

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4842** *RESOLUCION de 31 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Centro Europeo de reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima», (número de código: 9006492) que fue suscrito con fecha 10 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa 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 mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo 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, 31 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTRO EUROPEO DE REPARTO FARMACEUTICO DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

Las partes deliberantes en la representación que ostentan, suscriben el presente Convenio Colectivo de empresa

### CAPITULO I

#### PACTOS GENERALES

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

Las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo, serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa «Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima».

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

La vigencia del presente Convenio será de dos años, con efectos 1 de enero de 1995, y con vigencia por tanto hasta 31 de diciembre de 1996, quedando prorrogado de año en año, por tática reconducción, si con un mes de antelación mínima a la fecha de vencimiento, o en su caso a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

##### Artículo 3. *Comisión paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, que serán designados por el Comité Intercentros y la Dirección de la misma respectivamente.

##### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de «Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima», en el momento de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio Colectivo de empresa, o que durante la vigencia del mismo ingrese en la empresa y cuyas categorías laborales, son las que figuran en las tablas salariales (anexo II de este Convenio) con exclusión de los Cargos de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo.

##### Artículo 5. *Compensación.*

Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente a los fines de su aplicación práctica y en ellas quedan compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la relación laboral, rigiesen entre el personal afectado por el presente Convenio y la empresa «Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima», por las establecidas en el presente pacto, tanto si se derivan de contrato individual o colectivo, como si se regían por imperativo legal, Jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación de este Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con la abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regularización.

##### Artículo 6. *Absorbibilidad.*

Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales o Convenios de ámbito superior que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y aplicados por el régimen retributivo anterior a este Convenio, superasen el nivel total de éste, en ejercicio anual. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

No obstante, de afectar tales modificaciones a los importes sujetos a cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral, podrá llevarse a cabo el reajuste correspondiente, absorbiéndose los importes correspondientes y su repercusión económica de aportación empresarial, del total de remuneraciones complementarias disfrutadas individual o colectivamente.

##### Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

##### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas, o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de rango superior o sentencia firme o resolución administrativa, desvirtuándolo fundamentalmente, quedará sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 9. *Objeto social.*

«Centro Europeo de Reparto Farmacéutico de Cataluña, Sociedad Anónima», se dedica a la compra, venta y distribución de toda clase de especialidades farmacéuticas, productos y materiales farmacéuticos, ortopedia, perfumería, dietética, cosmética, parafarmacéuticos y de toda clase de productos químicos.

##### Artículo 10. *Facultades empresariales.*

Son facultades de la empresa, las derivadas de la legislación general y especial aplicable y, entre éstas y además, la exigencia de rendimientos mínimos, adjudicación de máquinas, tareas o servicios de índices de productividad o calidad, el señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, atención o limpieza de la máquina o puesto de trabajo, movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y producción en cada momento, aun con respecto al nivel profesional y concesión del período de adaptación, todo ello dentro de los términos que señale el Estatuto de los Trabajadores.

Lo son asimismo, el señalamiento de sistemas de remuneración de incentivos para una o varias secciones, la modificación de métodos de trabajo, tarifas, distribuciones de personal, cambio de función y varias

técnicas de orden y carácter, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos dispuestos por las disposiciones vigentes y del derecho del personal a acudir ante los organismos correspondientes.

### CAPITULO III

#### INGRESOS, PERÍODOS DE PRUEBA, ASCENSOS, CESES Y TRASLADOS

##### Artículo 11. *Ingresos.*

Para ingresar en la empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, al personal que hubiese prestado sus servicios como interino o eventual, debiendo someter los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Para la admisión definitiva, el aspirante presentará, al menos, los documentos que a continuación se relacionan:

Justificación de Estudios Primarios.

Cartilla sanitaria, certificación acreditativa de la situación militar, documento nacional de identidad, libro de familia.

Los menores de dieciocho años deberán acompañar los siguientes documentos:

- Permiso del padre, o en su defecto de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.
- Certificado médico de estar vacunado, así como también de no padecer enfermedad infecto-contagiosa.

##### Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo, formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el período de prueba que tendrá la duración fijada en la siguiente escala:

Personal Técnico Titulado y Jefes: Seis meses.

Personal Técnico no titulado: Tres meses.

Empleados: Tres meses.

Subalternos y obreros: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

##### Artículo 13. *Ascensos.*

Todo personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

El Comité intervendrá en los procesos de promoción del personal en plantilla.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

Grupo primero técnicos: El ascenso de este personal, se hará por libre designación de la empresa, entre los que posean el título correspondiente.

Grupo segundo empleados: Jefe de primera. Libre designación de la empresa, con preferencia para el personal de la misma, que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

Jefe de segunda. Se establecerán tres turnos:

- Antigüedad, previa prueba de aptitud entre oficiales de primera.
- Concurso-oposición entre oficiales de primera.
- Libre designación de la empresa, entre oficiales de primera.

Oficiales de primera. Se cubrirán del siguiente modo:

- Dos tercios de las plazas por concurso-oposición.
- Un tercio por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Lo anteriormente citado no excluye el cambio de categoría de acuerdo con las funciones desarrolladas por los trabajadores.

Oficiales de segunda. Se cubrirán del siguiente modo:

- Dos tercios de las plazas por concurso-oposición.
- Un tercio por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Lo anteriormente citado no excluye el cambio de categoría de acuerdo con las funciones desarrolladas por los trabajadores.

Los aspirantes Administrativos serán promovidos Auxiliares al cumplir los dieciocho años.

Las categorías del personal de los almacenes quedarán de la siguiente forma:

Aprendiz hasta cumplir los dieciocho años.

Almacenero, de los dieciocho hasta cumplir los veintidós años.

Dependiente, a partir de los veintidos años.

Grupo tercero obreros: La categoría de chófer, en la que quedará integrado el personal de la plantilla de la empresa que desarrolla esta labor, queda definida en el anexo I del presente Convenio.

##### Artículo 14. *Concurso-oposición.*

Cuando las plazas a cubrir correspondan al turno de concurso-oposición o de prueba de aptitud, la empresa anunciará en sus respectivos centros de trabajo, con antelación no inferior a treinta días, de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, las fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de celebrarlas, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden de acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los tribunales que juzgarán el concurso-oposición, o prueba de aptitud para ingresos y ascensos, estarán presididos por el Jefe de la empresa o el representante en quien delegue esta función.

Formarán parte de los mismos dos miembros del Comité de Empresa, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan que cubrirse.

##### Artículo 15. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo técnico, dos meses; del grupo de empleados, un mes; y de los subalternos y obreros, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejada el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá la obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

##### Artículo 16. *Traslado.*

Los traslados del personal que suponga cambio de domicilio, se adecuarán a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 17. *Cambios de puestos de trabajo.*

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen, en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los cambios de puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional que suponga mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Esta cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior, durante más de cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, salvo que para el desempeño de la misma, se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos, el cambio de trabajo tendrá transcendencia exclusivamente económica.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que está adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, la empresa procurará evitar la reiteración de la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviese su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La empresa acoplará a su personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacidad para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

#### CAPITULO IV

##### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### Artículo 18. *Clasificación del personal.*

Las clasificaciones del personal a que se hace referencia en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

En el caso de que un trabajador realice cometidos de distintas categorías profesionales, se le clasificará en la categoría correspondiente a su actividad principal, en cuanto a tiempo.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia, realizar otras labores.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, a excepción hecha de los casos específicos que determine la Legislación Laboral vigente.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere están clasificados en los grupos profesionales que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

- a) Técnicos.
- b) Empleados.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

a) **Técnicos.**—Este grupo comprende las siguientes categorías:

Técnico Jefe.  
Técnico.  
Jefe Servicio Médico.  
Perito o Ingeniero Técnico.  
Ayudante Técnico Sanitario.

b) **Empleados.**—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

I. **Administrativos:**

Jefe de primera.  
Jefe de segunda.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Grabador-a.  
Auxiliar.  
Aspirante.

II. **Personal de ventas:**

Jefe.  
Inspector.  
Delegado.  
Viajante.  
Corredor plaza.

c) **Subalternos.**—Comprende las siguientes categorías:

Jefe de Sección.  
Dependiente.  
Almacenero.

d) **Obreros.**—Comprende las siguientes categorías:

Chófer.  
Oficial primera.  
Limpiadora.  
Aprendiz.

#### CAPITULO V

##### PLANTILLAS Y ESCALAFONES

##### Artículo 19. *Plantilla.*

La empresa confeccionará la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dicha plantilla, una vez confeccionada, será remitida a la autoridad laboral, aunque sólo a efectos informativos y de simple referencia para las partes interesadas.

Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascensos, comunicándolo también a la autoridad laboral a los mismos efectos antes expresados.

La plantilla se confeccionará como mínimo, cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que forman parte de la empresa.

En las plantillas del grupo de administrativos se guardarán, con carácter mínimo, los siguientes porcentajes:

Jefes, el 20 por 100.  
Oficiales de primera, el 20 por 100.  
Oficiales de segunda, el 20 por 100.  
Auxiliares, el 40 por 100.

##### Artículo 20. *Escalafones.*

La empresa confeccionará con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General.
- b) Especial.

Como mínimo, deberán figurar en los mismos los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, así como el detalle que sigue:

- 1) Nombre y apellidos.
- 2) Fecha de nacimiento.
- 3) Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
- 4) Categoría profesional a que está adscrito.
- 5) Fecha de nombramiento o promoción a estas categorías.
- 6) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- 7) Número de orden.

El general agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos y categorías profesionales.

El especial agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de éstos por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo del que se trate.

En el caso de igualdad, decide la antigüedad en la empresa y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Anualmente, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir, en el plazo de quince días, ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

## CAPITULO VI

### JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

#### Artículo 21. Jornada de trabajo.

El número de horas efectivas de trabajo, será de mil setecientos veintidós como máximo.

En el período de descanso diario se amplían quince minutos con cargo a la empresa.

La empresa, dentro del plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial, aprobado por la Consejería de Trabajo de la Generalidad, señalará con la intervención del Comité de Empresa el calendario laboral para el corriente año, con las peculiaridades según las necesidades del servicio de cada uno de los almacenes de la sociedad.

Es facultad privativa de la empresa, la organización de los horarios, así como de los turnos o relevos y su modificación, sin más limitaciones que las legalmente establecidas. Puede adoptar, por diversas circunstancias, durante un período de tiempo determinado y para un centro de trabajo o grupo de personas, jornada reducida, sin que ello suponga obligación alguna ni precedentes para lo sucesivo.

En los centros de trabajo en que periódicamente deben efectuarse guardias en días festivos, en las fechas que se establezcan por el Muy Ilustre Colegio Oficial de Farmacéuticos, la empresa organizará los turnos de trabajo para el cumplimiento de este servicio.

Por lo que se refiere al Sábado Santo, dado el funcionamiento de la sociedad de abastecedores de farmacia, no se efectuará descanso en dicho día, que será laborable a todos los efectos. Como compensación, al personal se le retribuirán las horas trabajadas, como horas extraordinarias.

#### Artículo 22. Asistencia y puntualidad.

El trabajador sólo podrá faltar al trabajo, previa autorización, por motivos de enfermedad o bien por causas justificadas de fallecimiento o enfermedad grave de alguno de los familiares previstos en el capítulo 7.º del presente Convenio.

En el último caso y en el de enfermedad, deberá dar aviso de su falta y del motivo de la misma, a su Jefe de Sección, dentro de las dos primeras horas siguientes a la iniciación de la jornada.

A la hora de iniciación de la jornada, debe estar todo el personal uniformado en su puesto de trabajo. No obstante, se concederán cinco minutos para firmar o fichar a la entrada, sancionándose los retrasos en la incorporación al trabajo.

La firma o ficha debe efectuarse siempre con el uniforme reglamentario, tanto al principio como al final de la jornada. Se considerará falta de asistencia y no puntualidad, a efectos de la correspondiente sanción, el retraso superior a treinta minutos repetidos dentro del mes.

#### Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria ordinaria, exceptuadas las que pudieran corresponder a recuperación de fiestas.

Corresponde al productor la libre aceptación o denegación de trabajarlas, excepto cuando se haya de efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando al término de la jornada se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse origine

graves perjuicios a la empresa. En estos supuestos o similares, la realización de horas extraordinarias será obligatoria.

Cuando por necesidades del servicio, la empresa estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, solicitará el acuerdo del Comité de Empresa, en caso de desacuerdo, se someterá a la diferencia al Tribunal Laboral de Cataluña o al Juzgado de lo Social competente.

Durante el presente acuerdo, el precio de la hora extra se aumentará anualmente con un incremento del Convenio, pero no se les aplicará ninguna cláusula de revisión.

#### Artículo 24. Vacaciones.

El régimen de vacación anual retribuida de todo el personal de la empresa será de treinta días naturales, aunque al fijar el calendario laboral del año no se llegue al cómputo de las mil setecientos veintidós horas efectivas de trabajo.

El personal de almacén que no disfrute de vacaciones en los meses de julio y agosto, tendrá un día adicional de vacaciones por cada uno de estos meses de común acuerdo con la empresa.

El cómputo de las vacaciones se verificará siempre por el año natural. El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacación anual retribuida que corresponda a los meses trabajados.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Queda expresamente establecido que el período apto para que los empleados efectúen sus vacaciones anuales será el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Si por cualquier circunstancia, no imputable al empleado, éste se viese obligado a disfrutarlas fuera de dicho período, se le concederá un día más, por mes distanciado de aquellas fecha y que como máximos será tres días.

La empresa dispondrá, con dos meses de antelación, la fecha de iniciación del período de vacaciones, que se concederá preferentemente en los meses de verano.

En el caso de cierre total o parcial, el personal no necesario, deberá tomar sus vacaciones durante el mismo.

Si no hubiese cierre, se realizarán las vacaciones en turnos, dando preferencia para la opción a los mismos, al personal con más antigüedad en la empresa, siempre que ello lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que algún trabajador solicite sus vacaciones fuera del tiempo de cierre o de los turnos establecidos para el disfrute de las mismas, será privativo de la empresa el concederlas en esta fecha, habida cuenta de las razones que alegue.

Cuando las necesidades del servicio lo requiera se podrá dividir el disfrute de las vacaciones en dos períodos, teniendo en cuenta que, como mínimo, uno de ellos, tendrá una duración de veintitrés días naturales.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo el día hábil siguiente de haber expirado la vacación. En los casos de que exista una imposibilidad manifiesta para presentarse al trabajo el día señalado, lo pondrá en conocimiento de la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, y una vez incorporado a su puesto de trabajo, aportará los justificantes de tal imposibilidad, para que la misma pueda ser apreciada por la empresa.

## CAPITULO VII

### LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 25. Permisos.

El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su salario base, más los complementos personales, por causas que a continuación se detallan:

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

2.º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad.

3.º Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4.º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.º Un día por traslado de domicilio habitual.

En cuanto a los señalados con los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según la circunstancia, conviniéndose

las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes del año natural.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario para el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

#### Artículo 26. *Permisos para estudios.*

Al objeto de facilitar el acceso de los empleados de la empresa a carreras universitarias o a estudios profesionales y en los casos en que queda plenamente justificada la incompatibilidad de horarios se concederá a dichos empleados un permiso de una hora diaria no recuperable, sin exceder de cien horas al año. En todo caso la necesidad de dicho permiso, deberá ser siempre justificada por el empleado, así como el aprovechamiento conseguido. La pérdida de dos años escolares consecutivos sin haber conseguido aprobar curso, será causa suficiente para la cesión de estos beneficios.

Independientemente de lo dicho anteriormente la empresa concederá a los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y sin descuento alguno de su retribución, los días de permiso necesarios para que puedan concurrir a exámenes a las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación por los interesados. Estos permisos, no podrán deducirse de la vacaciones retribuidas ni de otras licencias o permisos que correspondan al trabajador.

La duración del permiso será la de un día por cada examen o prueba que deban realizar. En caso de desplazamiento, se entenderá aumentado en dos días naturales.

Estos permisos retribuidos, deberán solicitarlos los interesados por el conducto jerárquico reglamentario, por escrito y con un mínimo de ocho días de antelación, al Departamento de Personal, no pudiendo, en ningún caso, comenzar su disfrute sin tener autorización para ello. Se exceptúan de estas normas, los casos de enfermedad, fallecimiento de familiares y alumbramiento de la esposa, en los cuales el trabajador se limitará a dar cuenta de ello, lo antes posible.

El trabajador, a petición de la empresa, viene obligado a justificar la certeza del motivo alegado.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses, e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación, a ningún efecto.

Las condiciones de excedencias serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminaciones de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Si el trabajador no solicita el reingreso, antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya una vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior el excedente podrá optar en ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no ingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de la siguientes causas:

a) Nombroamiento para cargo político o sindical: Cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá el Tribunal Laboral de Cataluña o el Juzgado de lo Social competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activa a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestaciones de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas, para prestar servicio militar, con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

d) Los objetores de conciencia al servicio militar, tendrán los mismos derechos y trato que los que se incorporen a filas.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga permiso tiempo real superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización Militar para poder trabajar, siendo facultativo de la empresa dicho ingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo, que ocupa la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

## CAPITULO VIII

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 28. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales son las que figuran en el anexo II del presente Convenio para cada una de las categorías profesionales en ellas descritas.

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Tendrá consideración de salario mensual el que perciba el personal Técnico, grupo de empleados y grupo de Subalternos. Tendrá la consideración de salario diario el del personal obrero.

Para el personal cuyo salario tenga la consideración de mensual, se calculará éste a razón de treinta días por mes, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo que ha realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

El Comité Intercentros intervendrá en los procesos de promoción del personal en plantilla.

#### Artículo 29. *Revisión salarial.*

Para el año 1995 se aumentará un 3,4 por 100 la masa salarial bruta. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo de 1995 superase el 4 por 100, se revisarán los salarios en la cifra que la excediese.

Para el año 1996, el incremento salarial será el Índice de Precios al Consumo previsto más 0,2 por 100 de la masa salarial bruta.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real de 1996 superase el Índice de Precios al Consumo previsto para 1996, se revisarán los salarios en la cifra que la excediese.

Si los beneficios de la sociedad en 1996 son de 25.000.000 de pesetas o más, se aumentarán los salarios en 0,3 por 100 con carácter retroactivo desde enero de 1996. Si el Índice de Precios al Consumo real de 1996 superase el 5 por 100 el aumento de 0,3 por 100 en caso de beneficio de 25.000.000 de pesetas, no se aplicará.

#### Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán como complemento de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

La base de cálculo para el abono del complemento de antigüedad será de 967 pesetas/día.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este ingreso, percibiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**Artículo 31. Complementos personales.**

Se considerará complemento personal, el concedido con este carácter por la empresa, bien individual o colectivamente.

Este complemento, de ser voluntario e tendrá la condición de suprimible ni reducible, aunque sí la de compensable y absorbible, por las remuneraciones mínimas y también por cambio de categoría, si se percibía haber superior al de la nueva.

**Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen las siguientes:

- El importe de una mensualidad de devengo real con ocasión de la Navidad.
- El importe de una mensualidad de devengo real, en el mes de junio.
- El importe de una mensualidad de devengo real, pagadera en el mes de octubre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en razón del tiempo de servicio, computándose la fracción de mes como completa.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

La gratificación de Navidad será satisfecha el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre, la de junio, el día 17 y la de octubre el día 31 de dicho mes o anterior de ser éste festivo.

**CAPITULO IX****PRESTACIONES VARIAS****Artículo 33. Enfermedad y accidente.**

Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones, en que la Seguridad Social conceda la indemnización económica, la empresa completará a su cargo dicha indemnización, hasta alcanzar el 100 por 100 de la percepción real que viniese percibiendo, deducidos únicamente la Ayuda Familiar e Incentivos.

El control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la empresa.

El complemento en caso de enfermedad, será aplicable únicamente mientras el productor esté en la situación laboral de incapacidad transitoria y hasta un límite de dieciocho meses.

En uno y otro caso, se les computa como trabajado, el tiempo que permanezca en tal situación, a efectos de percepción de las pagas extraordinarias.

**Artículo 34. Jubilación.**

Se establece en favor del empleado una pensión de jubilación, complementaria de la asignada por la Mutualidad Laboral correspondiente, a cargo exclusivo de la empresa, hasta alcanzar el 100 por 100 de sus percepciones líquidas reales, sobre promedio de las obtenidas durante los doce últimos meses, deducidos la ayuda familiar e incentivos.

Este complemento será abonado:

a) Cuando a partir de los sesenta y cinco años de edad del productor, éste acepte la propuesta de jubilación que le formule la empresa.

El productor perderá definitivamente el derecho a este complemento, si rehúsa el ofrecimiento de jubilación que le fuera formulado por la empresa.

b) Cuando la petición la formula el productor en la circunstancias de edad reseñadas y la empresa la acepta.

Si dicha petición no fuera aceptada por la empresa, el productor tendrá derecho a percibir este complemento, siempre que se jubile, habiendo transcurrido un año desde su petición anterior, y haya trabajado dicho período en la propia empresa.

El complemento se dejará de percibir automáticamente, en el supuesto de que el trabajador preste servicios por cuenta ajena y no alcance o pierda el derecho a la pensión de jubilación otorgada por la Mutualidad Laboral.

La empresa actualizará anualmente las pensiones de jubilación a su cargo, de forma que el personal jubilado perciba, como mínimo, entre la Pensión de la Mutualidad Laboral y la prestación de la empresa, una cantidad equivalente al salario mínimo interprofesional que se establezca, por el Gobierno, incrementado en un 10 por 100.

El contenido del presente artículo sólo será de aplicación a los trabajadores que estuviesen en plantilla con fecha 13 de abril de 1988.

**Artículo 35. Premios de vinculación.**

Con el fin de premiar los servicios prestados a la empresa, durante un período de veinticinco y cuarenta años, se establecen dos premios: Uno de 50.000 pesetas para aquellos que llevan al servicio de la empresa veinticinco años y otro de 80.000 pesetas que será concedido a dichos empleados en el momento de alcanzar los cuarenta años de servicio.

**Artículo 36. Seguro de Vida.**

Todos los trabajadores de la empresa tienen cubierto un Seguro de Vida, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Muerte o invalidez permanente absoluta: 500.000 pesetas.
- Muerte por accidente: 1.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de circulación en desplazamiento al centro de trabajo: 1.500.000 pesetas.

Este Seguro de Vida ha sido suscrito por la compañía «Grupo Vitalicio», en la modalidad de Seguro Colectivo y su aplicación se regirá por las condiciones establecidas en la póliza suscrita por la empresa, de la cual se facilitará copia al Comité Intercéntricos.

**Artículo 37. Premio de nupcialidad.**

El personal masculino y femenino de la empresa que permanezca en activo después de su matrimonio, percibirá un subsidio, por una sola vez de 30.000 pesetas.

**Artículo 38. Premio de natalidad.**

Se establece un premio de natalidad de 25.000 pesetas que la empresa otorgará a todos los trabajadores, por nacimiento de cada hijo.

**Artículo 39. Servicio militar.**

El personal que cese temporalmente en la empresa, para incorporarse al servicio militar o a la prestación social sustitutoria del mismo, y durante su permanencia en ellos, percibirá las pagas extraordinarias de junio, octubre y Navidad, siempre que tenga una antigüedad de dos años en la empresa. En el caso de trabajadores casados se incrementará en un 5 por 100 las pagas extraordinarias.

El importe total de la suma de las pagas extraordinarias de junio, octubre y Navidad, se hará efectivo al trabajador repartido en doce mensualidades.

**Artículo 40. Ayuda especial para hijos subnormales.**

Los trabajadores con hijos subnormales, que tengan oficialmente reconocidos el derecho de una prestación económica, por parte del Instituto Nacional de Previsión, percibirán una ayuda especial, consistente en 27.410 pesetas mensuales por hijo.

**Artículo 41. Plus de ayuda escolar.**

Se establece un Plus de Ayuda Escolar para contribuir a los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores que se hallen en edad escolar, comprendidos entre su nacimiento y los dieciséis años de edad, las cantidades a satisfacer por este concepto son las siguientes:

Por cada hijo desde su nacimiento hasta su escolarización, 2.000 pesetas mensuales.

Por cada hijo, desde su escolarización hasta los dieciséis años, 3.000 peseta mensuales.

Son requisitos necesarios, para la percepción de este plus, los siguientes:

- a) Que los hijos causantes del beneficio convivan con el trabajador a su cargo y expensas y tengan la condición de legítimos, legitimados, adoptivos o naturales reconocidos.

b) Que se demuestre fehacientemente la escolaridad.

El Plus de Ayuda Escolar se abonará a partir del mes en que se demuestre la escolaridad y cesará el mes en que se cumplan los años o se produzcan las condiciones que den lugar a su caducidad.

En el supuesto de que por trabajar en la empresa un matrimonio, concurren en ambos cónyuges las condiciones necesarias para tener la condición de beneficiarios de esta ayuda, únicamente será reconocido el derecho a percibirlo, en favor de uno de ellos.

Queda expresamente convenido que, siempre que se den las condiciones señaladas, la ayuda escolar podrá ser percibida por los trabajadores de la empresa.

## CAPITULO X

### GARANTIAS SINDICALES

#### Artículo 42. *Derechos, función y facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio, se reconocen los siguientes:

- a) Tiempo para el ejercicio de funciones de representación:

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán justificar, mensualmente, hasta un límite de quince horas retribuidas para atender a sus funciones de representación.

De conformidad con lo señalado en el último párrafo del apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se acumularán las horas mensuales retribuidas de los distintos miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, quedando expresamente convenidos que no podrá superarse, en ningún caso, el resultado de multiplicar el número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por el número de horas que les correspondan.

- b) Comité Intercentros.

Se reconoce el Comité Intercentros formado por un representante de cada almacén y uno de administración central. Este Comité con una periodicidad mensual, se reunirá con una representación de la empresa para tratar los asuntos que ambas partes consideren necesarias y tomar los acuerdos convenientes.

- c) Representación sindical.

Cuando los Sindicatos o Centrales, posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de la empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, lo acreditará mediante certificación escrita que incluye el número total de afiliados, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos y con las garantías expresamente señaladas en el apartado 11) del AMI firmado en Madrid, el día 5 de enero de 1980, que señala las funciones de los Delegados Sindicales.

El Delegado Sindical será trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

- d) Cuota sindical.

Previo petición y autorización revocable del trabajador afiliado a Centrales o Sindicatos que ostenten la representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta, a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

- e) Crédito horario.

Las horas de crédito para actividades sindicales serán acumulables trimestralmente y disponibles según lo previsto en el presente Convenio.

## DISPOSICIONES VARIAS

### Artículo 43.

En todo lo previsto en el presente Convenio, se aplicarán, si existen, los acuerdos de empresa específicos vigentes en cada momento.

Se firma el presente Convenio, extendido en 23 páginas y dos anexos, señalados I y II, en Barcelona a 17 de octubre de 1995.

## ANEXO I

### Definición de categorías profesionales

**Jefe de Sección:** Es el que está al frente de una Sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

**Dependiente:** Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar y comprobar las ventas efectuadas al cliente, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para registrar dichas ventas y establecer el importe de las mismas.

**Almacenero:** Es el empleado mayor de dieciocho años, que está encargado de: Despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Para lograr esta categoría de almacenero, será indispensable básicamente tener completa práctica en todas las secciones del almacén, capacidad ampliamente demostrada para verificación y confrontación de pedidos y efectuar las mencionadas operaciones, con constante rapidez y exactitud normales.

### Grupo D. Obreros

**Chófer:** Es quien poseyendo el correspondiente permiso de conducción efectúa trabajos mixtos de conductor de vehículos a motor, cobrador y ayudante de almacén; deberá desempeñar para cada caso concreto en la forma y condiciones que le sean ordenadas por sus superiores.

## ANEXO II

Tabla salarial para 1995

	Mensual Pesetas	Anual Pesetas
Técnico .....	202.000	3.030.000
Jefe de 1. <sup>a</sup> administrativo .....	144.600	2.169.000
Jefe de 2. <sup>a</sup> administrativo .....	132.000	1.980.000
Oficial de 1. <sup>a</sup> administrativo .....	125.900	1.888.500
Oficial de 2. <sup>a</sup> administrativo .....	121.700	1.825.500
Auxiliar administrativo .....	116.400	1.746.000
Aspirante auxiliar administrativo .....	95.900	1.438.500
Encargado .....	166.800	2.502.000
Viajante .....	132.000	1.980.000
Corredor plaza .....	125.900	1.888.500
Jefe de sección .....	125.900	1.888.500
Dependiente .....	121.700	1.825.500
Almacenero .....	116.400	1.746.000
Aprendiz .....	95.900	1.438.500
Limpieza .....	95.900	1.438.500
	Diario Pesetas	Anual Pesetas
Obrero oficial de 1. <sup>a</sup> .....	4.012	1.825.500
Chófer .....	4.012	1.825.500

Base de antigüedad 967 pesetas/día o 29.000 pesetas mensuales.