

Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría general del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones,

Este Ministerio, a propuesta de la Secretaría General de Fundaciones Culturales, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales la denominada «Fundación Telefónica», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, Gran Vía, número 28, así como el Patronato, cuya composición figura en el apartado cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 20 de julio de 1998.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaría general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18245 *RESOLUCIÓN de 6 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 la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.007.572), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1998, 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 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 6 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA 1997-2000

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», de todos sus centros de trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro,

estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosa considerada globalmente durante el período de vigencia del Convenio, quedando exceptuados de la aplicación del mismo, los Directores, Directores técnicos, Titulados con puestos directivos, Secretarías de Dirección y Jefes de Administración.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 1997, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y de duración hasta el 31 de diciembre del 2000, prorrogable por iguales períodos por acuerdo tácito de ambas partes.

A la finalización del presente Convenio, podrá ser revisado siempre y cuando fuera denunciado por una de las partes con una antelación mínima de un mes, salvo cambio que disposiciones posteriores originen.

Artículo 3. *Absorción.*

Las mejoras económicas contenidas en este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por mejoras que se establezcan por precepto legal con posterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 4. *Antigüedad.*

Consistirá en el 1 por 100 del sueldo base por cada cuatro años de servicio en la empresa.

Se fija, a los efectos económicos, un tope máximo de cumplimiento de nueve cuatrienios.

Se respetan para la plantilla existente a la fecha de la firma del presente Convenio, a los efectos económicos y como condición más beneficiosa, los derechos adquiridos para los tramos ya consolidados y para los tramos sucesivos de adquisición hasta el límite de cumplimiento de nueve cuatrienios, según párrafo anterior.

A partir del siguiente año de la finalización del noveno cuatrienio y con efectos económicos al 1 de enero, la cantidad acumulada en concepto de antigüedad, se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique al sueldo base.

Aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio hubieran generado y estuvieran cobrando el décimo cuatrienio, continuarán cobrándolo hasta el final del período. A partir del siguiente año y con efectos económicos al 1 de enero, se incrementará la cantidad acumulada en concepto de antigüedad, en el mismo porcentaje con que se incremente, anualmente, el sueldo base.

Los períodos de prueba y aprendizaje se computarán a efectos de antigüedad.

Los vencimientos de cuatrienios producidos desde el 1 de enero de 1982, se abonan en la nómina correspondiente al mes de su vencimiento.

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de treinta y siete horas semanales de trabajo efectivo, tanto para el personal de jornada partida como de continuada, respetándose el descanso de quince minutos en las jornadas continuadas, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 6. *Turno seminocturno almacén de Aldaya.*

Este turno se nutrirá, inicialmente, con personal voluntario fijo. En el caso de no cubrir las plazas voluntarias, se completará con personal de los turnos diurnos de almacén y del muelle de carga. En este último caso, uno de los puestos cubiertos por personal no voluntario, corresponderá a un trabajador del muelle de carga o a un ex oficial de segunda, que cubrirá un puesto de trabajo en el muelle de carga.

El período de rotatividad será de un año para el personal voluntario y de cuatro semanas para el personal no voluntario.

Antes de acudir a la designación de trabajadores no voluntarios, la empresa estudiará junto con el Comité de Empresa, la posibilidad de completar el turno con personal voluntario por períodos inferiores a un año.

Podrá existir, además, personal excluido en la rotatividad y por lo tanto de su inclusión en este turno, cuando las causas que se aleguen sean suficientes para las partes firmantes de este Convenio.

La existencia del turno seminocturno no presupone una disminución de la plantilla de los centros de trabajo de Alcofarsa. No obstante y si existiesen causas más que suficientes que justificaran una disminución de la plantilla, en un futuro, esta reducción se realizaría de forma no traumática.

Cualquier trabajador podrá cambiar de turno, previo conocimiento de la Dirección de la empresa, compensando con otro trabajador, siempre que sea de mutuo acuerdo y compatible con la actividad a relizar, respetando siempre la jornada individual.

La hora nocturna trabajada tendrá una compensación del 30 por 100, es decir, una hora nocturna equivale una 1,3 horas diurnas. La compensación se efectuará en menor tiempo de trabajo.

Se efectuará una rotación de puestos de manera que se equilibren las cargas de trabajo.

Artículo 7. Horarios y turnos de trabajo.

Los horarios y turnos que regirán a partir de la firma del presente Convenio, son los que se expondrán a continuación y sin perjuicio de que puedan ser variados, de mutuo acuerdo entre las partes firmantes durante la vigencia del Convenio, cuando las razones que concurran para ello estén avaladas por datos de mercado, económicos o productivos que así lo justifiquen. Dichas variaciones las negociará la Comisión Negociadora del Convenio.

Los turnos y horarios son los siguientes:

Centro de trabajo de Aldaya

Almacén, muelle, control operativo y mantenimiento

Turnos 1.º y 3.º:

Lunes: De seis treinta a catorce treinta horas.
Martes a viernes: De siete a catorce treinta horas.
Sábado: Libre.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: De catorce treinta a veintiuna horas.
Sábado: Libre.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: De catorce treinta a veintiuna horas.
Sábado: De siete treinta a catorce treinta horas.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores, efectuándose una rotación de puestos de manera que se equilibren las cargas del trabajo en cada sección, tanto en las actividades medidas como en las no medidas, salvo los puestos de trabajo de lanzamiento de pedidos, repaso en básculas, carretillas elevadoras-reposición y sistema de control operativo.

Turno 5.º (seminocturno):

Lunes a viernes: De veintiuna a dos cincuenta y cinco horas.

Jefes de tuno de almacén y muelle

Turno 1.º:

Lunes a viernes: De seis quince a catorce treinta horas.
Sábado: Libre.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: De catorce veintisiete a veintiuna horas.
Sábado: Libre.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Teléfonos

Turno 1.º:

Lunes a viernes: De siete dieciocho a catorce treinta horas.
Sábado: Libre.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: De catorce treinta a veintiuna horas.
Sábado (1 de 2): De siete treinta a trece horas.
Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefas de turno de teléfonos

Turno 1.º:

Lunes a viernes: De siete horas nueve minutos a catorce horas.
Sábado (1 de 2): De siete treinta a trece horas.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: De catorce horas nueve minutos a veintiuna horas.
Sábado (1 de 2): De siete treinta a trece horas.

Estos turnos son fijos.

Administración

Lunes: De siete a catorce treinta horas.
Martes a viernes: De siete a catorce quince horas.
Sábado (1 de 8): De nueve a trece horas.

Compras y abonos

Lunes a jueves: De siete a catorce treinta horas.
Viernes: De siete a catorce horas.
Sábado: Libre.

Personal y comercial

Lunes a viernes: De nueve treinta a trece horas ocho minutos y de dieciséis a veinte horas.
Sábado (1 de 3): De nueve a trece horas.

Bar

Lunes a viernes: De ocho treinta a doce treinta horas y de dieciséis a deicinueve horas.
Sábado: De nueve a once horas.

Jefes de Almacén, reparto, mantenimiento y teléfonos

Lunes a viernes: De nueve a trece treinta horas y de dieciséis treinta a diecinueve veinticuatro horas.
Sábado: Libre.

Los Jefes de Almacén, reparto y teléfonos, asumirán la jornada de sus Jefes de turno cuando éstos se encuentren ausentes por enfermedad o vacaciones. El Jefe de mantenimiento asumirá la jornada de su sección cuando algún trabajador de la misma se encuentre ausente por enfermedad o vacaciones.

Centro de Trabajo de Gandia

Almacén

Turnos 1.º y 3.º:

Lunes: De seis treinta a catorce treinta horas.
Martes a viernes: De siete a catorce treinta horas.
Sábado: Libre.

Turno 2.º:

Lunes a viernes: De trece treinta y tres a veinte horas.
Sábado: Libre.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: De trece treinta y tres a veinte horas.
Sábado: De siete a catorce treinta horas.
Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén y jornada partida

Lunes a viernes: De nueve a trece nueve horas y dieciséis treinta a diecinueve treinta horas.
Sábado (1 de 2): De ocho treinta a once horas.

Centro de trabajo de Murcia*Almacén***Turnos A y B:**

Lunes: De seis treinta a quince horas.

Martes a viernes: De siete a quince horas.

Sábado: Libre.

Turno C:

Lunes a viernes: De quince a veintiuna horas.

Se realizan estos turnos alternativamente en ciclos de tres semanas.

Turno D:

Lunes a viernes: De trece a diecisiete horas.

Turno E:

Lunes a viernes: De trece a diecisiete horas.

Sábado: De siete a quince horas.

Domingo: De once a quince horas.

Estos dos turnos serán rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén

Lunes a viernes: De nueve a trece nueve horas y de dieciséis treinta a deícinueve treinta horas.

Sábado (1 de 2): De ocho treinta a once horas.

Artículo 8. Guardias y plus de guardia.

Los trabajadores del centro de trabajo de Aldaya, incluidos en este Convenio, realizarán servicios de guardia, a las oficinas de farmacia, todos los domingos y festivos del año con el horario de once a catorce treinta horas.

Se adquiere el compromiso de que si a los seis meses del inicio de la puesta en funcionamiento de las guardias, se comprobase que la producción permite, en esos días, una reducción horaria, la jornada de guardia se reducirá en media hora como máximo, comenzándose a trabajar a las once horas treinta minutos y finalizando a las catorce treinta horas, sin que por ello se reduzca el importe del plus de guardia.

El grupo de guardia lo formarán tres trabajadores y la designación se realizará por orden alfabético, siendo, al menos, dos del colectivo del almacén. No obstante, los trabajadores podrán cambiarse las guardias, siempre que se cumpla la condición anterior, con un tope de setenta horas anuales por este concepto.

Se establece, como compensación por la realización de guardias en domingo, un plus de guardia, cuyo importe será de 9.500 pesetas por trabajador y día de guardia. Igualmente, como compensación por la realización de guardias en festivo no domingo, se abonará un plus de guardia de 9.500 pesetas por trabajador y día de guardia y se concederá un día de descanso a elección del trabajador, siempre que las necesidades de producción lo permitan; de lo contrario será a convenir entre la empresa y el trabajador. Cuando la guardia se realice el Viernes Santo o el domingo, Pascua de Resurrección, en los años en que sea festivo el Jueves Santo, y el trabajador afectado librara el día siguiente sábado, el día de descanso se podrá disfrutar cualquier día del año siempre que la producción lo permita y con un máximo de coincidencia de tres trabajadores de permiso en cada día. En los años en que el Jueves Santo no sea festivo y a un trabajador le correspondiese realizar la guardia del domingo, Pascua de Resurrección, y librara ese sábado, se le aplicará el mismo tratamiento que lo descrito anteriormente.

Tendrán preferencia para elegir los días anteriores y posteriores al puente de Semana Santa, los trabajadores que tengan que realizar las guardias en alguno de esos días.

Cuando la guardia de un trabajador coincida con su período vacacional, ésta se atrasará a la siguiente guardia que se produzca después del disfrute de sus vacaciones.

Se confeccionará el calendario de guardias cada año, publicándose en los tabloneros de anuncios no más tarde del 1 de noviembre del año anterior.

Durante la vigencia del Convenio, el plus de guardia se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique al sueldo base.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la no realización de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fueran

necesarias realizar. La Dirección de la empresa se compromete a informar, con anterioridad al Comité de Empresa de la realización de horas extraordinarias, siempre que las circunstancias lo permitan.

Las horas que, con carácter extraordinario, tengan que realizarse para la elaboración del inventario de fin de ejercicio, en cada centro de trabajo, serán obligatorias para el número de trabajadores que designe la empresa, según las necesidades de cada uno de los referidos centros.

Las restantes horas, incluidas las que fuera necesario realizar para el recuento de la paletización previa al inventario anual, y dentro del horario de actividad del centro de trabajo, serán voluntarias y rotativas para los trabajadores de la sección que necesite la realización de horas extraordinarias. El orden para la rotación será el alfabético. En el recuento de la paletización previa al día del inventario anual, se tendrá en cuenta cada año a los trabajadores que no pudieron acceder a realizarlas el año anterior, por haberse cubierto el cupo necesario de trabajadores para tal fin, para que las puedan realizar si aún quisieran hacerlo.

Las horas extraordinarias destinadas a inventarios o preinventarios, se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

Las horas extraordinarias fuera de los inventarios, se compensarán con tiempo de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 10. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales consecutivos dentro de un mismo mes.

Si el primer día del comienzo de las vacaciones fuese en domingo o festivo, se retrasará la salida por vacaciones al primer día hábil siguiente. Si el inicio de las vacaciones coincidiera con un sábado, se adelantaría la salida de vacaciones al primer día hábil anterior. El adelanto o el retraso en la salida de vacaciones por éstas circunstancias no podrá ocasionar, en ningún caso, el solapamiento de dos turnos de vacaciones, no procediéndose a lo anteriormente dicho.

El período de disfrute vacacional para el centro de trabajo de Aldaya será de cuatro meses, junio, julio, agosto y septiembre, durante la vigencia del presente Convenio.

El período de disfrute vacacional para los centros de trabajo de Gandia y Murcia será de cinco meses, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, durante la vigencia del presente Convenio.

Si en cualquiera de los centros de trabajo, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

En los casos anteriores la compensación del 50 por 100 se calculará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados dentro de los períodos compensables. A tal efecto, la compensación diaria será el cociente de dividir el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus convenio), por 30.

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aun no perteneciendo al mismo grupo que se tuvo en cuenta para fijar el calendario de vacaciones, se deben aglutinar ambos colectivos de trabajadores para tomar un solo bloque a la hora de confeccionar el calendario, salvo para los que por acuerdo del 4 de enero de 1990, quedaron excluidos de la rotatividad y para los que pudieran quedar excluidos por nuevo acuerdo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en este artículo, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por tres miembros de entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal y tres por la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa fijará, en función de la organización del trabajo, el número de trabajadores que puedan disfrutar sus vacaciones en los distintos meses señalados para las mismas, así como el número de ellos que puedan salir de vacaciones en los meses no pactados, diferenciando a los que corresponda compensación y a los que no tengan derecho a la misma.

El calendario de vacaciones lo confeccionará la Dirección, el Comité y los Delegados de Personal y el sistema de distribución será rotativo de la siguiente forma:

a) Existirá una única bolsa de rotatividad, para cada sección, como consecuencia de la fusión de las dos bolsas de rotatividad existentes hasta el Convenio anterior. Las nuevas numeraciones impares corresponderán a los componentes de la antigua bolsa de trabajadores sin hijos en edad escolar, con el mismo orden que tenían, y las numeraciones pares a los componentes de la bolsa de trabajadores con hijos en edad escolar, por

el mismo orden en que se encontraban. Cuando los componentes de una de las antiguas bolsas de rotatividad se encuentren integrados en la bolsa única y quedasen componentes de la otra antigua bolsa de rotatividad, pasarán éstos a la bolsa única, de forma consecutiva.

b) Para los años 1997 y 1998, se seguirá con el anterior sistema de rotatividad.

c) Para el año 1999, comenzará la elección el trabajador o trabajadora de la antigua bolsa de padres o no padres sin hijos en edad escolar que se quedó fuera de la elección de los meses de julio y agosto del año 1998. Continuarán eligiendo consecutivamente los trabajadores siguientes en numeración.

d) Para el año 2000 y sucesivos, comenzará la elección el primer trabajador o trabajadora que quedó fuera, el año anterior, de la elección del mes de agosto, en todas las secciones o departamentos de todos los centros de trabajo.

e) Cuando algún trabajador cause baja en la empresa se producirá un reajuste en la numeración de la bolsa a la que pertenecía.

f) Cuando un trabajador cause baja de una sección para ingresar en otra, tomará, siempre, el último número que quede libre de la bolsa de vacaciones en la que se integre.

Como consecuencia de esta incidencia, se reajustará la numeración en la bolsa saliente. Cuando se produzca la circunstancia de que varios trabajadores causen baja en una sección e ingresen en otra, el orden de ingreso en la nueva bolsa será comenzando por el que tenía el número más bajo en la bolsa saliente y así consecutivamente.

g) Una vez cubiertas todas las plazas de vacaciones del calendario pactado, los trabajadores que quisieran cambiar el mes elegido, total o parcialmente, por otro u otros períodos fuera de dicho calendario, podrán hacerlo teniéndose en cuenta el número de trabajadores que fije la empresa para el resto de los meses no vacacionales.

En las secciones en las que tradicionalmente se establecen plazas compensables por salida de vacaciones fuera del período vacacional, se garantiza que, para el centro de trabajo de Aldaya, el número de plazas compensables, en los meses fuera del calendario vacacional, sea igual o superior al número de trabajadores que hubieran escogido inicialmente, como mes de vacaciones, el mes de junio. Se aplicará el mismo criterio en los centros de trabajo de Gandia y Murcia, pero referido al mes de octubre exclusivamente.

Una vez agotados los cambios de los trabajadores que eligieron inicialmente el mes de junio, en el centro de trabajo de Aldaya, o el mes de octubre en los centros de trabajo de Gandia y Murcia, la preferencia para cambio de vacaciones será por orden de solicitud.

Si las vacaciones son disfrutadas en más de un período, deberán comprender entre los mismos, el mismo número de sábados y domingos que tenía el mes original de elección.

Cuando se cambie el mes de elección original por otro mes completo, no se tendrán en cuenta los sábados y domingos del mes de elección original.

h) Se permitirá el cambio de vacaciones, dentro del período vacacional pactado, entre todos los trabajadores que pertenezcan a la misma sección o departamento donde tuvo su elección.

i) Los matrimonios, cuando ambos trabajen en la empresa, disfrutarán del mismo mes de vacaciones, salvo renuncia expresa, sin que ello suponga el aumentar el cupo de trabajadores a salir de vacaciones en cada uno de los meses que se hubiera establecido.

Artículo 11. *Fiestas.*

Se considerarán fiestas no recuperables las del Calendario Laboral que la autoridad competente señale para cada localidad, así como las que tengan tal carácter para las oficinas de farmacia, según el calendario anual que establezca, para cada localidad, el M. I. Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Se acuerda, para los centros de trabajo de Aldaya y Gandia, que los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre de cada año, tengan la consideración de medios días festivos. Para el centro de trabajo de Murcia, el día 18 de marzo se sustituirá por el día anterior a la Fiesta de la Primavera.

La jornada laboral de los medios días festivos será, para todos los trabajadores del centro de trabajo afectado, de tres treinta horas, salvo para los trabajadores del turno seminocturno del almacén de Aldaya, que será de dos horas cuarenta y dos minutos.

En el turno seminocturno, la jornada de los medios días festivos se realizará a continuación de la jornada precedente.

Se acuerda para los centros de trabajo de Aldaya, salvo para el turno seminocturno, y Gandia, que se sumen las horas de trabajo, a realizar por cada trabajador, de los días 17 y 18 de marzo y 24 y 31 de diciembre; dividir el resultado entre dos y que el tiempo resultante sea la jornada

a realizar por cada trabajador en dos de los días antes mencionados, librando los otros dos.

Al ser el día 17 de marzo de trabajo a jornada completa, las horas trabajadas de media por cada trabajador es de siete, que más las tres treinta horas de cada uno de los tres medios días festivos, dan un total de diecisiete treinta horas a trabajar en dos jornadas, es decir, ocho horas cuarenta y cinco minutos cada día de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, para los trabajadores con jornada continuada y en turnos de mañana y tarde, serán los del turno de mañana los que trabajen los días 17 de marzo y 24 de diciembre y los trabajadores del turno de tarde los días 18 de marzo y 31 de diciembre, con horario, cada día de trabajo, de seis horas cuarenta y cinco minutos a quince horas treinta minutos.

Para los trabajadores con jornada continuada no sujetos al régimen de turnos, la plantilla de cada sección, por mitades, trabajarán los días y horario anteriormente indicados.

Los trabajadores de jornada partida trabajarán a elegir de entre las dos opciones descritas y con el horario mencionado por mitades.

Para con los trabajadores del centro de trabajo de Murcia en régimen de turnos, se realizará el mismo planteamiento, pero con el día anterior a la Fiesta de la Primera y el 24 de diciembre para los dos turnos de mañana y el día anterior a la Romería de la Virgen de la Fuensanta y el 31 de diciembre para el turno de tarde y los turnos 4.º y 5.º, con el horario ya indicado cada uno de los cuatro días, salvo para los turnos 4.º y 5.º cuyo horario será de ocho horas catorce minutos a quince horas treinta minutos.

Para los trabajadores con jornada partida se realizará el mismo tratamiento que el realizado para los centros de trabajo de Aldaya y Gandia.

Las fiestas locales del centro de trabajo de Aldaya serán las de Valencia capital.

Artículo 12. *Períodos de prueba.*

Los períodos de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, serán como máximo los siguientes:

Para el grupo profesional de Técnicos titulados: Seis meses.

Para el grupo profesional de personal cualificado: Un mes.

Para el grupo profesional de personal no cualificado: Una semana.

A los efectos de computar la duración del período de prueba, no se tendrán en cuenta los días de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, es decir, las situaciones de incapacidad temporal.

La empresa se compromete a no realizar ningún contrato que amplíe el período de prueba.

Artículo 13. *Vestuario y equipos.*

La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo según el siguiente detalle:

Almacén

Verano:

Caballeros:

Dos camisas de manga corta.

Un pantalón largo o corto a elección.

Señoras:

Una bata de manga corta.

Un pantalón largo o corto a elección.

Invierno:

Caballeros:

Un stival los años impares.

Una sudadera los años pares.

Un pantalón de pana los años impares.

Unas zapatillas deportivas los años pares.

Señoras:

Una bata de manga larga los años impares.

Una sudadera los años pares.

Un pantalón de pana los años impares.

Unas zapatillas deportivas los años pares.

Muelle de entradas

Las mismas prendas que el Almacén más un anorak cada tres años.

Muelle de reparto

Verano:

Dos camisas, una de manga corta y otra de manga larga.
Un pantalón tejano.

Invierno:

Una sudadera los años pares.
Un pantalón tejano los años impares.
Unas zapatillas deportivas los años pares.
Un anorak cada tres años.

Teléfonos y administración

Verano:

Un polo azul marino.
Un cardigan azul marino cada dos años.

Mantenimiento

Verano:

Dos camisetas de algodón de manga corta.
Un pantalón peto.

Invierno:

Dos buzos.

Todas las prendas superiores llevarán el anagrama de Alcofarsa.

La utilización del vestuario, para todo el personal que lo solicite será obligatoria y se revisará anualmente en función del estado del mismo.

Artículo 14. Salario.

Para los años 1997, 1998 y 1999 el sueldo base de cada categoría, se incrementará en el 2 por 100, con el resultado que consta en el anexo I.

Para el año 2000 el sueldo base de cada categoría se incrementará con arreglo al índice de precios al consumo.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Son cinco: La de beneficios, pagadera en enero, abril, julio, octubre y la de Navidad.

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesta por los conceptos salariales fijos de la nómina (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

Artículo 16. Plus convenio.

Para 1997, 1998 y 1999, se aplicará un incremento del 2 por 100 sobre el grupo II y para el año 2000, el índice de precios al consumo previsto para dicho año, igualmente sobre el grupo II. El reparto será lineal para los tres grupos.

Asimismo, se acuerda añadir al grupo I, durante la vigencia del presente Convenio, el 50 por 100 de la diferencia existente entre el grupo I y el grupo II, a razón de una cuarta parte en cada año.

En el año 2001 se incrementará el grupo I en el 50 por 100 restante de su diferencia con el grupo II, unificándose en esa fecha ambos grupos, pasándose a denominarse grupo I. El actual grupo III pasará, en dicha fecha, a denominarse grupo II.

Los valores de plus convenio por grupos y año serán los siguientes:

Grupo I:

1997: 41.359×17 pagas año = 703.103 pesetas.
1998: 42.676×17 pagas año = 725.492 pesetas.
1999: 44.011×17 pagas año = 748.187 pesetas.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Ayudante de Dependiente.
Dependiente.
Auxiliar administrativo.

Oficial administrativo.
Corredor de plaza.

Grupo II:

1997: 44.369×17 pagas año = 754.273 pesetas.
1998: 45.256×17 pagas año = 769.352 pesetas.
1999: 46.161×17 pagas año = 784.737 pesetas.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Dependiente Mayor.
Profesional de segunda.
Profesional de primera.

Grupo III:

1997: 47.778×17 pagas año = 812.226 pesetas.
1998: 48.665×17 pagas año = 827.305 pesetas.
1999: 49.570×17 pagas año = 842.690 pesetas.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Jefe Almacén.
Jefe Sección Administrativa.
Jefe Sección Mercantil.
Jefe Sección Servicios.

Artículo 17. Plus de productividad.

Se acuerda un sistema de productividad de Alcofarsa, de medición global, cuyo desarrollo viene recogido en pacto de fecha 2 de junio de 1998.

Para 1997 se parte como cantidad mensual máxima, de la cifra resultante de aplicar el 2 por 100 de incremento al rendimiento, de la antigua escala de rendimientos del Convenio anterior, habitual o 125, con el resultado de 4.849 pesetas por trabajador y mes. Para 1998 será de 4.946 pesetas y para 1999 será de 5.045 pesetas. Para el año 2000, se le incrementará con arreglo al índice de precios al consumo previsto.

El plus resultante de cada mes, se abonará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Consistirá en el abono del 2 por 100 del sueldo base a todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno seminocturno, por día trabajado.

Artículo 19. Plus de transporte.

Consistirá, para 1997 en 364 pesetas diarias, para 1998 en 371 pesetas y para 1999 en 378 pesetas. Para el año 2000 se incrementará con arreglo al índice de precios al consumo previsto. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, doce veces al año.

La cantidad que no se abone, por inasistencia al trabajo, se ingresará en el Fondo Social correspondiente a los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima».

Artículo 20. Subsidio por matrimonio.

Todo trabajador, de cualquier sexo, que contraiga matrimonio, teniendo un año de antigüedad en la empresa, percibirá, dentro del mes en que se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente a una paga mensual, entendiéndose por ésta, un sueldo base, antigüedad y gratificación voluntaria, estos dos últimos conceptos, si los hubiera. Esta paga se complementará con un 11 por 100 del total de los conceptos antes mencionados.

Artículo 21. Subsidio por natalidad.

Consistirá para 1997 en 36.598 pesetas, para 1998 en 37.330 pesetas y para 1999 en 38.077 pesetas, pagaderas de una sola vez, por el nacimiento de cada hijo.

Para el año 2000, se aplicará el índice de precios al consumo previsto.

Cuando se dé la circunstancia de que los dos cónyuges sean trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», cada uno de ellos percibirá la cantidad referida por este concepto.

Artículo 22. Servicio militar.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o el civil, por objeción de conciencia y dos meses más.

Durante la prestación del servicio militar o civil, los trabajadores tendrán derecho a las pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

Artículo 23. *Ayuda escolar.*

Consistirá para 1997 en un pago único anual, en la nómina del mes de septiembre, para ayuda de libros, de 11.503 pesetas por cada uno de los hijos de tres a cinco años de edad, ambos inclusive, y de 21.959 pesetas, para cada uno de los hijos de seis a dieciséis años de edad, ambos inclusive.

Para 1998, será de 11.733 y 22.398 pesetas, respectivamente.

Para 1999, será de 11.968 y 22.846 pesetas, respectivamente.

Para 2000, se aplicará el índice de precios al consumo previsto.

Artículo 24. *Ayuda a hijos disminuidos física y/o psíquicamente.*

«Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», concederá, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, para 1997, una ayuda familiar de 17.777 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o mental que tenga el trabajador a su cargo y cuya calificación esté reconocida por los organismos médicos de la Seguridad Social, para 1998 de 18.133 pesetas y para 1999 de 18.496 pesetas. Para el año 2000, el incremento se corresponderá con el índice de precios al consumo previsto.

Tendrán preferencia para la permanencia en la empresa, aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido cuya situación está reconocida por los organismos de la Seguridad Social.

Artículo 25. *Plus de responsabilidad.*

Con el fin de compensar económicamente la responsabilidad de los trabajadores que deben sustituir durante períodos de tiempo, que serán como mínimo de tres días laborables ininterrumpidos, a sus jefes de servicio, sección, etc., se abonará al sustituto la diferencia del sueldo base de su categoría a la del puesto que hubiera sustituido, más la diferencia, si fuera de distinto grupo, que hubiera en el plus convenio.

Artículo 26. *Minusválidos.*

Se designarán puestos de minusválidos cuando se produzca disminución de aptitudes físicas o mentales en trabajadores de Alternativa Comercial Farmacéutica. También en el caso de pérdida de miembros, por accidente o enfermedad y con el límite del 3,5 por 100 de la plantilla de la empresa.

A los que sufrieran disminución física o mental en los términos expresados, se les asignará cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa acorde con su nueva situación y con arreglo a la calificación de incapacidad que por parte del organismo competente les sea declarada.

Artículo 27. *Trabajadoras embarazadas.*

En consideración a las distintas circunstancias que se les pueda plantear a las trabajadoras durante el período de gestación e independientemente de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y su posterior desarrollo sobre el descanso de maternidad, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Se dará preferencia a las trabajadoras embarazadas para realizar aquellos trabajos que requieran un menor esfuerzo físico o una menor fatiga.

b) Cumplido el cuarto mes de gestación y hasta la fecha en que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de quince minutos de descanso independientemente de lo que pueda establecer la legislación.

c) El descanso por alumbramiento de las trabajadoras embarazadas será de ciento doce días naturales, cuyo disfrute será, como mínimo, de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente después del parto.

d) Dada la actual interpretación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social viene dando del permiso por maternidad previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se comprometen a agotar todos los trámites y recursos previstos en la Legislación en el caso de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social no le reconozca a la trabajadora el disfrute del período de dieciséis semanas en la forma que marca la legislación.

El disfrute de las dieciséis semanas deberá ser solicitado por la trabajadora a la empresa antes del inicio de tal plazo, consignando la fecha a partir de la cual comenzará el disfrute del permiso.

e) Cualquier incidente que pudiera surgir de la aplicación de esta norma, será tratado y resuelto por la Dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posteriores Reglamentos de desarrollo de la misma.

Artículo 29. *Premios.*

Primero. Premio al cese por jubilación:

a) La jubilación será obligatoria el mismo día que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

b) Se gratificará la jubilación, para aquellos trabajadores activos a la firma del presente Convenio, con una cantidad en metálico equivalente a la suma total de los emolumentos percibidos por el trabajador durante los doce últimos meses de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias que pudieran haberse hecho efectivas durante esos meses.

c) Dichos emolumentos estarán integrados por el total devengado en nómina, excepción hecha de lo percibido por protección familiar.

d) La empresa, una vez hubiese cumplimentado y finiquitado los correspondientes trámites de jubilación, hará efectiva dicha cantidad de una sola vez.

e) La empresa notificará al Comité de Empresa, con un mes de antelación, la jubilación obligatoria del trabajador.

f) Todo trabajador que voluntariamente solicite el premio al cese por jubilación cuya edad esté comprendida entre los sesenta y los sesenta y cinco años, será acreedor al mismo premio que al que se jubile obligatoriamente a los sesenta y cinco años de edad.

Segundo. Premio a la dedicación:

Con el deseo de premiar la dedicación de los trabajadores a la empresa, se establecen los siguientes premios:

El trabajador que cumpla sesenta años estando en activo y con diez o más años de prestación de servicios en la empresa y todos los trabajadores que estando en activo cumplan veinticinco años de prestación de servicios en la empresa, percibirán un premio en metálico equivalente al 100 por 100 de una mensualidad (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

Artículo 30. *Jubilación antes de los sesenta y cinco años.*

En el supuesto de que por Ley se anticipara la edad de jubilación que cree el derecho al 100 por 100 de la prestación por edad actualmente a los sesenta y cinco años, la edad de jubilación obligatoria quedará modificada igualmente.

Artículo 31. *Subsidio por enfermedad o accidente de trabajo.*

Los trabajadores que causen baja por enfermedad común o laboral, accidente común o de trabajo, percibirán con cargo a la empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica que abona la Seguridad Social por tal concepto, suponga la percepción del 100 por 100 del salario real del trabajador.

Para determinar la cuantía de la prestación se tendrá en cuenta, para fijar la base de cotización, lo establecido en la legislación vigente.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Los reconocimientos a los que se hace referencia en este artículo podrán efectuarse en el domicilio del trabajador, en las instalaciones de la empresa o en otras instalaciones de entidades que colaboren o estén contratadas por la empresa para la atención médica de sus trabajadores. La empresa abonará el doble del plus de transporte diario, que rija en cada momento, en los últimos dos supuestos.

Artículo 32. *Seguro por defunción o invalidez.*

Alternativa Comercial Farmacéutica garantiza los siguientes capitales asegurados a todos los trabajadores, a través de la entidad aseguradora, de acuerdo con el siguiente detalle:

Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.

Muerte accidental: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez total o permanente por enfermedad o accidente: 2.000.000 de pesetas.

De estas garantías recibirán todos los trabajadores su correspondiente certificado individual y copia del mismo al Comité de Empresa si lo solicitase.

Artículo 33. *Jornada reducida.*

Los trabajadores que soliciten jornada reducida en base a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, deberán hacerlo por tiempo determinado y se les concederá por una sola vez sea cual sea el tiempo para el que la solicitase. El plazo mínimo de solicitud será de un año.

El horario de trabajo, en la jornada reducida, será el que fije la empresa con arreglo a las necesidades organizativas.

Cuando se produzca el retorno a la jornada completa, se hará incorporándose el trabajador en los turnos que rijan en ese momento en la sección en la que preste sus servicios.

Artículo 34. *Anexos.*

Cualquier acuerdo entre las partes que incida en la temática propia de una negociación colectiva, deberá constar como anexo al mismo y con la misma fuerza vinculante para ambas partes.

Este anexo seguirá la misma tramitación administrativa que el Convenio.

Artículo 35. *Omisiones.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. Caso de producirse conflictividad en alguna materia, ambas partes tienen capacidad para resolver en todo aquello que acuerden.

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y control del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la representación de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

La Presidencia y la Secretaría, en cada sesión, serán ostentadas alternativamente y respectivamente, por un miembro de cada representación.

El Presidente no tendrá voto de calidad.

En el supuesto de que surjan discrepancias en el seno de dicha Comisión, se acudirá a la autoridad competente.

Artículo 37. *De los Sindicatos y los Comités de Empresa.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Crédito mensual.—Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas, computables personalmente y acumulables para tres de los miembros de aquél, que deberán ser acreditadas mediante la utilización de un talonario individual para cada uno de ellos. Los Delegados de Personal de las sucursales dispondrán de un crédito mensual de quince horas.

El Delegado Sindical, cuando corresponda de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever el Convenio de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa facilitar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 38. *Plus traslado.*

El plus traslado afecta a todos los trabajadores que venían prestando sus servicios en el centro de trabajo de Ausias March y con el cual se viene a paliar el incremento de gastos que supone, para éstos, el traslado al centro de trabajo de Aldaya.

Este plus supone para 1997 la cantidad de 283 pesetas diarias, para 1998 de 289 pesetas y para 1995 de 295 pesetas. Para el año 2000 se verá incrementado este plus con arreglo al índice de precios al consumo previsto. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, once veces al año.

Artículo 39. *Compensación por traslado.*

a) 400.000 pesetas a los que se incorporen al centro de trabajo de destino antes de los cinco días siguientes al de finalización de la convocatoria efectuada, al efecto, por la empresa.

b) 250.000 pesetas en caso de cambio de residencia, en concepto de gastos de traslado. En este supuesto se dejará de percibir el plus traslado si se viniera percibiendo.

Esta cantidad se abonará aunque no se produzca lo dicho en el apartado a.

c) No se podrán efectuar traslados de trabajadores entre distintas provincias.

d) En los casos en que «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», por necesidades de cualquier índole hubiera de acudir a nuevas contrataciones, con carácter previo, se ofrecerá la posibilidad de ocupar los puestos de trabajo a aquellos trabajadores que hubieran sido trasladados en algún momento.

Artículo 40. *Nuevas tecnologías.*

La empresa no instará expediente de regulación de empleo «por causas tecnológicas».

Artículo 41. *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio Colectivo de empresa son las siguientes:

Jefe de Almacén.
Jefe Sección Administrativa.
Jefe Sección Servicios.
Jefe Sección Mercantil.
Dependiente Mayor.
Corredor de Plaza.
Dependiente.
Oficial administrativo.
Profesional de primera.
Auxiliar administrativo.
Profesional de segunda.
Ayudante de Dependiente.

Artículo 42. *Ascensos.*

Para la vacante que se produzca en categoría superior y sea necesario cubrir, tendrán opción preferente los trabajadores de categorías inferiores de la sección donde se produzca dicha vacante. Si no se cubriera, tendrían opción todos los trabajadores del centro de trabajo. Si continuase sin cubrirse la referida vacante, se acudiría a la contratación externa.

Se realizará un examen entre todos los candidatos, pudiendo ejercer el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, una labor de vigilancia.

Artículo 43. *Comisión Negociadora del Convenio.*

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio Colectivo, los gastos que se produzcan por desplazamiento de los Delegados a Aldaya,

se abonarán a razón de 25 pesetas el kilómetro, cuando el trayecto se realice en vehículo propio, o se abonará el precio del billete de tren o autobús, previa su presentación.

Cuando a los miembros de la Comisión Negociadora, por la duración de las reuniones y porque la hora de llegada a su lugar de origen, desde la finalización de la reunión, sobrepase las quince horas treinta minutos y les fuera necesario quedarse a comer al mediodía, la empresa abonará una dieta de 1.000 pesetas por persona y día, contra la presentación de la correspondiente factura del bar-restaurante.

Artículo 44. *Formación continua.*

Con el fin de facilitar la formación a todos los trabajadores, la empresa realizará cursos de formación continuada para la adquisición y reciclaje del personal.

Si algún trabajador, como resultado de esta formación, demostrara disposición y aptitudes para los puestos excluidos de la rotación en el artículo 7, horarios y turnos de trabajo, entrará a formar parte del colectivo de dichos puestos.

Los cursos y/o prácticas comenzarán no más tarde de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, y se realizarán dentro de la jornada de trabajo, dentro de lo posible. El período de formación será de dos semanas como máximo por trabajador, emitiendo el Jefe de Almacén, con el visto bueno del formador, un informe a la Comisión Paritaria del Convenio para su supervisión.

Artículo 45. *Permisos no retribuidos.*

Los permisos no retribuidos que soliciten los trabajadores y conceda la empresa, hasta un día de duración como máximo, podrán tener carácter de tiempo de trabajo a recuperar, si así lo solicitara el trabajador beneficiado del permiso. Las recuperaciones se realizarán de lunes a viernes, según las necesidades de la empresa.

Artículo 46. *Permisos retribuidos.*

Se concederá un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos del trabajador, en la fecha de la celebración. En caso de que la celebración se realizara fuera de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, el permiso será de dos días.

Disposición final.

El Comité de Empresa creará una Comisión, compuesta de tres miembros, de seguimiento para organización y desarrollo de la empresa, que recibirá y solicitará información, propia de sus competencias, de la Dirección de la empresa.

ANEXO

Categoría	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
<i>Sueldo base para 1997</i>		
Jefe Almacén	110.978	1.886.626
Jefe de Sección Administrativa	109.293	1.857.981
Jefe de Sección Servicios	108.187	1.839.179
Jefe de Sección Mercantil	107.076	1.820.292
Dependiente Mayor	106.098	1.803.666
Corredor de Plaza	103.693	1.762.781
Dependiente	102.369	1.740.273
Oficial administrativo	102.369	1.740.273
Profesional de primera	99.164	1.685.788
Auxiliar administrativo	99.164	1.685.788
Profesional de segunda	98.911	1.681.487
Ayudante de Dependiente	98.911	1.681.487
<i>Sueldo base para 1998</i>		
Jefe Almacén	113.198	1.924.366
Jefe de Sección Administrativa	111.479	1.895.143
Jefe de Sección Servicios	110.351	1.875.967
Jefe de Sección Mercantil	109.218	1.856.706
Dependiente Mayor	108.220	1.839.740
Corredor de Plaza	105.767	1.798.039
Dependiente	104.416	1.775.072

Categoría	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Oficial administrativo	104.416	1.775.072
Profesional de primera	101.147	1.719.499
Auxiliar administrativo	101.147	1.719.499
Profesional de segunda	100.889	1.715.113
Ayudante de Dependiente	100.889	1.715.113
<i>Sueldo base para 1999</i>		
Jefe Almacén	115.462	1.962.854
Jefe de Sección Administrativa	113.709	1.933.053
Jefe de Sección Servicios	112.558	1.913.486
Jefe de Sección Mercantil	111.402	1.893.834
Dependiente Mayor	110.384	1.876.528
Corredor de Plaza	107.882	1.833.994
Dependiente	106.504	1.810.568
Oficial administrativo	106.504	1.810.568
Profesional de primera	103.170	1.753.890
Auxiliar administrativo	103.170	1.753.890
Profesional de segunda	102.907	1.749.419
Ayudante de Dependiente	102.907	1.749.419

18246 *RESOLUCIÓN de 6 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 la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» (número de código 9011792), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 6 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «INTERCOP SERVICIOS GENERALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Intercop Servicios Generales, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.