

Cuarto.

1. A efectos de justificar la correcta utilización de la subvención concedida, las entidades beneficiarias deberán presentar la documentación a que se hace referencia en el apartado undécimo de la citada Orden de convocatoria, antes del 30 de junio de 2008.

2. Esta documentación, por duplicado (ejemplar original y copia o fotocopia), se presentará, si se trata de Entidades radicadas en territorio de Ceuta y Melilla, ante la Dirección Provincial correspondiente, que la remitirá junto con el informe del Servicio de Inspección Técnica de Educación en el que se evalúen las acciones realizadas, a la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa y en el supuesto de las restantes Entidades, directamente ante la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, acompañada de informe de la Consejería de Educación correspondiente, en el que se evalúen las acciones realizadas.

3. La Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa realizará las comprobaciones que estime pertinentes para asegurar que los servicios se prestan conforme a los proyectos presentados.

Quinto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse, alternativamente, recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, conforme a lo establecido en la Ley 29/1988, de 13 de junio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, computándose ambos plazos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de agosto de 2007.—La Ministra de Educación y Ciencia, P.D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero), el Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, José Luis Pérez Iriarte.

#### ANEXO

Ciudad	Entidades	Importe - Euros
Ceuta ...	Unión General de Trabajadores .....	5.400
Ceuta ...	Cruz Roja Española .....	1.200
Ceuta ...	Asociación Síbila .....	1.000
Ceuta ...	Dignidad Mujeres y Niños .....	700
Ceuta ...	FEAPS .....	1.000
Ceuta ...	Asociación Comisión Católica Española de Migración .....	900
Melilla ..	Asociación Comisión Católica Española de Migración .....	3.190

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16659** RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alternativa Comercial Farmacéutica, S. A.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alternativa Comercial Farmacéutica, S. A. (código de Convenio número 9007572), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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, 7 de septiembre 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA, S. A. 2006-2009

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de Alternativa Comercial Farmacéutica, S. A., en adelante la Empresa, 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 excluidos del mismo, los directores, directores técnicos, titulados con puestos directivos, secretarios/as de dirección y jefes de administración.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 2006, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el Boletín Oficial del Estado, y de duración hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogable por períodos anuales por acuerdo tácito de ambas partes.

Este Convenio, podrá ser revisado, a la finalización del mismo, siempre y cuando fuera denunciado por una de las partes, con una antelación mínima de un mes, salvo cambios 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.

#### CAPÍTULO II

##### Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 4. *Jornada.*

Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de octubre de 2007, las diferentes jornadas de trabajo serán las existentes en el Convenio 2002-2005.

A partir del 1 de noviembre de 2007, la jornada de trabajo será de 36 horas y 35 minutos semanales, tanto para el personal de jornada partida como continuada, salvo para el turno nocturno del almacén de Aldaya que será de 28 horas y 45 minutos semanales, para el turno de fin de semana que será de 1.590,75 horas anuales (equivalentes a 34 horas y 50 minutos semanales).

En Murcia, la jornada de los turnos 5.º y 6.º del almacén (turno de jornada a tiempo parcial) será de 29 horas y 30 minutos (equivalente al 80,64% de lo jornada ordinaria)

Todas las jornadas serán de tiempo efectivo de trabajo, respetándose un descanso de veinte minutos para el bocadillo en las jornadas continuadas que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 5. *Jornada reducida.*

Los trabajadores que soliciten jornada reducida en base a lo previsto en el artículo 37.5 del ET, deberán hacerlo conforme a lo establecido en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 6. *Turnos especiales.*

1. Turno nocturno del almacén de Aldaya.—Este turno está formado por personal de adscripción voluntaria para una duración mínima de un año natural y hasta el número de trabajadores que fije la Empresa cada año. Dos meses antes de la finalización de dicho año, como mínimo, los trabajadores de dicho turno que quieran continuar en el mismo, por otro período anual, deberán solicitarlo al Departamento

mento de Personal. En el caso de no cubrirse todas las plazas, con los trabajadores del año anterior, se abrirá una convocatoria de quince días para el resto de trabajadores de Aldaya. En el supuesto de que todavía quedasen plazas vacantes, el turno se completará con personal no voluntario de entre el colectivo del almacén, excluyendo al personal del turno de fin de semana y la de aquellos trabajadores que aleguen causas que sean suficientes para las partes firmantes de este Convenio.

El período mínimo de permanencia para el personal no voluntario será de dos semanas. Antes de acudir a la designación de trabajadores no voluntarios, la Empresa estudiará junto al Comité, la posibilidad de completar el turno con trabajadores voluntarios por períodos inferiores a un año y por meses completos.

En el caso de que la Empresa redujera el número de plazas de este turno y el número de trabajadores voluntarios, que ya formaban parte de este turno el año anterior, fuese superior a dichas plazas a cubrir, se establecerá una rotación entre todos esos voluntarios, alternando el turno nocturno con los turnos diurnos, de forma que todos ellos, durante el año, tengan permanencia en este turno.

Cualquier trabajador de este turno podrá cambiar de turno, previo conocimiento de la Dirección de la Empresa, con otro trabajador de los turnos diurnos del almacén de Aldaya, siempre que sea de mutuo acuerdo entre los trabajadores y compatible con las tareas a realizar, respetándose siempre la jornada individual.

La hora nocturna trabajada tendrá una más valoración del 37%; es decir, una hora nocturna equivale a 1,37 horas diurnas. La compensación se efectuará en menor tiempo de trabajo.

La existencia de este turno, no presupone una disminución de las plantillas de los centros de trabajo de la Empresa. No obstante y si existiesen causas más que suficientes que justificaran una disminución de las plantillas en el futuro, esta reducción, se realizaría de forma no traumática.

2. Turno de fin de semana de Aldaya.—El personal de este turno tendrá prioridad a la hora de ocupar los puestos de trabajo fijos de su grupo que queden vacantes en los horarios diurnos del almacén y vayan a ser sustituidos.

3. Turno de jornada reducida en Murcia.—El personal de este turno tendrá prioridad a la hora de ocupar los puestos de trabajo fijos de su grupo que queden vacantes en los horarios diurnos del almacén y vayan a ser sustituidos.

#### Artículo 7. Horarios y turnos de trabajo.

Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de octubre de 2007, los diferentes horarios y turnos a realizar serán las existentes en el Convenio 2002-2005.

Los horarios y turnos que regirán a partir del 1 de noviembre de 2007, 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 justifique. Será la Comisión Negociadora del Convenio la encargada de acordar las modificaciones de turnos y horarios.

Los turnos y horarios de trabajo son los siguientes:

Centro de trabajo de Aldaya:

Almacén:

Turnos diurnos:

Turnos 1.º y 3.º: Lunes a viernes: 07:00 a 14:30.

Turno 2.º: Lunes a viernes: 14:30 a 21:00.

Turno 4.º: Lunes a viernes: 14:30 a 21:30.

Turno 5.º: Lunes a viernes: 07:00 a 15:30.

Turno 6.º:

Lunes a jueves: 13:30 a 20:30.

Viernes: 13:30 a 20:00.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Turno nocturno:

Turno 7.º: Lunes a viernes: 20:30 a 02:15. Este turno es de carácter fijo.

Turno fin de semana:

Turno 8.º: Todos los sábados, domingos, lunes y festivos del año, más cada día primero de mes que sea martes, miércoles, jueves o viernes no festivo y cada día siguiente a un festivo no domingo, con horario de: 06:00 a 15:30.

El resto, hasta completar la jornada anual y según las necesidades de la producción, a realizar durante el año con el mismo horario anterior.

Cada año se establecerá el calendario de este turno para cada trabajador del mismo y calculándose el número de días que se tengan que recuperar para completar la jornada anual. Este turno es de carácter fijo.

Jefes de Turno del Almacén Diurno:

Turno 1.º:

Lunes: 07:00 a 15:30.

Martes a viernes: 06:50 a 15:30.

Turno 2.º: Lunes a viernes: 14:30 a 20:30.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Mantenimiento:

Turno 1.º

Lunes: 06:00 a 13:25.

Martes a viernes: 07:00 a 13:30.

Turno 2.º: Lunes a viernes: 14:00 a 21:00.

Turno 3.º: Lunes a viernes: 07:00 a 14:30.

Turno 4.º:

Lunes a viernes: 14:30 a 20:30.

Sábado: 06:00 a 15:30.

Turno 5.º: Lunes a viernes: 07:00 a 14:30.

Turno 6.º: Lunes a viernes: 20:30 a 02:15.

Estos turnos son rotativos por semanas completas.

Jefes de Almacén General y Mantenimiento:

Lunes: 07:55 a 15:30.

Martes: 08:15 a 15:30.

Pantallas:

Turnos 1.º y 2.º: Lunes a viernes: 07:11 a 14:30.

Turno 3.º: Lunes a viernes: 13:41 a 21:00.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Administración, Compras, Abonos y RR.HH.:

Lunes: 07:00 a 14:35.

Martes: 07:00 a 14:15.

Comercial: Lunes a viernes: 09:30 a 13:30, 16:41 a 20:00.

Bar: Lunes a viernes: 08:30 a 12:30, 15:41 a 19:00.

Centro de trabajo de Murcia:

Almacén:

Turnos diurnos:

Turnos 1.º y 2.º:

Lunes: 06:30 a 15:30.

Martes: 07:00 a 15:30.

Turno 3.º: Lunes a viernes: 13:30 a 20:30.

Turno 4.º:

Lunes: 13:00 a 18:20.

Martes: 13:00 a 18:00.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Turno jornada tiempo parcial:

Turno 5.º:

Lunes: 06:30 a 16:00.

Martes: 13:30 a 17:00.

Sábado: 07:00 a 15:00.

Turno 6.º:

Lunes: 07:00 a 16:30.

Martes: 13:30 a 17:00.

Domingo: 11:00 a 15:00.

Estos dos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Jefes de Turno del Almacén:

Turno 1.º: Lunes a viernes: 06:30 a 13:49.

Turno 2.º: Lunes a viernes: 13:11 a 20:30.

Jefe del Almacén

Lunes: 07:55 a 15:30.

Martes: 08:15 a 15:30.

#### Artículo 8. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de 22 días laborables consecutivos, de lunes a viernes, salvo para el turno 8.º del almacén de Aldaya y para los turnos 5.º y 6.º del almacén de Murcia, que será de 30 días naturales consecutivos y entre los que se encontrarán, obligatoriamente en las dos salvedades, al menos cuatro fines de semana. En el caso de que el trabajador no lleve trabajando en la Empresa un año natural completo, disfrutará de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

El período vacacional será, para todos los centros de trabajo de la Empresa, de cuatro meses: junio, julio, agosto y septiembre, excepto para los turnos 7.º y 8.º del almacén de Aldaya, que será de julio a septiembre y para los departamentos o secciones donde el número de trabajadores sea inferior a cuatro, en donde el período vacacional será de tantos meses como trabajadores estén integrados en dichos departamentos o secciones, descartándose primero el mes de junio, luego septiembre y finalmente julio.

Si en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera el período vacacional pactado, se le compensará con el 100% de una paga (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento personal convenio), si el mes que se abandona, para tomar otro mes fuera del período vacacional, es el de julio o agosto; del 75% si se deja el mes de septiembre y del 50% si el mes al que se renuncia es el de junio.

En los casos anteriores, la compensación correspondiente 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 la cantidad total en euros, correspondiente a un mes completo (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento personal convenio), por 22, salvo para los trabajadores del turno 8.º del almacén de Aldaya y los de los turnos 5.º y 6.º del almacén de Murcia, que será por 30.

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aún no perteneciendo al mismo grupo que se tuvo en cuenta para fijar el calendario de vacaciones, se deberán aglutinar ambos colectivos de trabajadores para formar 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.

El número de trabajadores, por cada departamento, sección o turno de trabajo, que podrán disfrutar sus vacaciones en los distintos meses vacacionales señalados para las mismas cada año, será el correspondiente a las listas de rotatividad vigentes.

La Dirección de la Empresa fijará, cada año natural, el número de trabajadores que puedan salir de vacaciones en los meses no vacacionales para cada departamento, sección o turno de trabajo, diferenciando a los que corresponda compensación económica de los que no tengan derecho a la misma.

El calendario de vacaciones lo confeccionará la Dirección, el Comité y los delegados de personal

La asignación de las plazas vacacionales para cada año se realizará durante el mes de noviembre del año precedente al año en cuestión. Se realizará atendiendo a los grupos de rotatividad vigentes, de forma que a los trabajadores que en el último período vacacional les correspondió el mes de junio, para el año en cuestión se les asignará el mes julio; para los de julio del período vacacional anterior, el mes de agosto; para los de agosto del período vacacional anterior, el mes de septiembre y para los de septiembre del período vacacional anterior el mes de junio.

Una vez adjudicadas todas las plazas del período vacacional pactado, en todas las secciones, departamentos y centros de trabajo, y hasta el 10 de diciembre, tendrán preferencia para cambiar sus vacaciones, todos los trabajadores que tuvieran asignado el mes de junio y por el mismo orden de salida que el de su asignación. Una vez consultados todos los trabajadores del mes de junio, la preferencia recaerá, y hasta el 20 de diciembre, en los que tuvieran asignado el mes de septiembre, por el mismo orden de salida que el de su asignación. Finalmente, hasta el 31 de diciembre y por orden de solicitud, podrán cambiar las vacaciones los trabajadores que tuvieran asignados los meses de julio o agosto. Dado que los turnos 7.º y 8.º del almacén de Aldaya, no incluyen el mes

de junio como mes vacacional, la preferencia, y hasta la fecha indicada anteriormente, se iniciará con los trabajadores que tuvieran asignado, inicialmente, el mes de septiembre, por el mismo orden de salida que el de su asignación, siendo, posteriormente, por orden de solicitud de los trabajadores con vacaciones en julio o agosto.

A partir del 1 de enero de cada año, se permitirán cambios de vacaciones, siendo la preferencia el orden de solicitud.

Los cambios de fechas de vacaciones se podrán hacer teniendo en cuenta el número de plazas que fije la Empresa para el resto de los meses del año no vacacionales. Las vacaciones se podrán disfrutar en uno o más períodos, siendo el fraccionamiento mínimo de cinco días laborables consecutivos (de lunes a viernes, salvo para el turno 8.º del almacén de Aldaya y los turnos 5.º y 6.º del almacén de Murcia, que será de siete días consecutivos y, para estas dos salvedades, en su conjunto deberán contener cuatro fines de semana obligatoriamente. Cuando atendiendo a las fechas obligatorias de inicio y final de vacaciones de cada uno de los meses vacacionales quedase/n algún/os día/s hasta completar los 22 días laborables de lunes a viernes el/los día/s que faltase/n, podrá/n disfrutarse a lo largo del año a elección del trabajador y siempre que la producción lo permita, de lo contrario será a convenir entre la Empresa y el trabajador. No se tendrá en cuenta, en este supuesto, el fraccionamiento mínimo obligatorio aludido anteriormente.

Cuando algún trabajador cause baja en la Empresa, el número que le correspondía en su lista de vacaciones se quedará vacío.

Cuando un trabajador cause baja en un departamento, sección o turno de trabajo, para ingresar en otro departamento, sección o turno de trabajo, tomará el primer número vacío de la lista de vacaciones en la que entrase. De no existir números vacíos, tomará siempre el número siguiente al último de la lista en la que se integre. Cuando se dé la circunstancia de que varios trabajadores causen baja en un departamento, sección o turno de trabajo para ingresar en otro, departamento, sección o turno de trabajo, el orden de ingreso en la nueva lista será comenzando por el que tuviera el número más bajo de la lista saliente y así sucesivamente y con los criterios mencionados anteriormente.

En las secciones o departamentos en los que tradicionalmente se establecen plazas compensables en los meses del calendario vacacional pactado, al menos deben salir de vacaciones el 50% del número de trabajadores asignados a dichos meses.

Se permitirá el cambio de vacaciones, dentro del período vacacional pactado, entre todos los trabajadores que pertenezcan a la misma lista de rotatividad.

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.

### CAPÍTULO III

#### Fiestas y permisos

##### Artículo 9. Fiestas.

Se considerarán fiestas no recuperables, las del calendario laboral que la autoridad competente señale para cada localidad.

Se acuerda para el centro de trabajo de Aldaya que los días 17 y 18 de marzo, y los días 24 y 31 de diciembre de cada año tengan la consideración de medio día festivo.

La jornada laboral de un medio día festivo será de 3,75 horas, salvo para aquellos trabajadores que tuvieran en su jornada normal una duración inferior, en cuyo caso realizarán su jornada habitual, y para los trabajadores del turno de fin de semana de Aldaya, a los que no les es de aplicación este artículo.

Las plantillas diurnas de cada departamento, sección o turno de trabajo, deberán completar, en su conjunto, un horario de 7,30 a 15,00 horas.

Si los días 17 y 18 de marzo fueran los dos laborables, los trabajadores de los turnos de tarde librarán el día 17 y trabajarán el día 18 en el total de horario indicado y los trabajadores de los turnos de mañana, al contrario. Los trabajadores del turno nocturno realizarán una jornada total de 5 horas y 53 minutos, de 20,30 a 02,23 horas el día 17 y librarán el día 18.

Si solo uno de los días fuera laborable, la plantilla diurna afectada cubrirá el horario de 7,30 a 15,00 horas; los turnos de mañana de 7,30 a 11,15 horas, y los turnos de tarde de 11,15 a 15,00 horas. La jornada de los trabajadores del turno nocturno será de 2 horas y 44 minutos y la realizarán a continuación de la jornada precedente; es decir, de 20,30 horas a 04,59 horas.

En todos los supuestos, para los trabajadores del almacén y mantenimiento, si al finalizar la jornada no se hubiera terminado completamente la puesta de pedidos de mediodía, se continuará hasta su finalización, y

el tiempo de más empleado se abonará como un servicio especial (art. 24).

Los días 24 y 31 de diciembre serán, siempre, o los dos laborales o los dos festivos. En el supuesto de que fueran los dos laborables, se aplicará el mismo régimen reseñado para los días 17 y 18 de marzo.

El resto de los trabajadores con jornada continuada pero sin turnos rotativos y los de jornada partida, las plantillas, por mitades, realizarán la misma jornada y horarios descritos anteriormente.

Todo lo anterior será aplicable al Centro de Trabajo de Murcia, pero sustituyendo los días 17 y 18 de marzo por el día anterior al de la Romería de la Virgen de la Fuensanta y por el día anterior a la Fiesta de la Primavera.

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

Se acuerda que para el turno de fin de semana del almacén de Aldaya, los días 1 de enero y 25 de diciembre de cada año, su entrada al trabajo sea a las 8 horas en lugar de las 6 horas.

#### Artículo 10. *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 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 11. *Permisos retribuidos.*

Las licencias retribuidas serán las que en cada momento estén previstas en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, más las que en este Convenio se establecen.

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 el caso de que el hecho se realizara más allá de 150 kms del centro de Trabajo donde el solicitante preste sus servicios, el permiso será de dos días. Este segundo día podrá disfrutarse, si así lo solicita el trabajador, en la fecha inmediatamente anterior o posterior al de la boda.

Las licencias retribuidas se disfrutarán, si se desea, «alternativamente» durante el transcurso de la enfermedad, previa solicitud del trabajador. Si la hospitalización es domiciliaria, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente licencia.

Las licencias y permisos reconocidos en la legislación laboral y en este Convenio colectivo, serán de aplicación, en los mismos términos, a las parejas de hecho que estén registradas y lo acrediten.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 12. *Sueldo base.*

Para los años 2006, 2007, 2008 el sueldo base de cada grupo profesional se incrementará con arreglo al IPC real más un 0,5% de mejora. Para el año 2009 el incremento será del IPC real más un 1% de mejora.

#### Artículo 13. *Plus convenio.*

En el año 2006 el valor de este plus es de 132,75 euros mensuales. Para los años 2007, 2008, el plus convenio se incrementará con arreglo al IPC real más un 0,5% de mejora. Para el año 2009 el incremento será del IPC real más un 1% de mejora.

#### Artículo 14. *Complemento personal convenio.*

Este complemento personal convenio, para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo, no será absorbible ni compensable (salvo el carácter regulador del complemento personal convenio sobre el salario base conforme más adelante se especifica) y se revaloriza anualmente, en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio.

#### Artículo 15. *Antigüedad.*

Consistirá en el 5% del sueldo base y del complemento personal del sueldo base por cada cuatro años de servicio en la Empresa.

Los períodos de prueba y aprendizaje se computarán a efectos de antigüedad. Los nuevos cuatrienios que se generen se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su vencimiento.

#### Artículo 16. *Revisión salarial.*

Al comienzo de cada año de Convenio se aplicará un incremento en función de la revisión del IPC del Gobierno más la mejora establecida para cada año.

Al final de cada año, si el IPC real a 31 de diciembre superase el IPC previsto por el Gobierno para ese año, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1.º de enero de ese año, consistente en aplicar dicho IPC real (en lo que resta sobre el IPC previsto aplicado) sobre los sueldos base, plus convenio y complemento personal.

Establecido lo anterior y, por tanto, respetándose el montante económico que resulte de su aplicación, el sueldo base coincidirá siempre, como hasta ahora, con el establecido para cada grupo profesional en cada momento por el Convenio estatal para el Sector de Mayoristas Distribuidores de Productos Farmacéuticos, en cómputo anual. Para mantener esta igualdad se procederá de la siguiente forma:

a) Si los incrementos establecidos en el presente Convenio para el sueldo base fuesen superiores a los establecidos por el Convenio nacional, el exceso se integrará en el complemento personal convenio, que actuará de regulador entre ambas cantidades.

b) Si los incrementos establecidos en el presente Convenio para el sueldo base fuesen inferiores a los establecidos por el Convenio nacional, el defecto se detraería del complemento personal del sueldo base, que actuará de regulador entre ambas cantidades.

#### Artículo 17. *Plus de productividad.*

Se acuerda mantener el sistema de productividad de Alcofarsa de fecha 2 de junio de 1998, siendo su importe máximo para el año 2006 de 40,78 euros. Para los años 2007 a 2009, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio, afectándole también la cláusula de revisión.

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

#### Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

Consistirá en el 5% del sueldo base para todos los trabajadores que presten su servicio en el turno nocturno del almacén de Aldaya.

Este plus se percibirá por día real trabajado. Se calculará el plus diario dividiendo el importe anual por el número de días del año laborables de lunes a viernes que resulten, y se multiplicará por el número de días trabajados en el mes. El importe del plus resultante de cada mes, se abonará en la nómina del mes siguiente.

#### Artículo 19. *Plus transporte.*

Para el año 2006, tendrá un importe de 2,8 euros diarios (70 euros/mes). Para cada uno de los años restantes de Convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio, afectándole también la cláusula de revisión.

Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, doce veces al año.

Las cantidades que no se abonen a los trabajadores por inasistencia al trabajo, se ingresarán en el fondo social correspondiente a los trabajadores de Alternativa Comercial Farmacéutica, S. A.

#### Artículo 20. *Plus traslado.*

Para el año 2006, tendrá un importe de 2,06 euros diarios (51,50 euros/mes). Para cada uno de los años restantes de Convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Plus Convenio afectándole también la cláusula de revisión.

Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, once veces al año.

Tendrán derecho a la percepción del mismo, los trabajadores que fueron trasladados al centro de trabajo de Aldaya, desde los centros de trabajo de Ausias March, Xátiva y Gandia.

#### Artículo 21. *Plus de responsabilidad.*

Con el fin de compensar económicamente la responsabilidad de los trabajadores que deban sustituir a otros trabajadores de un grupo profesional superior por un período de tiempo no inferior a un día, se abonará al sustituto, la diferencia entre los sueldo base de ambos más la gratificación por puesto de trabajo, si existiera.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la no realización de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fuera necesario realizar. La Empresa se compromete a informar, con anteriori-

dad, al Comité de Empresa o delegados de personal, de la realización de horas extraordinarias, siempre que las circunstancias lo permitan.

Todas las horas que, con carácter extraordinario, tengan que realizarse para la elaboración y/o comprobación de todas las operaciones del inventario de fin de ejercicio, en cada centro de trabajo, serán obligatorias para el número de trabajadores que designe la Empresa. Cuando el número de trabajadores que se requiera sea inferior al número de trabajadores dispuestos a realizarlas en cada departamento, sección o turno de trabajo afectados por el inventario, se establecerá, por operación a realizar, una rotatividad entre todos los interesados. El orden a seguir en la rotación será el alfabético.

Las horas extraordinarias destinadas a la elaboración y/o comprobación de todas las operaciones para el inventario de fin de ejercicio se abonarán con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento personal convenio), salvo que se realizaran en domingo o festivo que se abonarían al 125%.

Las horas extraordinarias distintas a las de inventario, se compensarán con tiempo de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o delegados de personal la relación de trabajadores y las horas realizadas por cada uno de ellos.

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Son cinco: La de beneficios, pagadera en enero, abril, junio, octubre y diciembre y sus devengos comenzarán a partir del primer día a su mes correspondiente.

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por los conceptos salariales fijos de la nómina; es decir, sueldo base, antigüedad, plus convenio, más las gratificaciones por puesto de trabajo y complemento personal convenio si los hubiere.

#### Artículo 24. *Servicios especiales y plus de servicio.*

Teniendo en cuenta que la actividad distribuidora de la Empresa se desarrolla en diferentes provincias y Comunidades Autónomas, y no en todas ellas se dispone de almacenes, se podrán realizar servicios especiales a las oficinas de farmacia los siguientes días:

Fiestas autonómicas y locales que afecten a cada almacén.

Sábado Santo.

Sábados cuando el viernes sea festivo.

Los medio días festivos incluidos en este Convenio.

Cualquier otro día del año que la Empresa considere y crea necesario organizar un servicio especial.

Para los centros de trabajo de Aldaya y Murcia se establecen dos listas de personal voluntario, una de servicios en día laborable y domingo y otra para festivos no domingo y la participación de los voluntarios en cada servicio especial se realizará de forma rotativa por cada una de las dos listas. Se respetará el turno de lista al trabajador que estando de vacaciones o permiso legal, le hubiera correspondido realizar el servicio. Cada trabajador prestará su servicio en su sección habitual correspondiente.

El número de trabajadores necesarios para cada servicio especial lo designará la Empresa, así como el horario a realizar.

Para 2006, el plus servicio será de 23,82 euros por hora trabajada en día laborable o domingo y de 34,36 euros por hora trabajada en festivo no domingo. Para este segundo caso, el trabajador voluntario que realice el servicio especial, podrá optar por el plus de 23,82 euros más un día de permiso, en lugar del plus de 34,36 euros, a disfrutar, a petición del trabajador, dentro de los doce meses siguientes a la realización del servicio y siempre que la producción lo permita, de lo contrario, será a convenir entre la Empresa y el trabajador. El período mínimo de trabajo necesario para poder tener derecho a la opción de un día de permiso, al precio de 23,82 euros por hora trabajada, será de tres horas. El número de trabajadores que opte a esta opción, no podrá ser superior al 50% de los trabajadores que realicen el servicio especial en cada sección. La opción se ejercerá por el mismo orden al que accedieron a la realización del servicio. Durante la vigencia del Convenio, este plus se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio.

### CAPÍTULO V

#### Ayudas, subsidios y premios

##### Artículo 25. *Ayuda escolar.*

Consiste en un único pago anual, en la nómina del mes de septiembre, para ayuda de libros. Los importes para el año 2006, son los siguientes:

Para hijos de 1 y 2 años: 70,07 euros.

Para hijos de 3 a 5 años: 88,27 euros.

Para hijos de 6 a 16 años: 168,51 euros.

Para hijos de 17 y 18 años: 210,21 euros.

Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio afectándole también la cláusula de revisión.

##### Artículo 26. *Ayuda por hijos disminuidos física y/o psíquicamente.*

La Empresa concederá para el año 2006, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, una ayuda familiar de 136,42 euros 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. En el supuesto de que el grado de incapacidad superara el 65%, la cantidad a abonar sería de 210,00 euros. Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, este importe se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio.

##### Artículo 27. *Subsidio por matrimonio.*

Todo trabajador que contraiga matrimonio, teniendo al menos un año de antigüedad en la Empresa, percibirá, dentro del mes en que se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente compuesto por, un sueldo base, antigüedad, gratificación por puesto de trabajo y complemento personal. Este subsidio se complementará con un 11% del total de los conceptos antes mencionados.

##### Artículo 28. *Subsidio por natalidad.*

Para el año 2006, consistirá en un importe de 275,20 euros, pagadero, de una sola vez, por el nacimiento de cada hijo. Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el plus convenio afectándole también la cláusula de revisión.

Cuando se dé la circunstancia de que los dos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, cada uno de ellos percibirá la cantidad referida por este concepto.

##### Artículo 29. *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% 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 dependencias de entidades que colaboren o estén contratadas por la Empresa para la prestación médica de sus trabajadores. La Empresa abonará al trabajador afectado el doble del plus transporte diario y del plus traslado, si lo percibiera, que rija en cada momento o el importe de los billetes de transporte público (autobús, metro o tren). La Empresa informará al Comité de Empresa sobre las citaciones a estos reconocimientos que se realicen.

##### Artículo 30. *Premios.*

###### 1.º Premio al cese por jubilación total:

a) Se gratificará la jubilación total a los 65 años, para aquellos trabajadores en activo a la firma del presente Convenio, con una cantidad en metálico equivalente a la suma total de emolumentos percibidos por el trabajador durante los doce últimos meses de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias que pudieran haberse hecho efectivas durante esos meses.

b) Dichos emolumentos, estarán integrados por el total devengado en nómina.

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

d) Todo trabajador que voluntariamente solicite el premio al cese por jubilación total, cuya edad esté comprendida entre los 60 y 65 años, será acreedor al mismo premio que al que se jubile a los 65 años de edad.

El trabajador jubilado parcialmente al amparo del sistema pactado en el anexo III a este Convenio (Acuerdo sobre la implantación e impulso de la

jubilación parcial y contrato de relevo) no devengará ni percibirá cantidad alguna en concepto de este premio ni en el momento de acceder a la jubilación parcial ni en el momento de la jubilación definitiva, de tal forma que este premio no le será de aplicación ni producirá efecto alguno para él desde el mismo momento en que se suscriba el contrato de acceso a la jubilación parcial

2.º 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 60 años de edad estando en activo y con 10 o más años de prestación de servicios en la Empresa y todos los trabajadores que estando en activo cumplan 25 años de prestación de servicios en la Empresa, percibirán un premio en metálico equivalente al 100% de una mensualidad en sus conceptos de sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento personal convenio.

## CAPÍTULO VI

### Contrataciones

#### Artículo 31. *Períodos de prueba.*

Los períodos de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa, serán, como máximo, de dos meses para el grupo profesional II y de un mes para los grupos profesionales III y IV.

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 laboral.

#### Artículo 32. *Contratación temporal.*

Para el establecimiento del tipo y de la duración máxima de los contratos eventuales previstos en el artículo 15.1.b) del ET, será de aplicación la duración prevista en el Convenio sectorial nacional vigente en cada momento.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones varias

#### Artículo 33. *Vestuario y equipos.*

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

Almacén:

	Caballeros	Señoras
Verano.	Dos camisas de m/c. Un pantalón largo o corto.	Una bata de manga corta. Un pantalón largo o corto.
Invierno.	Un estival en años impares. Un suéter cisne crrlra. años/pares. Un pantalón pana/años impares. Un calzado en años impares.	Una bata m/l en años impares. Un suéter cisne crrlra. años/pares. Un pantalón en años impares. Un calzado en años impares.

Recepción de mercancías: Las mismas prendas que en el almacén más un anorak cada tres años.

Administración y Pantallas:

Un polo azul marino.

Un cardigan azul marino cada dos años.

Mantenimiento:

Verano:

Dos polos azules de manga corta con bolsillo.

Un pantalón azul con bolsillos tipo militar.

Invierno:

Un polo azul manga larga con bolsillo.

Un pantalón azul con bolsillos tipo militar.

Un bata azul entropierna con tres bolsillos.

Todas las prendas superiores llevarán el anagrama de Alcofarsa.

La utilización del vestuario será obligatoria y se revisará anualmente en función del estado del mismo.

#### Artículo 34. *Minusválidos.*

Se designarán puestos de minusválidos cuando se produzca disminución de aptitudes físicas o mentales en trabajadores de la Empresa y siempre que el grado de minusvalía lo permita. También en el caso de pérdida de miembros por accidente o enfermedad y con el límite del 3,5% de la plantilla de la Empresa. La asignación de puesto de trabajo será acorde con la nueva situación y con arreglo a la calificación de incapacidad que el organismo competente declare.

#### Artículo 35. *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 ET, 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 que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de quince minutos de descanso

c) El descanso por alumbramiento de las trabajadoras embarazadas será de 112 días naturales, cuyo disfrute será, como mínimo, de seis semanas inmediatamente después del parto.

d) Dada la actual interpretación que el INSS, viene dando del permiso por maternidad previsto en el artículo 48 del ET, las partes firmantes se comprometen a agotar todos los trámites y recursos previstos en la legislación, en el caso de que el INSS, 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 Empresa y el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 36. *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 37. *Seguro por defunción o invalidez.*

La Empresa garantizará los siguientes capitales a todos los trabajadores incluidos en este Convenio, a través de entidad aseguradora, de acuerdo con el siguiente detalle:

Muerte natural: 19.000 euros.

Muerte accidental: 21.000 euros.

Muerte por accidente de circulación: 27.000 euros.

Invalidez permanente total o absoluta por enfermedad o accidente: 21.000 euros.

#### Artículo 38. *De los sindicatos y los Comités de Empresa.*

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el ET, 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 en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la 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 retracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Crédito mensual.-Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 40 horas, computables personalmente y acumulables para tres de los miembros de aquél, que deberán ser acreditadas mediante la utilización de un talonario para cada uno de ellos. El Delegado de Personal de Murcia dispondrá de un crédito mensual de 15 horas.

El Delegado Sindical, cuando corresponda su existencia de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, dispondrá de un crédito de 40 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 afecta-

dos y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales, transcurran las negociaciones y cuando la Empresa 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 la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Prácticas antisindicales.—En cuanto a lo supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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 39. *Compensación por traslado.*

a) 2.500 euros al trabajador que se incorpore al centro de trabajo de destino antes de los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la convocatoria efectuada al efecto por la Empresa.

b) 1.500 euros en caso de cambio de residencia y 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 la Empresa, 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. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales incluidos en el presente Convenio de Empresa, de acuerdo con la clasificación profesional establecida en el Convenio Estatal para el Sector de Mayoristas Distribuidores de Productos Farmacéuticos, son los siguientes:

- Grupo II.
- Grupo III.
- Grupo IV.

#### Artículo 42. *Movilidad funcional.*

Respecto a la movilidad funcional que se puede derivar de la adopción de los grupos profesionales, según acuerdo entre las partes de fecha 29 de abril de 2004, la Empresa reitera la garantía que el ET, establece en este tema. Estas garantías son las mismas que las que existen hasta ahora, pues el ET, a la hora de tutelar los derechos del trabajador, no distingue, lógicamente, entre categorías y grupos profesionales. En esto, que es fundamental, no se ha cambiado ni se podría cambiar.

La movilidad funcional con carácter temporal se hará, preferentemente, con criterio rotativo entre los trabajadores de las secciones o departamentos donde se requieran.

Los trabajadores de otras secciones o departamentos que no pertenezcan al almacén y que sean requeridos para hacer, temporalmente, funciones en el mismo, realizarán, preferentemente, las tareas de llenado de canales de dispensación y de colocación en todas sus variantes. Tendrán derecho a ser formados en aquellas tareas donde se les necesite. No cabrá sanción alguna por baja productividad como consecuencia de la movilidad funcional.

Los trabajadores de otras secciones o departamentos que sean requeridos para realizar, temporalmente, tareas en los almacenes de la Empresa tendrán derecho a que se les aplique, proporcionalmente, las mismas compensaciones que a los trabajadores de almacén y con los mismos criterios, conforme a lo establecido en el artículo 8.º del Convenio de Empresa.

Las secciones o departamentos afectados por la movilidad funcional, conservarán las mismas condiciones de trabajo referidas a horarios, turnos y sistemas de trabajo y rendimiento.

El Comité y/o delegados de personal recibirá información mensual, por parte de la Empresa, de la movilidad funcional realizada para su conocimiento.

#### Artículo 43. *Rotación de tareas.*

En los almacenes de la Empresa, quincenalmente, el Jefe de Almacén elaborará un parte de servicio en donde se reflejen los tareas a realizar por todos los trabajadores de cada turno de trabajo durante ese período de tiempo. Con carácter general y cada dos semanas se producirá una rotación de tareas.

La rotación afectará a todos los trabajadores del almacén en las tareas de puesta de todos los tipos de pedidos, rellenado de automáticos, colocación en todas sus variantes, repaso en entradas, cadena de frío, reposición en estanterías estáticas, y básculas.

Se acuerda que para las tareas de lanzamiento de pedidos/teléfono inalámbrico, reposición, paletización y tóxicos-psicotropos, en cada turno de trabajo y por tarea, haya un cupo de tres trabajadores formados que serán los que entrarán en la rotación.

Los trabajadores que presenten informes médicos con dolencias o limitaciones físicas realizarán las tareas con menor riesgo para su salud y de conformidad con las recomendaciones médicas y el servicio de prevención.

El Comité de Empresa y delegados de personal recibirán de los jefes de almacén los partes bisemanales de servicio para poder llevar una labor de seguimiento.

#### Artículo 44. *Ascensos.*

Para la vacante que se produzca en un grupo profesional y sea necesario cubrir, tendrán opción preferente los trabajadores de la sección o departamento donde se haya producido la misma; primero los del mismo grupo del vacante y a continuación descendiendo en los mismos. Si no se cubriera, tendrían opción todos los trabajadores del centro de trabajo, con el mismo criterio. Si se continuase sin cubrir la vacante, se acudirá a la contratación externa.

Se realizarán pruebas selectivas entre todos los candidatos. El Comité de Empresa o en su caso el delegado de personal, conocerá de antemano el baremo de puntuación y podrá ejercer una labor de vigilancia.

#### Artículo 45. *Comisión negociadora del Convenio.*

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio colectivo, los gastos que se produzcan por desplazamiento de los delegados de personal a Aldaya se abonarán a razón de 0,19 euros por kilómetro, cuando el trayecto se realice en vehículo propio, o se abonará el precio del billete de tren o autobús, previa su presentación.

Cuando las reuniones de la Comisión negociadora, sobrepasen las 15 horas, la Empresa abonará una dieta de 9 euros por persona y día, contra la presentación de la correspondiente factura del bar restaurante.

Se computará como tiempo de negociación, para los miembros del Comité y delegados de personal que asistan a la reunión, una hora antes a la fijada para el comienzo de la reunión correspondiente. También se computará como tiempo de negociación, una hora para cada uno de dos miembros de entre el Comité y/o delegados de personal, cuando corresponda a la representación de los trabajadores, la redacción del acta de la reunión.

#### Artículo 46. *Formación continua.*

Con el fin de facilitar la formación a todos los trabajadores, la Empresa realizará cursos de formación continuada para la adaptación y reciclaje del personal, durante la jornada de trabajo, dentro de lo posible.

El trabajador formado en una actividad determinada y con resultado de apto, obtendrá una certificación firmada por el jefe del departamento correspondiente. Éste emitirá un informe que dirigirá al Comité o delegado de personal del centro de trabajo correspondiente, para su supervisión.

#### Artículo 47. *Cambios de turno.*

En cualquier cambio de turno que se solicite, y sea concedido por la Empresa, se respetará siempre la jornada establecida en cada turno.

#### Artículo 48. *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.

#### Artículo 49. *Omisiones.*

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

#### Artículo 50. *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 la representación empresarial.

La Presidencia y la Secretaría, en cada sesión, serán ostentadas alternativa 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.

#### Disposición final

En cuantas materias afecten a la violencia de género y a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la igualdad, en el ámbito de la Empresa, serán de aplicación las disposiciones vigentes, en cada momento, actualmente contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y sus normas de desarrollo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### ANEXO I

#### Sueldo base 2006

Grupo	Mensual	Anual
Grupo II	858,63	14.596,71
Grupo III	806,40	13.708,80
Grupo IV	773,70	13.152,90

### ANEXO II

#### Sueldo base 2007

Grupo	Mensual	Anual
Grupo II	879,23	14.946,91
Grupo III	825,75	14.037,75
Grupo IV	792,26	13.468,42

### ANEXO III

#### Acuerdo sobre la implantación e impulso de la jubilación parcial y contrato de relevo

1. Objeto.—El presente acuerdo tiene por objeto la implantación e impulso de la jubilación parcial de los trabajadores que presten servicios en la Empresa, mediante la posibilidad que establece la legislación vigente de suscribir contrato de relevo y en los términos y condiciones previstos en la misma.

2. Legislación aplicable.—Se estará, con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en la materia, con las especialidades que se concretan en el presente documento.

Este acuerdo se adopta a la vista de las condiciones para el acceso a la jubilación anticipada existentes con la legislación aplicable el 1 de julio de 2007.

3. Condiciones de acceso a la jubilación parcial.—Con carácter general, el sistema aquí suscrito de promoción de la jubilación parcial mediante contrato de relevo se dirige a los trabajadores que cumplan la edad de 60 años durante la vigencia del acuerdo; por esta razón, y en principio, no se contempla para los trabajadores que hayan superado esta edad. En definitiva, se pretende que el sistema se aplique durante el máximo previsto por la ley, cinco años, dadas las características especiales que se pactan en este escrito y las necesidades organizativas que deben garantizarse.

No obstante, aquellos trabajadores que hayan superado los 60 años, en la fecha de la firma del Convenio, también pueden solicitar acceder al sistema, en las condiciones que se concretan en este Acuerdo, durante los dos meses siguientes a dicha fecha.

4. Habilitación.—La Empresa comunicará periódicamente a los Comités y Delegados de Empresa sus previsiones sobre el número de plazas que podrán ser objeto de cobertura con este tipo de contrato, de acuerdo con su libre estimación y valoración de necesidades empresariales. Por esta razón, se hace constar expresamente que el acceso al presente sistema de jubilación parcial no se concreta como un derecho individual del trabajador.

5. Condiciones de contratación.—De acuerdo con los límites establecidos en la legislación vigente, el sistema aquí establecido lo será siempre

con una reducción de la jornada laboral, del trabajador jubilado parcialmente, de un 85% de la misma.

No obstante lo anterior, se liberará al trabajador jubilado parcialmente de la prestación efectiva de trabajo en el 15% restante de su jornada, mediante la concesión, individualmente establecida en un documento al efecto, de una licencia retribuida de esta jornada restante durante el período que reste hasta la jubilación total y definitiva.

De acuerdo con lo expuesto, en el contrato individual, el trabajador que acceda a la jubilación parcial, se comprometerá, expresamente, a jubilarse completamente y por tanto extinguir su contrato de trabajo el día que cumpla 65 años. La asunción por el trabajador jubilado parcial de esta obligación, es condición necesaria para perfeccionar con él, el acuerdo de jubilación parcial.

El contrato del trabajador relevista, se ajustará en su duración al momento de la jubilación definitiva del jubilado parcial, instrumentándose, de acuerdo con la ley, en un contrato temporal.

La contratación del trabajador relevista se realizará en el Grupo Profesional correspondiente al del jubilado, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa (que es el de los grupos profesionales establecidos en el Convenio colectivo nacional de Distribución Farmacéutica)

#### 6. Retribuciones:

6.1 Del trabajador jubilado parcialmente.—Percibirá, durante el tiempo en que se vea afectado por la jubilación parcial, la cantidad correspondiente al 15% de los conceptos fijos y periódicos establecidos en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, que son: salario base, complemento personal convenio, plus convenio y antigüedad (cuatrienios).

Se excluyen expresamente en el cómputo de referencia los que tengan la consideración de complementos de puesto de trabajo, tales como nocturnidad, plus de transporte, de traslado, etc. También se excluyen expresamente los complementos por cantidad o calidad de trabajo, tales como incentivos, primas, comisiones o similares.

Estos conceptos se actualizarán conforme a lo previsto en Convenio colectivo y en las pagas establecidas en el mismo.

Adicionalmente, y por una sola vez, el trabajador, en el momento de acceder a la jubilación parcial, recibirá una gratificación consistente en la mitad de la diferencia entre las percepciones netas que el trabajador percibe por los conceptos fijos y periódicos, señalados en el primer párrafo, y la cantidad neta que perciba, una vez accedido a la jubilación parcial, sumando pensión más el salario. Esta gratificación no superará, en ningún caso, los 3.000 euros (para un caso de cinco años de situación de jubilación parcial, prorrateándose en otro caso).

6.2 Del trabajador relevista.—Percibirá la retribución que le corresponda, de acuerdo con lo dispuesto para su grupo profesional en el Convenio colectivo.

7. Incidencia de la Jubilación parcial sobre mejoras sociales.—Sobre lo previsto en el artículo 30 del Convenio colectivo sobre premio al cese por jubilación, el trabajador jubilado parcialmente no devengará ni percibirá cantidad alguna en concepto de esta prestación ni en el momento de acceder a la jubilación parcial ni en el de la jubilación definitiva, de tal forma que este premio no le será de aplicación, ni producirá efecto alguno para él, desde el mismo momento en que se suscriba el contrato de acceso a la jubilación parcial.

8. Duración y vigencia del acuerdo.—El presente Acuerdo que se anexa al Convenio colectivo, formando parte del mismo, mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Al vencimiento citado, quedará extinguido, a todos los efectos, sin posibilidad de renovación automática o tácita renovación o reconducción. Será necesaria para su posible prórroga o ampliación temporal, la firma entre las partes de un nuevo documento que expresamente recoja dicho efecto.

## 16660

*RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2007, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo n.º 266/2007, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 10 de Madrid.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 10 de Madrid, don Bartolomé Ortega Moreno ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 266/2007, procedimiento abreviado, contra la Orden TAS/859/2007, de 26 de marzo, por la que se convoca concurso específico para la provisión de puestos de trabajo en la Intervención General de la Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de