

Solicitante	Importe ayuda — Pesetas
Asociación Juvenil «La Rotllana» .....	235.000
Monserrat Ricart/Grupo Juvenil La Plana .....	678.000
Grup d'Esplai Santa María Magdalena .....	377.000
Esplai EPIS .....	495.000
Colonies l'Anunciata .....	457.000
PROSEC/Promotora Social de l'Équip de Campaments .....	2.649.000
Neus Martín/G. A. A. G. ....	345.000
Associació per la Solidaritat El Joe-Solijoc .....	260.000
Laura Cusco/Grupo INFERN-Esplai La Sagrera .....	184.000
Coro Hesperinos Joan Castellanos Vila .....	540.000
Lluïsos de Gracia Grup Mossen Muñoz .....	385.000
Asociación Cultural y Social Puigmal .....	402.000
Grups de Rock de Terrassa .....	745.000
Moviment Universitaris i Estudiants Cristians .....	1.853.000
Club Ciclista Carmel/Casal de Jóvenes del Carmelo .....	268.000
Asociación Club Infantil Juvenil Bellvitge .....	133.000
Asociación Club Infantil Juvenil Bellvitge .....	637.000
RAI (Recursos d'Animació Intercultural) .....	257.000
RAI (Recursos d'Animació Intercultural) .....	336.000
	<b>116.833.000</b>

**18773** RESOLUCIÓN de 9 de julio de 1998, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la prórroga del Convenio de colaboración entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía en los centros base de dicha Comunidad Autónoma.

Suscrito entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, una prórroga del Convenio de colaboración para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía, en los centros base de dicha Comunidad Autónoma, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha prórroga, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 9 de julio de 1998.—El Secretario general técnico, Julio Sánchez Fierro.

#### ANEXO

**Prórroga del Convenio entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minusvalía en los centros bases de dicha Comunidad Autónoma**

En Madrid a 18 de mayo de 1998.

#### REUNIDOS

De una parte, el ilustrísimo señor don Héctor Maravall Gómez-Allende, Director general del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), por delegación conferida por acuerdo del Consejo de Ministros del día 21 de julio de 1995.

De otra parte, el excelentísimo señor don Santiago Moreno González, Consejero de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Interviniendo ambos en función de sus respectivos cargos y reconociéndose recíprocamente competencia y capacidad jurídica suficiente,

#### EXPONEN

Que con fecha 7 de julio de 1997 se formalizó un Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, con la finalidad de regular la mutua cooperación en el proyecto de codificación y grabación de los expedientes de valoración de las situaciones de minus-

valía, contenidos en los archivos históricos de los Centros Base de dicha Comunidad Autónoma.

Que, de conformidad con la cláusula décima, el Convenio suscrito habría de extender su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, a salvo de que fuera prorrogado por mutuo acuerdo de las partes concertantes.

Que, no ha sido posible finalizar los trabajos de codificación y grabación de expedientes de valoración previstos en el mencionado Convenio, ambas partes reconociéndose legitimidad y capacidad jurídica suficiente,

#### CONVIENE

Cláusula única.—Prorrogar la vigencia del Convenio de colaboración para la codificación y grabación de los expedientes de valoración de situaciones de minusvalía, suscritos entre ambos Institutos el 7 de julio de 1997, hasta la finalización del proyecto objeto del mismo el 31 de diciembre de 1998.

Y en prueba de conformidad, firman por duplicado el presente Acuerdo en el lugar y la fecha anteriormente señalados.

Por el IMSERSO,  
el Director general,

Por la Comunidad Autónoma,  
el Consejero de Bienestar Social,

Héctor Maravall Gómez-Allende,

Santiago Moreno González

**18774** RESOLUCIÓN de 24 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada» (código de Convenio número 9006062), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 24 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE «CECOFAR, CENTRO COOPERATIVO FARMACÉUTICO, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA»

##### Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

Las estipulaciones del presente Convenio serán aplicables en las relaciones laborales entre la empresa «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada», y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real, así como los trabajadores de dicho centro de trabajo que hayan sido trasladados o se trasladen a otros lugares o centros de trabajo donde no fuese de aplicación el presente Convenio.

Entendiéndose como tales trabajadores, aquellos cuyas categorías profesionales se encuentren reflejadas en el anexo 1, o sean asimilables a las mismas en lo sucesivo y su entrada se rija según el artículo 22 del presente Convenio.

##### Artículo 2. *Entrada en vigor.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1998.

### Artículo 3. *Período de vigencia.*

La duración del presente Convenio será de cuatro años a partir de la fecha de entrada en vigor. Una vez terminado, el día 31 de diciembre de 2001, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por las partes, independiente o conjuntamente, no sea denunciado antes de dicha fecha de expiración.

La denuncia se practicará por escrito dirigido por la parte que ejerciese la denuncia, a la otra, la cual habrá de recibirlo antes de la fecha de expiración del Convenio o de cada una de las prórrogas anuales, en su caso.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones a partir del 1 de enero.

### Artículo 4. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los trabajadores afectados por este Convenio en 1998, 1999, 2000 y 2001 será la resultante del cumplimiento del horario del personal de almacén de Sevilla (turnos A y B), cumpliendo el horario igual a 1997, según anexo 2.

La jornada para los años 1998, 1999, 2000 y 2001 será, como máximo, de mil setecientas cuarenta y una horas y media.

En la central de Sevilla la jornada será continuada, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

A los trabajadores que la empresa tiene establecida jornada de menor duración les será respetada.

En las sucursales de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real, la jornada laboral será, el 75 por 100 de los trabajadores continuada y para el 25 por 100 partida, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

Los trabajadores de jornada continuada disfrutarán de un descanso de veinticinco minutos para tomar el bocadillo, de los que quince minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo; dicho descanso se realizará como máximo a las diez treinta horas, en la jornada de mañana y, en la tarde, como máximo, a las dieciocho horas, y en el turno nocturno, como máximo a las dos horas.

El horario del centro de Sevilla, según anexo 2.

Los horarios de trabajo de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real serán acordados entre la Dirección de la empresa y los Delegados de personal o Comité de Empresa en acta aparte, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

### Artículo 5. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, conforme se determina en la legislación vigente.

Los trabajadores de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real las disfrutarán a lo largo de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla las disfrutarán en los meses de julio y agosto, siendo su horario de ocho a quince treinta horas, de lunes a viernes, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

Los trabajadores de la Sección de Teléfonos del centro de Sevilla, en el año 1998, tendrán la siguiente jornada laboral y horario durante los meses de julio y agosto:

Lunes a viernes: Desde las ocho a las catorce horas y desde las dieciocho treinta a las veintiuna horas.

Sábado: Desde las ocho a las catorce horas.

El personal de teléfonos Sevilla afectado a estos horarios descansará dos sábados al mes. Para los años 1999, 2000 y 2001 su horario será igual que el de Almacén, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

El turno nocturno disfrutará de sus vacaciones en los meses de julio y agosto, exceptuando los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

Los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla que pretendan disfrutar de sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto habrán de pactar individualmente con la empresa las condiciones de dicho disfrute.

En el caso de que cualquier trabajador del centro de trabajo de Sevilla no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en los meses de julio y agosto por enfermedad o accidente, tendrá derecho a las mismas si bien la fijación de su disfrute habrá de ser pactada con la empresa.

Los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse, tomarán las vacaciones de enero a diciembre.

### Artículo 6. *Licencias, permisos y excedencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesiástico o civil, o parejas de hecho, siempre que estén debidamente registradas.

2. Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podría ser prorrogados por otros dos más de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos, que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

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

5. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6. Un día natural en caso de fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal.

**Excedencias:** El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con noventa días de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático en el mismo centro de trabajo.

No podrá acogerse a excedencia con derecho a reincorporación más del 3 por 100 de la plantilla.

### Artículo 7. *Jornada de trabajo en Semana Santa, Feria, 24, 31 de diciembre y 5 de enero.*

Los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, la jornada será habitual; el Jueves, Viernes y Sábado Santo serán festivos.

Durante la Feria de Abril, los trabajadores del centro de Sevilla descansarán dos días, y lo harán efectivo, bien martes y miércoles o jueves y viernes (alternativo por año), siendo su jornada para el turno diurno de ocho a dieciséis horas, y para el turno nocturno la habitual; la composición de los turnos de descanso se pactará entre empresa y trabajador.

En las sucursales de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real el horario de las respectivas ferias será acordado entre la Dirección de la empresa y los Delegados de personal en acta aparte.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada de trabajo será la comprendida entre las ocho y las quince horas. Los trabajadores del almacén, teléfonos y ordenadores, del centro de trabajo de Sevilla, descansarán un turno el 24 de diciembre y otro turno el 31 de diciembre (alternativo por año).

A los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto, y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no les será de aplicación este artículo.

**Artículo 8. *Retribuciones.***

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio estarán formadas por:

1. Salario base.
2. Complemento salarial.

**Artículo 9. *Salario base.***

Los salarios base que se pactan en el presente Convenio para el año 1998 serán los que figuran en el anexo 1.

Dichos salarios base sufrirán con efectos desde el 1 de enero de 1999 el incremento resultante de aplicar a los mismos el porcentaje correspondiente del IPC de 1998 más un punto y medio; en el año 2000, el incremento será el resultante de aplicar a los de 1999 el porcentaje correspondiente del IPC de 1999 más punto y medio, y en el año 2001, el incremento será el resultante de aplicar a los del 2000 el porcentaje correspondiente al IPC del 2000 más punto y medio.

Si el IPC de 1998, 1999, 2000 y 2001 fuese superior a la subida salarial efectuada el 1 de enero de 1998, 1999, 2000 y 2001, respectivamente, se abonará la diferencia resultante.

**Artículo 10. *Complemento salarial.***

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base por los siguientes conceptos:

- a) Complemento personal por antigüedad.
- b) Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

1. Incentivo único a la producción.
2. Horas extraordinarias: El valor de la hora extraordinaria será el resultante de aplicar un incremento del 75 por 100 al valor que resulte de dividir el salario base más la antigüedad anual por mil setecientas cuarenta y una horas y media.

- c) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1. Gratificaciones de marzo, junio, septiembre y diciembre.
2. Gratificación de vacaciones.
3. Premios a la vinculación y permanencia en la empresa.

- d) Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche percibirán por cada día trabajado en este turno un complemento de nocturnidad cuya cuantía será para el año 1998, 1999, 2000 y 2001 del 45 por 100 del salario base más antigüedad, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

- e) Plus de asistencia.

**Artículo 11. *Complemento personal de antigüedad.***

Todo trabajador percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 6 por 100 del salario base. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido eventualidad, interinidad y aprendizaje.

**Artículo 12. *Complemento de calidad y cantidad de trabajo.***

1. Incentivo único a la producción.—Como incentivo único a la producción se establece un sistema de líneas despachadas de suministros por los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real. El valor de la línea despachada se fija en 0,54 pesetas; en el caso de que la suma global a repartir como consecuencia de que dicho valor resultase inferior al 0,30 por 100 del volumen total de las ventas de los mismos centros de trabajo, la suma global a repartir será de dicho porcentaje sobre ventas, transformándose a factor 62,42.

Como mínimo, todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 64.239 pesetas durante el año 1998, y durante 1999 dicho mínimo mensual será el resultante de dividir entre doce mensualidades el total de los incentivos que se hubieran liquidado en la anualidad de 1998.

Esta misma fórmula se efectuará a finales de 1999 y se aplicará a partir de enero de 2000.

Esta misma fórmula se efectuará a finales de 2000 y se aplicará a partir de enero de 2001.

Esta misma fórmula se efectuará a finales de 2001 y se aplicará a partir de enero de 2002.

En el caso de que, como consecuencia de apertura de nuevos centros de trabajo, pasara a suministrarse desde estos centros a las oficinas de farmacia que vinieran siendo suministradas desde cualesquiera de los centros de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real, a efecto de liquidación de este incentivo, se seguirá el sistema que a continuación se pacta:

Hasta tanto el centro de trabajo de nueva creación se incorpore al presente Convenio, el total de suministros realizados por cada oficina de farmacia que antes era servida por un centro de trabajo afectado por el presente Convenio y que pasa a realizarse por el centro de trabajo de nueva creación, se atribuirá al centro de trabajo que dejara de realizar este suministro.

Este incentivo no podrá ser absorbido si no es por otro similar que pueda establecerse, y de él disfrutarán todos los trabajadores de «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada», de los centros de trabajo que afecta el presente Convenio según queda especificado en el artículo 1, párrafo 2.

Para tener derecho a tal incentivo, los trabajadores deberán llevar, al menos, cuatro años de servicios en la empresa.

**Artículo 13. *Gratificaciones de marzo, junio, septiembre y diciembre.***

En cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre se abonará una gratificación extraordinaria para todas las categorías profesionales a razón de una mensualidad del salario base Convenio más antigüedad. Dichas gratificaciones se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses citados.

**Artículo 14. *Gratificación de vacaciones.***

Todos los trabajadores de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real percibirán durante las anualidades de 1998, 1999, 2000 y 2001 una gratificación de vacaciones consistente en el 100 por 100 del salario más antigüedad, salvo el personal de teléfonos de Sevilla, que por su especial horario, durante los meses de julio y agosto de 1998, percibirán, además, la cantidad de 29.727 pesetas en 1998. Las horas extraordinarias que se realicen por este personal dentro del horario a que se refiere el artículo 5 de este texto articulado, tendrán la naturaleza y efectos previstos en este Convenio Colectivo.

El momento de abono de tales gratificaciones será el 15 de julio.

**Artículo 15. *Premios a la vinculación y permanencia en la empresa.***

Los trabajadores que cumplan veinticinco, treinta y cinco y cuarenta años de trabajo efectivo en la empresa tendrán derecho a unos premios consistentes, respectivamente, en una, dos o tres pagas de salario base más antigüedad de la categoría profesional que ostente cuando se cumpla tal condición.

**Artículo 16. *Jubilación anticipada.***

Todo trabajador que a partir del día 1 de enero de 1998, pase a la situación de jubilación, bien por anticipación de la misma, bien por larga enfermedad o accidente de trabajo, percibirá por cuenta de la empresa la diferencia que resulte entre lo que le corresponde percibir de la Seguridad Social y del Mutualismo Laboral y el total que viniera percibiendo en el momento que se produzca la jubilación en concepto de salario base, antigüedad de incentivos y las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre, diciembre y vacaciones.

Para tener derecho a tal jubilación anticipada los trabajadores que hayan ingresado a partir del día 1 de enero de 1980 deberán llevar, al menos, veinte años de servicios en la empresa.

En las condiciones pactadas, la empresa no vendrá obligada a conceder más de cinco jubilaciones por año natural. En caso de que se prevea mayor número de jubilaciones se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1. Aquéllas a los que les corresponda la jubilación por haber cumplidos los sesenta y cinco años.

2. Respecto a los menores de sesenta y cinco años y mayores de sesenta años tendrán preferencia los de mayor edad y en el caso de igualdad entre éstos los de mayor antigüedad en la empresa.

A estos efectos, los trabajadores deberán solicitarlo antes del 15 de febrero, no pudiendo solicitarlo en ninguna otra época del año.

Los trabajadores de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Jaén y Puerto Real, con la excepción de los que personalmente tuviesen derecho adquirido a jubilación anticipada como consecuencia de haber sido trasladados allí desde otros centros de trabajo; los trabajadores que ingresen en los centros de trabajo de nueva creación en lo sucesivo, así como los que hayan ingresado en la empresa a partir del día 1 de enero de 1985, no tendrán derecho a los beneficios a que se refiere el presente artículo, ya que los mismos no reúnen las condiciones y requisitos previstos en el presente artículo; no obstante, dichos trabajadores podrán acogerse a los beneficios que, para los casos de larga enfermedad y accidentes de trabajo, han quedado pactados en el presente artículo siempre que lleven, al menos, veinte años de servicios en la empresa.

#### Artículo 17. *Plus de asistencia.*

Este plus consiste en una cuantía mensual, salvo el mes de vacaciones, para aquellos trabajadores que no hayan faltado ni total ni parcialmente a su trabajo durante el mes, en función de los años de servicio en la empresa. Así, en el año 1998 aquellos trabajadores que lleven un año trabajado en la empresa percibirán por este concepto 2.750 pesetas, los que lleven dos años percibirán 5.500 pesetas, los que lleven tres años 8.250 pesetas y los que lleven cuatro años o más 11.000 pesetas; estas cantidades se incrementarán anualmente con el IPC de cada año en vigor más un punto y medio, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas a continuación:

1.<sup>a</sup> Celebración de matrimonio eclesiástico, civil o inscripción en los registros debidamente autorizada como pareja de hecho (quince días naturales).

2.<sup>a</sup> Nacimiento de un hijo (tres días naturales que podrían ser prorrogados por otros dos más de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto).

3.<sup>a</sup> Fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos (tres días naturales que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto).

4.<sup>a</sup> Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos (un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia).

5.<sup>a</sup> Traslado del domicilio habitual (un día natural).

6.<sup>a</sup> Fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal (un día natural).

7.<sup>a</sup> Las comprendidas en los artículos 30 y 33 del presente Convenio.

8.<sup>a</sup> Accidente laboral en los locales de la empresa con el resultado de fractura ósea.

9.<sup>a</sup> Baja de más de siete días, emitida por la mutua tras un accidente laboral.

Este plus se abonará en la nómina del mes siguiente.

Además del plus anterior, a todo trabajador en función de los años de servicios en la empresa, que durante el año no haya faltado ni total ni parcialmente, salvo por las causas antes mencionadas se le dará:

12.500 pesetas si el porcentaje de absentismo global está entre el 7 y el 6,01 y sus años de servicios en la empresa están comprendidos entre el segundo y tercer año.

17.500 pesetas si el porcentaje de absentismo global está entre el 6 y el 5,01 y sus años de servicios en la empresa están comprendidos entre el segundo y tercer año.

25.000 pesetas si el porcentaje de absentismo global es igual o inferior al 5 y sus años de servicios en la empresa están comprendidos entre el segundo y tercer año.

25.000 pesetas si el porcentaje de absentismo global está entre el 7 y el 6,01 y sus años de servicios en la empresa superan los cuatro años.

35.000 pesetas si el porcentaje de absentismo global está entre el 6 y el 5,01 y sus años de servicios en la empresa superan los cuatro años.

55.000 pesetas si el porcentaje de absentismo global es igual o inferior al 5 y sus años de servicios en la empresa superan los cuatro años.

Estas cantidades serán las mismas en los años 1999, 2000 y 2001.

El cómputo para este pago se hará semestral, de tal manera que si el trabajador durante los seis primeros meses ha cumplido el requisito exigido para cobrarlo, ya tiene un 50 por 100 de la cantidad a cobrar a final de año; si durante los otros seis meses vuelve a cumplir con el requisito, cobraría el 100 por 100; si faltase en cualesquiera de los dos semestres, sólo perdería el porcentaje correspondiente al semestre perdido.

Para el cálculo de estos porcentajes de absentismo una vez finalizado el año se analizará el absentismo global de la empresa, sacando el por-

centaje que significa el número de horas no trabajadas, justificadas o no, salvo las sindicales, sobre el total de horas teóricas de trabajo.

También tendrán derecho a ello los trabajadores que hayan faltado quince horas al año, o dieciséis horas, si se han producido las mismas en el turno nocturno, además de las contempladas anteriormente.

A los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no les será de aplicación este artículo.

#### Artículo 18. *Bolsas de estudios.*

La empresa abonará a cada trabajador, en concepto de bolsa de estudios, la cantidad de 21.000 pesetas en el año 1998; 22.000 pesetas, en 1999; 23.000 pesetas, en el 2000, y 24.000 pesetas, en el 2001, por cada hijo entre los tres meses y veintidós años que justifiquen estar cursando estudios. Dicha bolsa se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

A los trabajadores que estén cursando estudios de carrera de grado medio o superior se les abonará el importe de la matrícula, si bien tendrán que justificar el superar un mínimo de dos asignaturas por curso.

#### Artículo 19. *Gratificación por natalidad.*

A todo trabajador que durante la anualidad de 1998 le nazca un hijo tendrá derecho a una gratificación única de 18.730 pesetas por hijo nacido; en 1999 se incrementará en igual porcentaje que los salarios, en el 2000 la cantidad resultante anterior se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios y en el 2001 la cantidad resultante anterior se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

En el caso de hijo nacido en matrimonio en que ambos cónyuges sean trabajadores de «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada», la gratificación será de 37.460 pesetas en conjunto para el año 1998, y para los demás años las subidas que se citan en el párrafo anterior.

#### Artículo 20. *Trabajadores en servicio militar.*

Todo trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar obligatorio o servicio social sustitutivo del mismo por objeción de conciencia percibirá las pagas de junio, septiembre y diciembre.

#### Artículo 21. *Garantía del puesto de trabajo.*

La detención de cualquier trabajador será considerada falta injustificada siempre que sea condenado por sentencia firme en delitos o faltas comprendidas entre los libros 2.º y 3.º del Código Penal.

La empresa se compromete a situar en otro puesto de trabajo en el caso de retirada de carné de conducir, salvo mediando sanción laboral por falta grave.

#### Artículo 22. *Admisión de personal.*

Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la empresa, salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

1. Al menos con quince días de antelación al examen se harán públicas las plazas a cubrir en el tablón de anuncios de la empresa.

2. En dicho anuncio constará la fecha del examen, lugar del mismo, plazas a cubrir y pruebas a realizar.

3. El Tribunal examinador estará formado por las personas que libremente designe la empresa, debiendo convocar necesariamente a dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.

4. Los que deseen realizar examen deberán presentar la correspondiente solicitud.

5. Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificadoras, se proveerá la plaza de acuerdo con los usos y costumbres existentes en la empresa.

#### Artículo 23. *Mantenimiento de productividad.*

Los trabajadores se comprometen durante 1998, 1999, 2000 y 2001 a despachar el mismo número de líneas que en 1997, con la plantilla existente al día 1 de enero de 1997 en condiciones normales.

**Artículo 24. Tablas de productividad.**

La empresa podrá pactar con el Comité de Empresa tablas de productividad y rendimiento para todos o parte del personal, con las debidas autorizaciones administrativas.

**Artículo 25. Revisión.**

Aquellas categorías profesionales que durante el período de vigencia del presente Convenio quedasen por debajo del salario mínimo interprofesional que establece el Gobierno serán actualizadas automáticamente con arreglo a éste, incrementándose, además, en un 5 por 100 como mínimo.

Como quiera que con este sistema pudieran quedar igualadas determinadas categorías profesionales, la diferencia en pesetas actualmente existente entre las mismas será respetada.

**Artículo 26. Cuotas sindicales.**

Las cuotas sindicales serán descontadas en nóminas a todo trabajador que lo hubiese solicitado por escrito, siempre que las mismas sean en una cantidad fija por trabajador y central sindical.

**Artículo 27. Seguro.**

Todos los trabajadores tendrán un seguro pagado por la empresa que cubra un riesgo de 4.250.000 pesetas en el año 1998; 4.500.000 pesetas, en el año 1999; 4.750.000 pesetas, en el año 2000, y 5.000.000 de pesetas, en el año 2001, en caso de fallecimiento, invalidez permanente, en los grados de total cualificada, absoluta o gran invalidez.

Para los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén y Puerto Real, con la excepción de los que personalmente tuviesen derecho adquirido a jubilación anticipada como consecuencia de haber sido trasladados allí desde otros centros de trabajo; los trabajadores que ingresen en los centros de trabajo de nueva creación en lo sucesivo, así como los que hayan ingresado en la empresa a partir del día 1 de enero de 1985, y siempre que tengan cinco años de servicios en la empresa y hasta que lleguen a los veinte años de servicios, la empresa hará un seguro de 10.250.000 de pesetas para los casos de invalidez total cualificada, absoluta o gran invalidez, el importe de este último seguro se incrementará anualmente en 250.000 pesetas, hasta que en el año 2001 será de 11.000.000 de pesetas.

La empresa se compromete a anticipar a cuenta de la correspondiente indemnización un 12,5 por 100 de la misma, deducible del total importe de aquélla.

**Artículo 28. Interpretación y cumplimiento de este Convenio.**

Los firmantes de este Convenio confían en que la Cooperativa y los trabajadores sometidos al mismo interpretarán y cumplirán debidamente cuanto en el mismo se acuerda. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación del mismo se suscite se someterá a la decisión del Comité Mixto de Vigilancia (Comisión Paritaria), integrado por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la empresa, quienes vendrán obligados a dictaminar en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito de consulta o interpretación.

Los acuerdos que adopte el Comité Mixto de Vigilancia deberán serlo por unanimidad. Teniendo dichos acuerdos de interpretación o aplicación el mismo valor que la norma que ha sido interpretada.

Caso de que no se adopte ningún acuerdo sobre la cuestión planteada, por faltar el requisito de la unanimidad o por el transcurso del plazo de los diez días hábiles, quedará expedita la vía judicial para conocer del asunto.

**Artículo 29. Acción sindical de la empresa. Reconocimiento de las Secciones Sindicales.**

La empresa reconoce a las centrales sindicales que agrupen en cada centro un 25 por 100 de trabajadores afiliados del total de cada uno de ellos, el derecho a nombrar Delegados sindicales.

**Artículo 30. Tiempo máximo mensual.**

Las Secciones Sindicales elegirán de entre sus miembros un representante, que gozará de ocho horas mensuales para ejercer las acciones sindicales en la empresa.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse en los locales de la empresa fuera del horario de trabajo y previa autorización de la Dirección de la misma.

**Artículo 31. Ante la Dirección.**

Las Secciones Sindicales representarán los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la empresa.

**Artículo 32. Tiempo máximo anual.**

El Comité de Empresa contará anualmente con once horas dentro de la jornada laboral de trabajo en los locales de la empresa para reunirse con los empleados de la misma con objeto de debatir temas exclusivamente de carácter laboral. Dicho ejercicio del derecho de reunión deberá ser comunicado a la Dirección con cuatro horas de antelación, quien podrá exigir que la convocatoria modifique la hora, el día de la citación, así como expresión de la duración fija del desarrollo de la misma.

**Artículo 33. Tiempo de representación de los trabajadores.**

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tienen derecho a la disposición de cuarenta horas mensuales para ejercer sus funciones sindicales.

**Artículo 34. Comité intercentros.**

Estará constituido por todos los representantes del Comité de trabajadores de cada centro de trabajo o Delegados de personal del mismo.

La empresa se compromete a abonar a los trabajadores que forman la Comisión Negociadora del próximo Convenio los gastos de desplazamiento que ello les ocasione para asistir a tales reuniones.

**Artículo 35. Seguridad e higiene en el trabajo.**

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente, más los siguientes apartados:

1. Revisión médica anual para todo el personal, incluyendo revisión de vista y oído, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre.

Y para el personal femenino, una revisión ginecológica anual fuera del horario de trabajo, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre, y dos más en caso de prescripción facultativa.

En el caso de que fuera necesario realizar una revisión complementaria de vista y oído fuera de los locales de la empresa, dichas revisiones se realizarán fuera del horario de trabajo.

2. Todos los resultados se le dará al personal por escrito.

3. La empresa facilitará a cada trabajador que lo solicite dos prendas de vestuario de trabajo anualmente, obligando al trabajador a su uso. Dichas prendas se entregarán en los meses de mayo y octubre.

Todo trabajador que resultase perjudicado en la vista y oído a causa del trabajo que desempeña, la empresa se verá obligada a correr con los gastos del material que necesitase para corregir las mismas por una sola vez y por un importe máximo de 10.000 pesetas en montura y valor máximo de las lentes o lentillas de 50.000 pesetas. En el caso de que dichos trabajadores estuviesen con anterioridad afectados de defecto visual, la empresa sólo vendrá obligada al pago de las lentes a corregir. Teniéndose que comprar dicho material en la óptica que designe la empresa.

**Artículo 36. Ascensos.**

Para todas las vacantes que se produzcan, salvo personal directivo, ejecutivo, «staff» de Dirección, Jefe de Contabilidad, Jefe administrativo, Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén central, Jefe de Compras, Jefe de Sección

Administrativa, Jefe de Sección Almacén, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto.

La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante convocada en concurso-oposición serán las siguientes:

- Un Presidente designado por la Dirección de la empresa.
- Dos Vocales designados por la Dirección de la empresa.
- Dos Vocales designados por el Comité de Empresa.

Se tomarán como referencia las siguientes circunstancias en caso de igualdad:

- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad.
- Número de cursos de formación realizados y aprovechados.

Por cada cuatro Dependientes, deberá existir un Dependiente mayor.

Por cada cuatro Auxiliares Administrativos de primera, deberá existir un Oficial Administrativo.

Por cada cuatro Oficiales Administrativos, deberá existir un Oficial Administrativo de primera.

#### Artículo 37. *Ayuda a deficientes psíquicos y minusválidos.*

Independientemente de las prestaciones mensuales que conceda la Seguridad Social por este concepto, se concederá la cantidad de 100.000 pesetas anuales por hijo, hermano, padres, padres políticos a su cargo, calificado como deficiente psíquico o minusválido por la Seguridad Social, a cada trabajador.

Es condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

Esta ayuda se pagará de una sola vez y en el mes de junio.

#### Artículo 38.

El personal ya contratado para el turno nocturno y el que en adelante se contrate para dicho turno, tanto si su contratación es temporal como si se trata de fijos, la empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turno que estime oportuno.

#### Artículo 39.

Ningún trabajador fijo en la empresa que en la fecha de hoy tenga turno diurno podrá ser pasado al turno nocturno sin su consentimiento, salvo que en su contrato figure distinto pacto, y ningún trabajador fijo del turno nocturno podrá pasar a los diurnos sin su consentimiento expreso.

#### Artículo 40.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y existiendo en Cecofar plan formativo de empresa, se establece como número máximo de contratos para la formación que la empresa puede realizar el 15 por 100 de la plantilla existente en cada momento a nivel de empresa.

#### Artículo 41. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

Aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se registrarán por las cláusulas pactadas libremente por ambas partes en el contrato de trabajo, en los artículos que no les resulten de aplicación del presente Convenio, y en lo no previsto en los contratos de trabajo y en los pactos distintos, se estará a lo dispuesto en este Convenio.

#### Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### ANEXO 1

#### Salarios mensuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 1998

Categorías	Salario mes — Pesetas
Jefe de Contabilidad .....	174.625
Jefe Almacén central .....	174.625
Jefe de Compras .....	174.625
Jefe administrativo .....	160.615
Jefe de Sucursal .....	160.615
Jefe Sección administrativo .....	151.496
Jefe Sección Almacén .....	151.496
Secretaria de Gerencia .....	148.270
Operador de ordenadores .....	148.270
Oficial administrativo de primera .....	148.270
Oficial administrativo .....	140.127
Encargado de Mantenimiento .....	148.270
Dependiente mayor .....	148.270
Dependiente .....	138.531
Personal oficina .....	128.450
Auxiliar administrativo de primera .....	138.531
Auxiliar administrativo de segunda .....	98.424
Mozo de primera .....	128.450
Mozo de segunda .....	96.909
Limpiador/a .....	123.458
Aspirante administrativo .....	94.899
Aprendiz .....	94.899

### ANEXO 2

El horario del centro de Sevilla, excepto para los trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo para los años 1998, 1999, 2000 y 2001, será:

#### Almacén:

##### Turno de mañana:

Lunes a viernes: De siete treinta a quince horas.  
Sábados: De ocho a quince horas.

##### Turno de tarde:

Lunes a viernes: De catorce a veintiuna treinta horas.  
Sábados: De ocho a quince horas.

##### Turno de noche:

Lunes a viernes: De veintiuna treinta a cinco treinta horas.

#### Teléfonos:

##### Turno de mañana:

Lunes a sábados: De ocho a quince horas.

##### Turno de tarde:

Lunes a viernes: De doce treinta a veinte treinta horas.

Horarios de julio y agosto, según el artículo 5:

#### Administración:

##### Turno de mañana:

Lunes a viernes: De siete treinta a quince horas.  
Sábados: De ocho a quince horas (una guardia cubierta por dos Administrativos en turnos rotativos).

En almacén y teléfonos (excepto los de julio y agosto) existen cuatro turnos que trabajarán los siguientes sábados:

Para 1998:

Turno primero:

24/1, 21/2, 28/3, 2/5, 6/6, 5/9, 3/10, 31/10, 28/11 y 26/12.

Turno segundo:

3/1, 31/1, 7/3, 4/4, 9/5, 13/6, 12/9, 10/10, 7/11 y 5/12.

Turno tercero:

10/1, 7/2, 14/3, 18/4, 16/5, 20/6, 19/9, 17/10, 14/11 y 12/12.

Turno cuarto:

17/1, 14/2, 21/3, 25/4, 23/5, 27/6, 26/9, 24/10, 21/11 y 19/12.

Para 1999, 2000 y 2001 estos turnos los fijará el Jefe de Almacén central antes de 1 de enero, partiendo del último turno que trabajó.

**18775** RESOLUCIÓN de 9 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima»; «Air Liquide Medicinal, Sociedad Limitada, Unipersonal», y «Air Liquide Producción, Sociedad Limitada, Unipersonal».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima»; «Air Liquide Medicinal, Sociedad Limitada, Unipersonal», y «Air Liquide Producción, Sociedad Limitada, Unipersonal» (número de código 9010453), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo 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 resuelve:

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

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

Madrid, 9 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»; «AIR LIQUIDE MEDICINAL, SOCIEDAD LIMITADA, UNIPERSONAL», Y «AIR LIQUIDE PRODUCCIÓN, SOCIEDAD LIMITADA, UNIPERSONAL»**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima»; «Air Liquide Medicinal, Sociedad Limitada, Unipersonal», y «Air Liquide Producción, Sociedad Limitada, Unipersonal».

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo 1 o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Todos los trabajadores de las empresas sujetos a contrato de trabajo.

**Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y denuncia.**

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1998 en todo su contenido, salvo los conceptos en que se haya pactado fecha diferente.

b) Su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1999, con excepción de retribuciones, subvención comida, jubilaciones, pluses y gastos de desplazamiento, cuya revisión se realizará, una vez se conozca el IPC de 1998, de acuerdo con lo pactado sobre dichos conceptos para el segundo año de vigencia. En cuanto a sindicatos y comités de empresa, se respetarán las normas legales que pudieran promulgarse.

c) Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad. Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.**

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales y nacionales, o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquier otra retribución económica.

4. Se respetará el total de ingresos fijos brutos individualmente percibidos en cómputo anual con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

5. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La creatividad, iniciativa y responsabilidad de todo trabajador son principios fundamentales dentro de la organización del trabajo, por lo que serán fomentados y valorados permanentemente.

**Artículo 6. Modificación de condiciones de trabajo.**

1. La Dirección de la empresa podrá efectuar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas. Informará previamente a los representantes de los trabajadores, que en un plazo de diez días laborables podrán aceptar las modificaciones propuestas o presentar informe contradictorio motivado.

Con el acuerdo de los representantes del personal, la empresa podrá llevar a cabo las modificaciones propuestas.

Si en el plazo antes mencionado no ha habido acuerdo, la empresa podrá realizar las modificaciones propuestas. En este caso los representantes del personal se reservan el derecho de efectuar la reclamación legal que consideren oportuna.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

**Artículo 7. Clasificación del personal.**

En razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, o contratados por tiempo indefinido, y temporales, o contratados por duración determinada, según las modalidades legalmente vigentes en cada momento.

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos que realice, de acuerdo con la legislación vigente.