

30.050,61 euros (5.000.000 de pesetas) (hasta cincuenta años).

27.045,54 euros (4.500.000 pesetas) (entre cincuenta y cincuenta y cinco años).

24.040,48 euros (4.000.000 de pesetas) (más de cincuenta y cinco años).

Cuota trabajador: 1,74 euros (290 pesetas).

En la página 26538, artículo 22, Beneficios extrasalariales, última línea, donde dice: «... aplicará el aumento y la revisión salarial correspondiente.», debe decir: «... Aplicará el aumento y la revisión salarial correspondiente.».

En la página 26538, artículo 23, Dietas, desplazamientos y kilometrajes, en la columna derecha, antepenúltima línea, donde dice: «... las condiciones económicas en que el desplazamiento se realicen...», debe decir: «... las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice...».

Madrid, 3 de diciembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## 25128 RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa CECOFAR, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CECOFAR, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada. (Código de Convenio número 9006062), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros 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, 3 de diciembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «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, Puerto Real y Ciudad Real, así como los trabajadores de dicho centro de trabajo que hallan 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 I, o sean asimilables a las mismas en lo sucesivo y su entrada se rija según el artículo. 20 del presente Convenio.

#### Artículo 2. *Entrada en vigor.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2002, con independencia de la firma y publicación en el boletín oficial correspondiente, excepto aquellos artículos que indican otra vigencia.

#### 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 2005, 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 dicha 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 los años 2002, 2003, 2004 y 2005 será la resultante del cumplimiento del horario del personal de almacén de Sevilla (turnos A y B) cumpliendo el horario según anexo 2, excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

La jornada para los años 2002 2003 2004 y 2005 será como máximo de 1.741,5 horas.

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 le será respetada.

En los almacenes de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, la jornada laboral será para 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 la jornada continuada disfrutarán de un descanso de 25 minutos para tomar el bocadillo, de los que quince minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo; dicho descanso se realizará como máximo a las 10.30 horas en la jornada de la mañana, en la tarde, como máximo a las 18.00 horas, y en el nocturno, este descanso se realizará como máximo a las 02.00 horas.

El horario del centro de Sevilla según anexo II.

Los horarios de trabajo de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad 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 31 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, Puerto Real y Ciudad 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 durante esos dos meses de 7.00 a 14.30 horas para almacén y administración y de 7.30 a 15.00 horas para la sección de teléfono, de lunes a viernes, excepto aquéllos 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 no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en la fecha prevista por enfermedad o accidente, tendrán 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 aquéllos que pudieran contratarse tomarán las vacaciones de enero a diciembre. Debiendo comunicar la empresa el periodo de disfrute al menos con dos meses de antelación.

#### 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 la celebración de la ceremonia.

5. Un día natural por traslado de 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 le 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 infringe 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, quién le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con 90 días de antelación a la fecha de la 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.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año como fijo, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de reducir la jornada de trabajo en un 50 por 100, con la disminución proporcional de todos los conceptos salariales incluido plus de asistencia, salvando los casos previstos en la legislación vigente y por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior reducción.

Mientras dure la reducción de jornada, no podrá utilizar la misma para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el trabajador infringe esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tiene con CECOFAR, S.C.L. y perderá todos sus derechos.

La petición de reducción, 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.

No podrán acogerse a esta reducción de jornada más del 2 por 100 de la plantilla de trabajadores fijos, sin que en ningún caso pueda exceder el número de trabajadores beneficiarios con esta situación del 10 por 100 de los trabajadores de cada centro de trabajo.

El horario de disfrute de esta reducción de jornada, tendrá que ser en todos los casos ininterrumpidos y al principio o al final de la jornada, salvo pacto particular distinto.

#### 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 la habitual, el jueves, viernes y sábado santos 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 7.00 a 14.30 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, Puerto Real y Ciudad 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 7.00 y las 14.30 horas. Los trabajadores 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 aquéllos 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 bases que se pactan en el presente Convenio para el año 2002, serán los que figuran en el anexo I.

Dichos salarios bases sufrirán con efectos desde el 1 de enero de 2003 el incremento resultante de aplicar a los mismos el porcentaje correspondiente del IPC de 2002 más un punto y medio, en el año 2004 el incremento será el resultante de aplicar a los de 2003 el porcentaje correspondiente del IPC de 2003 más punto y medio, y en el año 2005 el incremento será el resultante de aplicar a los del 2004 el porcentaje correspondiente del IPC del 2004 más punto y medio.

Si el IPC de 2002, 2003, 2004 y 2005 fuese superior a la subida salarial efectuada a 1 de enero de 2002, 2003, 2004 y 2005 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 por 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 1.741,5 horas.
- c) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.
  - c-1) Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.
  - c-2) Gratificación de año nuevo.
  - c-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 2002, 2003, 2004 y 2005 del 20 por 100 del salario base más antigüedad.
- 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. Excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

#### Artículo 12. *Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.*

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

#### Artículo 13. *Gratificación de año nuevo.*

Debido a la modificación del sistema retributivo establecido en el presente convenio colectivo, respecto del vigente en los convenios anteriores:

A) Todos los trabajadores con contrato indefinido en vigor al 31 de diciembre de 2001, pertenecientes a cualquiera de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real,

percibirán en el año 2003 una gratificación de año nuevo que ascenderá al importe que resulte de incrementar a 405,68 euros el IPC del año 2002 más un punto y medio.

En el año 2004 el importe será el doble de la cantidad resultante en el 2003 incrementada con el IPC del 2003 más un punto y medio.

Esta última cifra se incrementará cada año en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Esta cantidad será abonada en la nómina del mes de enero.

B) Los trabajadores que sean contratados con contrato indefinido en la empresa a partir del 1 de enero de 2002 percibirán esta gratificación de año nuevo en la siguiente cuantía:

b.1) El primer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirán por este concepto 60 euros. Para el año 2004 y sucesivos, esta cantidad se vera incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

b.2) El segundo mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 50 por 100 de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

b.3) El tercer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 100 por 100 de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

C) Los trabajadores de estos centros de trabajo, con contrato temporal tendrán derecho a partir del segundo año de prestación de servicios temporales a la empresa a esta gratificación y en cuantía de 60 euros. Para el año 2004 y sucesivos, esta cantidad se vera incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

#### Artículo 14. Premios a la vinculación y permanencia a la empresa.

Los trabajadores que cumplan 25, 35 y 40 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 15. 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 2002 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la empresa percibirán por este concepto 19,52 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 39,04 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 58,56 euros, y los que lleven siete años ininterrumpidos o más percibirán 78,08 euros; 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 autorizado como pareja de hecho (15 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 podrían 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 28 y 31 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 siete días o más, 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 la dará:

82,65 euros si el porcentaje de absentismo global está entre el 7,00 y 6,01, y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa está comprendido entre el cuarto y el quinto año.

114,65 euros si el porcentaje de absentismo global está entre el 6,00 y 5,01 y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa está comprendido entre el cuarto y el quinto año.

163,77 euros si el porcentaje de absentismo global es igual o inferior al 5,00 y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa está comprendido entre el cuarto y el quinto año.

163,77 euros si el porcentaje de absentismo global está entre el 7,00 y 6,01 y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa superan los cinco años.

229,28 euros si el porcentaje de absentismo global está entre el 6,00 y el 5,01 y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa superan los cinco años.

360,61 euros si el porcentaje de absentismo global es igual o inferior al 5,00 y sus años de servicios ininterrumpidos en la empresa superan los cinco años.

Estas cantidades serán las mismas en los años 2003 2004 y 2005.

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 cualquiera 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 porcentaje 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 15 horas al año, o 16 horas, si se han producido las mismas en el turno nocturno, además de las contempladas anteriormente.

#### Artículo 16. Bolsas de estudio.

La empresa abonará a cada trabajador con más de un año de trabajo en la empresa, en concepto de bolsa de estudios, la cantidad de 180,30 euros. En los años 2002, 2003, 2004 y 2005, por cada hijo entre los tres meses y 16 años que justifiquen estar cursando estudios, y para los hijos entre 17 y 22 años que justifiquen estar cursando estudios de Bachillerato, Formación Profesional, o Universidad. 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 le abonará el importe de la matrícula si bien tendrá que justificar el superar un mínimo de dos asignaturas por curso, y llevar un mínimo de un año de antigüedad.

#### Artículo 17. Gratificación por natalidad.

Todo trabajador con más de un año de trabajo en la empresa que durante la anualidad de 2002, le nazca un hijo, adopte o tome a su custodia un menor, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, tendrá derecho a una gratificación única de 132,94 euros por hijo nacido, adoptado o tomado en custodia en ese año. En 2003 se incrementará en igual porcentaje que los salarios, en el 2004, la cantidad resultante anterior se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios, y en el 2005 la cantidad resultante anterior se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

En el caso de hijo nacido, adoptado o en custodia, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, de matrimonio en que ambos cónyuges sean Trabajadores de CECOFAR, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada, la gratificación será 265,89 euros en conjunto para el año 2002, y para los demás años las subidas que se citan en el párrafo anterior.

#### Artículo 18. 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 19. 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.

#### Artículo 20. 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 el 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 en la empresa.

#### Artículo 21. *Mantenimiento de la productividad.*

Los trabajadores se comprometen durante 2002, 2003, 2004 y 2005 a despachar el mismo número de líneas que en 2001, con la plantilla existente al día 1 de enero de 2001 en condiciones normales.

#### Artículo 22. *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 23. *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 euros actualmente existentes entre las mismas será respetada.

#### Artículo 24. *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 25. *Seguro.*

a) Todos los trabajadores que lleven un año de servicios en la empresa, y a partir del cumplimiento de ese primer año de servicio, tendrán un Seguro pagado por la empresa que cubra un riesgo de 31.550 euros en el año 2002, 33.060 euros en el año 2003, 34.560 euros en el año 2004 y 36.060 euros en el año 2005, en caso de fallecimiento, invalidez permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

b) Para los trabajadores fijos al 31 de diciembre del 2001, y que lleven cinco años de prestación de servicios en la empresa, de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real que hubiesen ingresado en la empresa entre el 1 de enero de 1985 y el 31 de diciembre de 2001, y hasta que lleguen a los 20 años de servicios ininterrumpidos, no considerándose la excedencia como caso de interrupción a estos efectos, pero sí de suspensión, el seguro de invalidez será de 67.613 euros, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez, el importe de este último seguro de invalidez se incrementará anualmente en 1.500 euros, hasta que en el año 2005 será de 72.113 euros. A partir del año 21 de servicios ininterrumpidos los trabajadores de este grupo se regirán por el régimen de seguros establecido en el apartado a) anterior.

c) Para los trabajadores que a partir del 1 de enero del 2002 se hagan fijos se regirán por el régimen de seguros establecidos en el apartado a), y cuando lleven cinco años de prestación de servicios ininterrumpidos en la empresa, a partir del sexto año, el seguro de invalidez será de la misma cuantía que en cada momento rijan para el apartado b).

Los seguros a), b) y c) son incompatibles entre sí, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez.

En todos los casos anteriores 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.

Este artículo entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio colectivo

#### Artículo 26. *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 10 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 el asunto.

#### Artículo 27. *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 28. *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 29. *Ante la Dirección.*

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

#### Artículo 30. *Tiempo máximo anual.*

El Comité de empresa contará anualmente con 11 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, quién 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 31. *Tiempo de representación de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal tienen derecho a la disposición de 40 horas mensuales para ejercer sus funciones sindicales.

#### Artículo 32. *Comité intercentro.*

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 33. *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 les 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.

A todo trabajador con un mínimo de un año de trabajo efectivo 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 60,10 euros en montura y valor máximo de las lentes o lentillas de 300,51 euros. 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 de designe la empresa.

#### Artículo 34. *Ascensos.*

Para todas las vacantes que se produzcan, salvo personal directivo, ejecutiva, 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 de 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.

Los trabajadores que contando a partir del 1 de junio de 2002 acumulen a partir de esa fecha 42 meses de servicio en la empresa ascenderán:

Mozo de 2.<sup>a</sup> a Mozo de 1.<sup>a</sup>

Aprendiz a Dependiente de 2.<sup>a</sup>

Auxiliar Administrativo 2.<sup>a</sup> a Auxiliar Administrativo 1.<sup>a</sup> B.

No se contabilizarán a estos efectos los periodos de tiempo trabajado en la empresa con anterioridad a la fecha señalada.

#### Artículo 35. *Ayuda a deficientes psíquicos y minusválidos.*

Independientemente de las prestaciones mensuales que conceda la Seguridad Social por este concepto, se concederá la cantidad de 635 euros anuales por hijo, hermanos, 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 36.

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 hijos, la empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turno que estime oportuno.

#### Artículo 37.

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

#### Artículo 38.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por 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 en el 20 por 100 de la plantilla existente en cada momento a nivel de empresa.

#### Artículo 39. *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 regirán por las cláusulas pactadas libremente por ambas partes en el contrato de trabajo, en los artículos que nos le 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 única.

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

### Anexo I

#### Salarios mensuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2002

Categorías	Euros
Jefe de Contabilidad .....	1.239,44
Jefe de Almacén Central .....	1.239,44
Jefe de Compras .....	1.239,44
Jefe Administrativo .....	1.140,00
Jefe de Sucursal .....	1.140,00
Jefe de Sección Administrativo .....	1.075,27
Jefe de Sección Almacén .....	1.075,27
Secretaria/o de Gerencia .....	1.052,38
Operador de Ordenadores .....	1.052,38
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	1.052,38
Oficial Administrativo .....	994,58
Encargado de Mantenimiento .....	1.052,38
Dependiente mayor .....	1.052,38
Dependiente .....	983,25
Dependiente de 2. <sup>a</sup> .....	911,71
Profesional Oficio .....	911,71
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	983,25
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup> B .....	911,71
Auxiliar Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	698,58
Mozo 1. <sup>a</sup> .....	911,71
Mozo 2. <sup>a</sup> .....	687,83
Limpiador/a .....	876,27
Aspirante Administrativo .....	673,57
Aprendiz .....	673,57

### Anexo II

En 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 2002, 2003, 2004, y 2005 será:

Almacén:

Turno de mañana:

Lunes a viernes: De siete a catorce treinta 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.

Administración:

Turno de mañana:

Lunes a viernes: De siete a catorce treinta horas.

Sábados: De ocho a quince horas (una guardia en turnos rotativos según acta aparte).

En Almacén y la Sección de Teléfono (excepto los meses de julio y agosto) trabajarán: Ocho sábados en el año 2002, seis sábados en el año 2003 y cuatro sábados en los años 2004 y 2005. Los turnos los fijará el responsable correspondiente antes de primero de enero.

**25129** *RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de fecha 28 de octubre de 2002 en la que se contienen los acuerdos de modificación de los artículos 4, 19, 20, 23 y 55 del Convenio Colectivo de la empresa Mapfre, Grupo Asegurador.*

Visto el texto del acta de fecha 28 de octubre de 2002 en la que se contienen los acuerdos de modificación de los artículos 4, 19, 20, 23 y 55 del Convenio Colectivo de la empresa Mapfre, Grupo Asegurador («Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril de 2002, código de Convenio número 9003301), acta que ha sido suscrita de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y CIG en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada acta 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, 3 de diciembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### *Acta de reunión*

Lugar y fecha: Madrid, 28 de octubre de 2002.

Asistentes en representación de la Dirección de la empresa: Don Juan José Almagro García, don Antonio García Casquero, doña Elena Sanz Isla y doña Clara Bazán Cea (Secretaria de la mesa).

Asistentes por los representantes de los trabajadores:

Por la sección sindical de CC.OO.: Doña María Jesús Paredes Gil.

Por el sindicato CIG: Don Manuel Sola Ledo.

En Madrid, siendo las diez horas del día 28 de octubre de 2002, en los locales de la empresa sitos en Sor Ángela de la Cruz, número 6, se reúnen las personas reseñadas.

Todos ellos forman parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para Mapfre, Grupo Asegurador, años 2002-2004.

Todas las partes aquí presentes y representadas acuerdan proceder a la modificación parcial de los artículos 4, 19, 20, 23 y 55 del Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de conformidad con el texto que se indica a continuación:

«Artículo 4. *Ámbito temporal.*

2. Vigencia.—El Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” y mantendrá

su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga una vigencia distinta.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002.»

«Artículo 19. *Condiciones generales.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia.

2. En los casos en que el cambio de centro de trabajo lo sea a otro centro de trabajo que diste más de 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio donde los empleados presten sus servicios, pero no exija cambio de residencia, la empresa compensará al empleado el exceso de los gastos en que incurra por esta circunstancia, con un mínimo de 0,10 euros diarios por cada kilómetro que existía entre los dos centros de trabajo, el de origen y el de destino.

3. Cualquier supuesto de cambio de centro de trabajo para el que el Convenio del Sector Seguros no exija un determinado preaviso, se comunicara por escrito al empleado con la antelación suficiente.

Artículo 20. *Traslados.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia, estableciéndose las siguientes matizaciones:

A) Traslado solicitado por el empleado.—Se considera la movilidad como un derecho que asiste al empleado a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o de promoción mediante mutuo acuerdo.

Cuando la empresa conceda este traslado, se estará a las condiciones pactadas por ambas partes.

B) Traslado por necesidades del servicio:

B.1) Traslado de mutuo acuerdo.—Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros.

B.2) Resto de traslados.—El procedimiento a seguir en caso de traslado que no se pacte de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa será el siguiente:

a) Se notificará la vacante a la bolsa de trabajo, dando la suficiente publicidad, al objeto de que los empleados que deseen optar al puesto puedan hacerlo en un plazo de siete días laborables. Los empleados interesados lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Unidad de Personal y Recursos Humanos estudiará las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requerimientos y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde deba cubrirse el puesto al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocuparlo. En tal caso, se procederá al traslado con las compensaciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el Convenio Colectivo del Sector de Seguros.

b) Si no hubiera candidatos, o no se adecuara al perfil, la empresa podrá designar directamente la persona que deba ocupar el puesto.

El empleado designado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio del Sector Seguros o la extinción del contrato con la percepción de una indemnización de treinta días por año de servicio con un máximo de treinta mensualidades.

De dicha designación, y de la decisión del empleado, se informará a la Comisión Mixta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la persona designada se encontrara en situación de permiso por adopción o acogimiento, o estuviese o acabara de estar en situación de permiso por lactancia o reducción de jornada por maternidad, deberá informarse con carácter previo a la Comisión Mixta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos que proceda abonar la ayuda económicamente evaluable a la que se refiere el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros en su número 5, su cuantía se establece en 361 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca.