien legal o convencionalmente tenga autorizadas la empresa.

Cuarta.—La cuantía de la retribución establecida será por todos los conceptos de ..... pesetas/hora (MH) brutas. Si el trabajador por las circunstancias citadas en la cláusula segunda realizara en cómputo anual menos jornada que la total, la retribución a percibir será proporcional a las horas trabajadas. Asimismo, si el trabajador fuese asignado a un sistema de trabajo de los que llevan inherentes el denominado «plus sistema», éste será percibido por el trabajador, caso también de realizar menor jornada que la total, en la parte proporcional correspondiente.

Quinta.—Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. De realizar menor jornada que la total, de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda, aquéllas serán abonadas en su parte proporcional.

Sexta.—De la cantidad resultante de su salario le serán deducidos los importes correspondientes a los descuentos de retenciones que legalmente debe realizar la empresa (Seguridad Social, IRPF, etc.), así como los que puedan ser convenidos entre las partes (Mutualidad de Previsión Michelin, préstamos eventuales, etc.).

En todo lo no previsto en este contrato será de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente y en el correspondiente Convenio Colectivo en vigor, en lo concerniente a las relaciones entre la empresa NMSA y D. ....

Y para que así conste, las partes intervinientes firman el presente contrato de trabajo en el lugar y fecha mencionados.

Leído y aprobado.

El trabajador

La empresa

**12839** RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Navarra y Rioja, Sociedad Anónima» (DIFNARSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Navarra y Rioja, Sociedad Anónima» (DIFNARSA) (código de Convenio número 9008152), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 12 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## DIFNARSA. CONVENIO DE EMPRESA 2001-2003

DIFNARSA: Logroño. Vitoria. Pamplona.

### 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 de 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 2001 y finalizando el día 31 de diciembre de 2003.

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

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en el primer trimestre de 2003.

Al término de la vigencia del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, se prorrogará el contenido normativo del mismo.

### 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 rigieran 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 DIFNARSA, 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, a parte 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 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, a parte de tener funciones de vigilancia y control del 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 1.ª ó 2.ª Administrativa.

### Retribuciones

#### Artículo 10. *Tabla de salarios.*

Para el año 2001 el sueldo base anual y mensual por categoría profesional, serán los indicados en el anexo número 1.

Para los años 2002 y 2003 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, y sus importes serán los indicados en la tabla anexo números 2.

Dicho complemento será revisable en cada año de vigencia del presente acuerdo, en el IPC previsto de cada año de vigencia del presente acuerdo + 0.5 por 100.

#### 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, revisable en cada año de vigencia de este Convenio, en el IPC previsto por el Gobierno + 0,5 por 100.

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 DIFNARSA percibirán en concepto de productividad un plus por el importe indicado en anexo números 3.

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

Paga 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 abonon 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 72 horas de antelación, al último del mes.

Para facilitar esta 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 voluntario 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 revelo, de acuerdo al Real Decreto 1994/1985 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.

### 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 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 la 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 laborales, 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 3.493 pesetas diarias para el año 2001; para los años de vigencia del presente acuerdo se incrementará en el IPC previsto + 0,5 por 100.

Los sábados se consideran laborales, 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 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.

El valor de estas horas 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.

La realización del inventario físico anual se efectuará en sábado, con el horario que al efecto se acuerde con la Dirección Técnica y las normas de inventario lo permitan.

### **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, podrán 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 de 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, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de ésta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El período en que el trabajador permanezca en situación de ésta excedencia para atender al cuidado de cada hijo, será computable a efectos de antigüedad, regulándose por lo establecido al efecto 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 efecto 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 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 consaguinidad o afinida. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia para tal efectos, 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, nietos 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 de alguno, descontándose 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 2.636 pesetas, por comida o cena para el año 2001 y de 1.054 pesetas por desayuno en el año 2001, revisable en cada año de vigencia del presente acuerdo en el IPC previsto + 05 por 100.

En caso de desplazamiento por cuenta de la empresa en vehículo propio, se abonará a 28 pesetas, el kilómetro.

Plus desplazamiento: Con motivo de los traslados de los almacenes de Vitoria y Pamplona se crea un nuevo concepto de retribución como ayuda al desplazamiento a dichos centros de trabajo, consistente en 130 pesetas por viaje ida y vuelta, para las jornadas continuadas y 260 pesetas para las jornadas partidas. Entendiendo la cantidad mensual de 3.380 pesetas y 6.760 pesetas respectivamente. Dicho pago se efectuará por días efectivos de trabajo.

Este concepto salarial no se aplicará al centro de Logroño hasta que exista una situación de traslado similar a los dados en Vitoria y Pamplona, en cuyo caso se retomará el tema para el centro de Logroño.

#### 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 123.839 pesetas en el año 2001; y para el resto de años de vigencia del convenio se incrementará en el IPC previsto + 05 por 100.

Esta cantidad será empleada 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.*

DIFNARSA tiene firmada desde 11 de marzo de 1997, una póliza de seguro número 100379020, 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. Si la invalidez se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecidas 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 trasferidas 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 continuidad 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: Hematimería 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 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 Difnarsa de las prendas de trabajo, para el centro de Vitoria se proveerá de un traje de trabajo al año tanto para el personal masculino como femenino, que consistirá en:

En invierno: Un pantalón, una camisa manga larga y una cazadora.

En verano: Un pantalón, una camisa manga corta.

Para los almacenes de Logroño y Pamplona se proveerá de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Personal de almacén:

Invierno: Una bata.

Verano: Una camisa manga corta y pantalón.

Conductores: Una camisa, un pantalón, una cazadora, una prenda de abrigo impermeable, calzado adecuado.

Personal 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 incluirán en la nómina del mes de abril, la cantidad de 2.364 pesetas en el año 2001; será revisable en cada año de vigencia del presente acuerdo en el IPC previsto por el Gobierno + 0.5 por 100, 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 20 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 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 derechos 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.

Vitoria a 15 de marzo de 2001.

Por la empresa:

Doña Mar Fernández Herreros; doña Maite Torrano; doña Maite Bañares; doña Maite Gil de Cañas; don Carlos Méndez y don Antonio Olaya.

Por los trabajadores:

Don Juan Rodriguez (Pamplona); doña Nicolasa Abejón (Vitoria), y don Aurelio Ríos (Logroño).

## DIFNARSA

## Tablas salariales 2001

	2000 S. B. anual	2000 S. mensual	2000 V. Cuatr.	Sub. C. N.	2001 S. B. anual	2001 S. mensual	2001 V. cuatr.
163 J. Almacén .....	2.052.600	120.741	6.037	50.900	2.103.500	123.735	6.187
109 J. Sección M. ....	1.955.456	115.027	5.751	48.490	2.003.946	117.879	5.894
113 D. Mayor .....	1.803.249	106.073	5.304	44.717	1.847.966	108.704	5.435
117 Depend. ....	1.784.225	104.954	5.248	44.245	1.828.470	107.557	5.378
114 Cond. Rep. ....	1.784.225	104.954	5.248	44.245	1.828.470	107.557	5.378
126 Prof. 1.ª Of. ....	1.784.225	104.954	5.248	44.245	1.828.470	107.557	5.378
128 Mozo Esp. ....	1.730.822	101.813	5.091	42.920	1.773.742	104.338	5.217
129 Mozo .....	1.704.185	100.246	5.012	42.260	1.746.445	102.732	5.137
148 Jefe 1.ª Adm. ....	2.273.523	133.737	6.687	56.378	2.329.901	137.053	6.853
149 Jefe 2.ª Adm. ....	1.988.099	116.947	5.847	49.300	2.037.399	119.847	5.992
162 Ofc. Adm. ....	1.784.225	104.954	5.248	44.245	1.828.470	107.557	5.378
115 Cajero .....	1.829.886	107.640	5.382	45.377	1.875.263	110.310	5.515
125 Aux. Adm. ....	1.730.822	101.813	5.091	42.920	1.773.742	104.338	5.217
207 Vigilante .....	1.704.185	100.246	5.012	42.260	1.746.445	102.732	5.137

## Calzado:

2000: Nómina abril 2306. Plus desplazamiento (veintiséis días).

2001: Nómina abril: 2364. 130 ida y vuelta día trabajado.

## Tabla 2001

## Artículo 10.1 Complemento permanencia

	Cpto. permanencia 2000		Cpto. permanencia 2001	
	Mensual	Cuatrenio	Mensual	Cuatrenio
163 J. Almacén .....	20.655	1.033	21.171	1.059
109 J. Sección M. ....	15.200	760	15.580	779
113 D. Mayor .....	21.301	1.065	21.834	1.092
117 Depend. ....	19.109	955	19.587	979

	Cpto. permanencia 2000		Cpto. permanencia 2001	
	Mensual	Cuatrenio	Mensual	Cuatrenio
114 Cond. Rep. ....	19.109	955	19.587	979
126 Prof. 1.ª Of. ....	23.772	1.189	24.366	1.219
128 Mozo Esp. ....	15.653	783	16.044	803
129 Mozo .....	14.703	735	15.071	753
148 Jefe 1.ª Adm. ....	13.508	675	13.846	692
149 Jefe 2.ª Adm. ....	24.081	1.204	24.683	1.234
162 Ofc. Adm. ....	22.312	1.116	22.870	1.144
115 Cajero .....	21.869	1.093	22.416	1.120
125 Aux. Adm. ....	21.945	1.097	22.494	1.124
207 Vigilante .....	23.359	1.168	23.943	1.197

Tabla 2001

## Artículo 10.3 Plus productividad importe anual

		Plus productividad	
		2000	2001
163	J. Almacén .....	12.290	12.597
109	J. Sección .....	9.045	9.271
113	D. Mayor .....	12.674	12.991
117	Depend. ....	11.370	11.654
114	Cond. Rep. ....	11.370	11.654
126	Prof. 1.ª Of. ....	14.145	14.499
128	Mozo Esp. ....	9.313	9.546
129	Mozo .....	8.749	8.968
148	Jefe 1.ª Adm. ....	8.037	8.238
149	Jefe 2.ª Adm. ....	14.328	14.686
162	Ofc. Adm. ....	13.276	13.608
115	Cajero .....	13.013	13.338
125	Aux. Adm. ....	13.057	13.383
207	Vigilante .....	13.899	14.246

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**12840** ORDEN de 27 de junio de 2001 por la que se fijan las fechas de recuento de la carga ganadera de las explotaciones de ganado vacuno para el cobro del pago por extensificación, correspondientes al primer semestre de 2001.

El Real Decreto 1973/1999, de 23 de diciembre, sobre determinadas ayudas comunitarias en ganadería, establece un pago por extensificación para los productores de carne de vacuno que, a petición de éstos, puede adoptar dos modalidades distintas: «Régimen simplificado» y «régimen promedio».

El artículo 24 del mencionado Real Decreto dispone que los productores de carne de vacuno que opten por el «régimen promedio» deberán declarar el censo de ganado vacuno existente en sus explotaciones en cinco fechas de recuento establecidas aleatoriamente cada año, en el plazo de un mes tras la publicación de las citadas fechas en el «Boletín Oficial del Estado».

En este sentido, el artículo 32.3 del Reglamento (CE) 2342/1999, de 28 de octubre, que establece disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) 1254/1999, del Consejo, por el que se establece la organización común de mercado en el sector de la carne de vacuno, en lo relativo a los regímenes de primas, establece la obligación de los Estados miembros de distribuir aleatoriamente las fechas de recuento, de manera que sean representativas y se den a conocer al productor no antes de dos semanas de determinarse.

A estos efectos, la Disposición Final Primera del citado Real Decreto habilita al Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación para establecer en los meses de junio y diciembre de cada año las fechas de recuento.

En consecuencia, la presente Orden tiene por objeto el establecimiento de las fechas de recuento correspondientes al primer semestre de 2001.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. Fechas de recuento del primer semestre de 2001.

En virtud de lo previsto en la disposición final primera del Real Decreto 1973/1999, sobre determinadas ayudas comunitarias en ganadería, se establecen, para el primer semestre de 2001, las siguientes fechas de recuento:

26 de febrero de 2001.  
14 de junio de 2001.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 27 de junio de 2001.

ARIAS CAÑETE

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**12841** RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2001, de la Secretaría General de Gestión y Cooperación Sanitaria, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Instituto de Salud «Carlos III» para realización de las determinaciones analíticas de estudios de anticuerpos bactericidas así como de anticuerpos de alta avidéz frente al meningococo grupo C.

Suscrito el 29 de marzo de 2001, Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Instituto de Salud «Carlos III» para las determinaciones analíticas de estudios de anticuerpos bactericidas así como de anticuerpos de alta avidéz frente al meningococo grupo C, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado dos del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Acuerdo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 28 de mayo de 2001.—El Secretario general, Rubén F. Moreno Palanques.

### ANEXO QUE SE CITA

**Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Instituto de Salud «Carlos III»**

En Madrid a 29 de marzo de 2001.

### REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don Guillermo Fernández Vara, Consejero de Sanidad y Consumo, que interviene en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de Extremadura. De otra, don Antonio Campos Muñoz, Director general del Instituto de Salud «Carlos III», en virtud de las competencias conferidas por acuerdo de Consejo de Ministros de 21 de julio de 1995.

### INTERVIENEN

Ambos respectivamente en nombre del organismo y entidad señalados al amparo del ámbito de las competencias y esfera de intereses que en la materia atribuyen al Instituto de Salud «Carlos III» y a la Comunidad Autónoma de Extremadura el artículo 148-1-21 de la Constitución Española, el artículo 8.4 del Estatuto de Autonomía y el artículo 112 de la Ley General de Sanidad.

### EXPONEN

I. La Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de Extremadura va a realizar un estudio para evaluar el grado de protección de la población frente a la enfermedad meningocócica serogrupo C.

II. El Instituto de Salud «Carlos III» es un Organismo Público de investigación y de acuerdo con el Artículo 120 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, se rige por la Ley 13/1986, de 14 de abril de Fomento y Coordinación General de Investigación Científica y Técnica.

III. El Centro Nacional de Microbiología (en adelante CNM) del Instituto de Salud «Carlos III» posee los recursos y experiencia necesarios