

## 3. Constitución

En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

La elección de los dos representantes del centro de Guipúzcoa será efectuada mediante acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa de dicho centro.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

## CAPITULO VII

## Normas de buena fe contractual

Art. 28. *Confidencialidad*.—1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la Empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

## ANEXO

## Alojamiento

El apartado 1 del artículo 12 del Convenio podrá ser modificado a solicitud del empleado, abonándose por este concepto 4.320 (cuatro mil trescientas veinte) pesetas/día.

Si esta situación se produce con ocasión de un traslado temporal, esta cantidad, añadida a la dieta, será la que configure el importe por día recogido en el apartado 7 del artículo 16.

**17931** RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (ALCOFARSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (ALCOFARSA), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1992 de una parte por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE ALCOFARSA

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», de todos sus Centros de Trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro, estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosa considerada globalmente durante el periodo de vigencia del Convenio.

Art. 2.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 1992 cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º *Duración*.—«La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993 —salvo la referida a los artículos 6, 13 párrafo segundo, y 8 del presente Convenio, que será respectivamente desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1994, desde el 1 de enero de 1992 hasta el 15 de octubre de 1996 y, por último, con carácter indefinido, salvo que las partes en los próximos convenios acuerden otra fórmula vacacional—, prorrogable por iguales periodos por acuerdo tácito de ambas partes.»

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

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *Antigüedad*.—Consistirá en el 5 por 100 del sueldo base por cada cuatro años de servicio en la empresa, según Anexo II.

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

Los vencimientos de cuatrienios que se produzcan a partir del 1 de enero de 1982, se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su vencimiento.

Art. 6.º *Jornada de trabajo*.—Para el presente Convenio se establece una reducción progresiva de la jornada semanal de trabajo efectivo, quedando dicha jornada semanal de la siguiente forma:

Del 1 de enero al 30 de junio de 1992: 38 horas.

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1992: 37 horas, 45 minutos.

Del 1 de enero al 30 de junio de 1993: 37 horas, 30 minutos.

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1993: 37 horas, 15 minutos.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994: 37 horas.

Se respetará el descanso de 15 minutos en las jornadas continuadas, que se computarán como de trabajo efectivo.

Se acuerda que para las secciones de Almacén, Muelle, Mantenimiento y Control Operativo del Centro de Trabajo de Aldaya, se constituyan cuatro turnos rotativos proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Art. 7.º *Horas extraordinarias*.—Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la progresiva reducción del número de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fueran necesarias realizar.

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

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

El valor de la hora extraordinaria se calculará con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o su posterior desarrollo.

Art. 8.º *Vacaciones*.—El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales consecutivos dentro de un mismo mes.

El periodo de disfrute vacacional para los Centros de Trabajo de Aldaya y Puerto Rico será en cinco meses, junio, julio, agosto, septiembre y octubre durante la vigencia del presente Convenio y en cuatro meses, junio, julio, agosto y septiembre a partir de 1994.

El periodo de disfrute vacacional para los Centros de Trabajo de Játiva, Gandía y Murcia será de seis meses, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre durante la vigencia del presente Convenio y en cinco meses, junio, julio, agosto, septiembre y octubre a partir de 1994.

Si en los Centros de Trabajo de Aldaya o Puerto Rico, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia).

Si en los Centros de Trabajo de Játiva, Gandía y Murcia, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones en el mes de mayo, se le compensará con el 25 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia). Si el disfrute de las vacaciones fuera en alguno de los meses que no se encuentran dentro del periodo pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia).

En los casos anteriores la compensación, del 25 por 100 o del 50 por 100, se calculará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados dentro de los periodos compensables. A tal efecto, la compensación diaria será el cociente de dividir el 25 por 100 o el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia) por 30.

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

La Dirección de la Empresa fijará, en función de la organización del trabajo, el número de trabajadores que puedan disfrutar sus vacaciones en los distintos meses señalados para las mismas, así como el número de ellos que puedan salir de vacaciones en los meses no pac-

tados diferenciando a los que les corresponda compensación y a los que no tengan derecho a la misma.

La edad escolar a la que se refiere el Estatuto de los Trabajadores debe ser la comprendida entre los seis y los dieciséis años ambos inclusive.

El período de vacaciones escolares debe ser el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto para 1992 y 1993 y tendrán preferencia para elegir dichos meses, los trabajadores con hijos en edad escolar.

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

a) Se confeccionarán dos bolsas de rotatividad, una para trabajadores con hijos en edad escolar y otra para trabajadores sin hijos en edad escolar, comenzando cada una de las referidas bolsas por el número 1. Cada número irá ligado a las letras P o N, en función de si se pertenece a la bolsa de trabajadores con hijos en edad escolar o no, respectivamente.

b) Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para elegir los meses de julio y agosto. Los trabajadores sin hijos en edad escolar elegirán los restantes meses del calendario vacacional.

c) Si se completara el cupo de salida de vacaciones en los meses de julio y agosto y aún quedaran trabajadores con hijos en edad escolar, pasarán, éstos, a elegir después que lo hagan todos los componentes de la bolsa de vacaciones de trabajadores sin hijos en edad escolar y lo harán según su orden numérico.

Si algún trabajador con hijos en edad escolar, renunciase a elegir los meses de julio y agosto pudiéndolo hacer, pasará a elegir después que lo hagan los componentes de la otra bolsa de vacaciones y de los padres con hijos en edad escolar que no tuvieron cabida en los meses de julio y agosto.

Si por defecto, en el período vacacional de julio y agosto, hubieran más plazas que trabajadores con hijos en edad escolar, se completarán dichas plazas con la bolsa de trabajadores sin hijos en edad escolar, eligiendo siempre por su orden numérico.

d) Cuando algún trabajador cause baja en la Empresa se producirá un reajuste en las numeraciones de la bolsa a la que pertenecía.

e) Cuando un trabajador cause baja de una bolsa de vacaciones para pasar a la otra o cuando cause baja de una sección para ingresar en otra, tomará, siempre, el último número que quede libre de la bolsa de vacaciones en la que se integre. Como consecuencia de estas incidencias, se reajustarán las numeraciones en las bolsas salientes.

f) Las numeraciones para ambas bolsas se realizará por sorteo el primer año, de manera que cada trabajador tenga un número en propiedad para siempre salvo que se le tenga que modificar por las circunstancias mencionadas en los apartados anteriores.

Para el primer año el número 1 de cada bolsa es el que iniciará la elección en los diferentes períodos. Para el siguiente año y sucesivos, será el primero en quedarse fuera, de los trabajadores con hijos en edad escolar, en julio y agosto, el que inicie la elección. El primero en quedarse fuera de los trabajadores sin hijos en edad escolar, será el primero en iniciar la elección en el resto de meses que no sean ni julio ni agosto.

g) Una vez cubiertas todas las plazas de vacaciones del calendario pactado, los trabajadores que quisieran cambiar el mes elegido, total o parcialmente, por otro período fuera de dicho calendario, podrán hacerlo teniendo en cuenta el número de trabajadores que fije la Empresa para el resto de los meses no vacacionales. La elección del nuevo período, para los trabajadores que quieran realizar el cambio, será alternativamente de una bolsa a la otra y de uno en uno respectivamente y siendo el orden de elección, el mismo que el que tuvieron para elegir los meses vacacionales.

h) Aquellos trabajadores que previamente hayan elegido sus treinta días naturales consecutivos dentro de un mes, quisieran partirse sus vacaciones en dos o más períodos, siempre que la organización del trabajo lo permita, podrá hacerlo siempre y cuando estos períodos fraccionados contengan el mismo número de sábados y domingos que les hubieran correspondido de haber disfrutado del mes elegido con antelación.

i) Los trabajadores que se encuentren separados legalmente o divorciados y que tengan hijos en edad escolar, para que puedan ser incluidos en la bolsa de vacaciones correspondiente, deberán acreditar, en el Departamento de Personal, documentalmente, aportando fotocopia del convenio establecido judicialmente al efecto, que ostentan la patria potestad y que tienen derecho al disfrute de las vacaciones escolares con su/s hijo/s. De no acreditarse, antes del 15 de enero de cada año, esta circunstancia, se considerarán, a los efectos de vacaciones, como trabajadores sin hijos en edad escolar.

j) Se permitirá el cambio de vacaciones entre trabajadores siempre que pertenezcan a la misma bolsa de vacaciones.

k) 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.

Art. 9.º *Fiestas*.—Se considerarán fiestas no recuperables las del Calendario Laboral que la autoridad competente señale para cada lo-

calidad, así como las que tengan tal carácter para las Oficinas de Farmacia según el calendario anual que establezca para cada localidad el M. I. Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Asimismo se conviene que con motivo de la Ofrenda de Flores de las Fiestas Falleras, el día 18 de marzo de cada año, por la tarde y a partir de las 13 horas, salvo los Centros de Trabajo que concluyan antes, será igualmente fiesta no recuperable, en todos los Centros de Trabajo salvo para el de Murcia, sustituyéndose este medio día de fiesta por la tarde del Jueves Santo de cada año.

Se acuerda conceder medio día festivo, en las mismas condiciones que los casos anteriores, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

La jornada laboral de los medios días festivos será, para todos los trabajadores del Centro de Trabajo afectado, de 3,5 horas.

En la jornada laboral de los medios días festivos el exceso de horas trabajadas se abonará al precio de horas extraordinarias.

Se acuerda que las fiestas locales del Centro de Trabajo de Aldaya serán las de Valencia capital.

Art. 10. *Periodos de prueba*.—Los periodos de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa serán como máximo los siguientes:

Para el grupo profesional de Técnicos Titulados: 6 meses.

Para el grupo profesional de Personal Cualificado: 1 mes.

Para el grupo profesional de Personal no Cualificado: 1 semana.

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

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

Art. 11. *Vestuario y equipos*.—La empresa facilitará a los trabajadores las prendas de trabajo según el siguiente detalle:

#### ALMACEN

##### *Caballeros:*

Verano: 2 camisas manga corta; 1 pantalón.

Invierno: 1 stival; 1 suéter cisne cremallera; 1 pantalón pana.

##### *Señoras:*

Verano: 1 bata manga corta; 1 pantalón.

Invierno: 1 bata manga larga; 1 suéter cisne cremallera; 1 pantalón pana.

#### MUELLE DE ENTRADAS

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

#### MUELLE DE REPARTO

Verano: 1 camisa manga corta y 1 camisa manga larga; 1 pantalón tejano.

Invierno: 1 suéter cisne cremallera; 1 pantalón tejano; 1 cazadora cada tres años; 1 anorack cada tres años.

#### TELEFONOS Y ADMINISTRACION

Verano: 2 camisas blancas manga corta.

Invierno: 1 cárdigan azul marino cada dos años.

#### MANTENIMIENTO

Verano: 2 camisetas algodón manga corta; 1 pantalón peto.

Invierno: 2 buzos.

Todas las prendas superiores llevarán el anagrama de ALCOFARSA.

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

Art. 12. *Salario*.—Se aplicará un 8 por 100 sobre cada uno de los sueldos que, para cada categoría profesional, figura en la tabla salarial de 1991, con el resultado que consta en el Anexo I.

La tabla salarial resultante se aplicará con efectos desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Para 1993 se aplicará un incremento igual al I.P.C. resultante en 1992 más dos puntos y medio por ciento, sobre las tablas salariales de 1992.

Art. 13. *Pagas extraordinarias*.—Serán cuatro en total: La de Beneficios, pagadera en enero; la de mayo; la de julio y la de Navidad.

El 15 de octubre de 1992 se abonará el 20 por 100 de una paga extraordinaria con los mismos criterios que las anteriores. Esta quinta paga extraordinaria se completará hasta el 100 por 100 el 15 de octubre de 1996, a razón de un 20 por 100 más cada uno de los años y cuyo importe en octubre de 1996 será igual al de las otras cuatro pagas extraordinarias. En el referido año y sucesivos, se pagarán, por tanto, cinco pagas extraordinarias completas.

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por los conceptos salariales fijos de la nómina.

Art. 14. *Plus de actividad y asistencia (complemento fijo salarial).*—Para 1992 se aplicará un incremento del 9 por 100 para el Grupo I; el 8,5 por 100 para el Grupo II y el 8 por 100 para el Grupo III.

Para 1993 se aplicará un incremento igual al que se aplique al salario y que queda recogido en el artículo 12, para cada uno de los tres grupos.

Para 1992 el mencionado Plus queda como sigue:

Grupo I.—37.126 pesetas paga  $\times$  16,2 pagas = 601.441 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Auxiliar Administrativo.  
Ayudante de Dependiente.  
Corredor de Plaza.  
Dependiente.

Grupo II.—40.314 pesetas paga  $\times$  16,2 pagas = 653.087 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Dependiente Mayor.  
Profesional de 1.<sup>a</sup>  
Profesional de 2.<sup>a</sup>

Grupo III.—43.474 pesetas paga  $\times$  16,2 pagas = 704.279 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

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

Art. 15. *Plus de transporte.*—Consistirá para 1992 en 323 pesetas diarias y para 1993 de aplicará sobre la cantidad anterior el mismo incremento que al salario, recogido en el artículo 12. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, once veces al año en 1992 y doce veces al año en 1993.

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

Art. 16. *Subsidio por matrimonio.*—Todo trabajador de cualquier sexo que contraiga matrimonio, teniendo un año de antigüedad en la Empresa, percibirá, dentro del mes en que se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente a una paga mensual, entendiéndose por ésta un sueldo base más la antigüedad y la gratificación voluntaria si la hubiera. Esta paga se complementará con un 11 por 100 del total de los conceptos antes mencionados.

Art. 17. *Subsidio por natalidad.*—Consistirá en 35.000 pesetas de una sola vez pagaderas por el nacimiento de cada hijo.

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

Art. 18. *Servicio militar.*—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o el civil, por objeción de conciencia, y dos meses más.

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

Art. 19. *Ayuda escolar.*—Para 1992 se establece un pago único anual en el mes de septiembre, para ayuda de libros, de 7.500 pesetas para los hijos de trabajadores de tres a cinco años de edad, ambos inclusive y de 15.000 pesetas, para cada uno de los hijos comprendidos entre los seis y los dieciséis años, ambos inclusive.

Para 1993 los importes serán de 10.000 y de 20.000 pesetas, respectivamente.

Art. 20. *Ayuda a hijos disminuidos física y/o psíquicamente.*—Alternativa Comercial Farmacéutica concederá, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, una ayuda familiar de 15.000 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o mental que tenga el trabajador a su cargo y cuya calificación esté reconocida por los organismos médicos de la Seguridad Social.

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

Art. 21. *Plus de responsabilidad.*—Con el fin de compensar económicamente la responsabilidad de los trabajadores que deben sustituir durante periodos de tiempo, que serán como mínimo de tres días laborales ininterrumpidos, a sus jefes de servicios, sección, etc., se abonará al sustituto la diferencia del sueldo base de su categoría a la del puesto que hubiera sustituido, más la diferencia, si fuera de distinto grupo, que hubiera en el Plus de Actividad y Asistencia.

Art. 22. *Minusválidos.*—Se designarán puestos de minusválidos cuando se produzca disminución de aptitudes físicas o mentales en trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica». También en el caso de pérdida de miembros, por accidente o enfermedad, y con el límite del 3,5 por 100 de la plantilla de la Empresa.

A los que sufrieran disminución física o mental en los términos expresados, se les asignará cualquier puesto de trabajo dentro de la Empresa acorde con su nueva situación y con arreglo a la calificación

de incapacidad que por parte del organismo competente les sea declarada.

Art. 23. *Trabajadoras embarazadas.*—En consideración a las distintas circunstancias que se les puede plantear a las trabajadoras durante el periodo de gestación e independientemente de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y su posterior desarrollo sobre el descanso por maternidad, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

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

b) Cumplido el cuarto mes de gestación, y hasta la fecha en que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de 15 minutos de descanso independientemente de lo que pueda establecer la Legislación.

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

d) Dada la actual interpretación que el I.N.S.S. viene dando al permiso por maternidad previsto en el artículo 48. cuatro del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se comprometen a agotar todos los trámites y recursos previstos en la Legislación en el caso de que el I.N.S.S. no le reconozca a la trabajadora el disfrute del periodo de dieciséis semanas en la forma que marca la Legislación.

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

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

Art. 24. *Seguridad e higiene.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Art. 25. *Premios.*—1.º Premio al cese por jubilación.

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

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

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

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

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

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

2.º Premio a la dedicación

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

Para 1992 el trabajador que cumpla sesenta años estando en activo y con la antigüedad de diez o más años y todos los trabajadores que estando en activo cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa, percibirán un premio en metálico equivalente al 50 por 100 de una mensualidad (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia). Para 1993 el premio se compondrá del 100 por 100 de una mensualidad (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia).

Art. 26. *Jubilación antes de los sesenta y cinco años.*—En el supuesto de que por Ley se anticipara la edad de jubilación que cree el derecho al 100 por 100 de la prestación por edad actualmente a los sesenta y cinco años de edad, la edad de jubilación obligatoria quedará modificada igualmente.

Art. 27. *Subsidio por enfermedad o accidente de trabajo.*—Los trabajadores que causen baja por enfermedad común o laboral, accidente común o de trabajo, percibirán, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica que abona la Seguridad Social por tal concepto, suponga la percepción del 100 por 100 del salario real del trabajador.

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

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

Los reconocimientos a los que se hace referencia en este artículo podrán efectuarse en el domicilio del trabajador, en las instalaciones

de la Empresa o en otras instalaciones de entidades que colaboren o estén contratadas por la Empresa para la atención médica de sus trabajadores. La Empresa abonará el doble del Plus de Traslado diario, que rija en cada momento, en los últimos dos supuestos.

Art. 28. *Seguro por defunción o invalidez.*—«Alternativa Comercial Farmacéutica» garantiza los siguientes capitales asegurados a todos los trabajadores, a través de Entidad Aseguradora, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.
- Muerte accidental: 2.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.
- Invalidez total o permanente por enfermedad o accidente: 2.000.000 de pesetas.

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

Art. 29. *Jornada reducida.*—Los trabajadores que soliciten jornada reducida en base a lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, deberán hacerlo por tiempo determinado y se les concederá por una sola vez sea cual sea el tiempo para el que la solicitase. El plazo mínimo para la que se solicitará, será de un año.

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

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

Art. 30. *Anexos.*—Cualquier acuerdo entre las partes, que incida en la temática propia de una negociación colectiva, deberá constar como anexo al mismo y con la misma fuerza vinculante para ambas partes.

Este anexo seguirá la misma tramitación administrativa que el Convenio.

Art. 31. *Omisiones.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente en cada momento. Caso de producirse conflictividad en alguna materia, ambas partes tienen capacidad para resolver en todo aquello que acuerden.

Art. 32. *Arbitraje y control.*—Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y control de este Convenio, se crea una Comisión de Arbitraje compuesta por cuatro miembros de la Representación de los Trabajadores e igual número de representantes por parte de la Empresa.

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

El Presidente no tendrá voto de calidad.

Art. 33. *De los sindicatos y los comités de empresa.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos 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 individual para cada uno de ellos. Los Delegados de Personal de las Sucursales dispondrán de un crédito mensual de 15 horas.

El Delegado Sindical, cuando corresponda 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 afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

#### Prácticas antisindicales

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

—Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo 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.

Art. 34. *Plus Traslado.*—Se establece un Plus Traslado que afectará a todos los trabajadores que venían prestando sus servicios en el Centro de Trabajo de Ausias March y con el cual se viene a paliar el incremento de gastos que supone para éstos el traslado al Centro de Trabajo de Aldaya.

Este Plus supone la cantidad de 6.426 pesetas para el año 1992. Para 1993 el Plus de Traslado aumentará en el mismo porcentaje que aumente el salario recogido en el artículo 12 del presente Convenio.

Este Plus se verá incrementado en años posteriores en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales.

Art. 35. *Compensación por traslado.*—a) 400.000 pesetas a los que se incorporen al Centro de Trabajo de destino antes de los cinco días siguientes al de la finalización de la convocatoria efectuada, al efecto, por la Empresa.

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

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

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

d) En los casos en que «Alternativa Comercial Farmacéutica», 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.

Art. 36. *Nuevas tecnologías.*—La Empresa no instará expediente de Regulación de Empleo «por causas tecnológicas».

Art. 37. *Categorías profesionales.*—Las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa son las siguientes:

- Jefe de Almacén.
- Jefe Sección Administrativa.
- Jefe Sección Servicios.
- Jefe Sección Mercantil.
- Dependiente Mayor.
- Corredor de Plaza.
- Dependiente.
- Oficial Administrativo.
- Profesional de 1.ª
- Auxiliar Administrativo.
- Profesional de 2.ª
- Ayudante de Dependiente.

Art. 38. *Ascensos.*—Se acuerda ascender a los dos Auxiliares Administrativos del Departamento de Administración de Aldaya a Oficiales Administrativos.

Las vacantes que se produzcan en categorías superiores serán cubiertas por personal de categoría inferior. A tal efecto se realizará un examen entre todos los candidatos pudiendo ejercer el Comité de Empresa, o Delegado de Personal en su caso, una labor de vigilancia.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

El Comité de Empresa creará una Comisión, compuesta de tres miembros, de Seguimiento para Organización y Desarrollo de la Empresa que recibirá y solicitará información propia de sus competencias, de la Dirección de la Empresa.

#### ANEXO I

##### Sueldo base para 1992

Categoría	Mensual	Anual
Jefe almacén	98.361	1.593.448
Jefe sección administrativa	96.867	1.569.245
Jefe sección servicios	95.888	1.553.386
Jefe sección mercantil	94.903	1.537.429
Dependiente mayor	94.036	1.523.383
Corredor de plaza	91.903	1.488.829
Dependiente	90.731	1.469.842
Oficial administrativo	90.731	1.469.842
Profesional de primera	87.890	1.423.818
Auxiliar administrativo	87.890	1.423.818
Profesional de segunda	87.666	1.420.189
Ayudante de dependiente	87.666	1.420.189

## ANEXO II

## Cuatrienios

Categorías	S.B.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jefe almacén	98.361	4.918	9.836	14.754	19.672	24.590	29.508	34.426	39.344	44.262	49.180
Jefe sección administrativa	96.867	4.843	9.686	14.529	19.372	24.215	29.058	33.901	38.744	43.587	48.430
Jefe sección servicios	95.888	4.794	9.588	14.382	19.176	23.970	28.764	33.558	38.352	43.146	47.940
Jefe sección mercantil	94.903	4.745	9.490	14.235	18.980	23.725	28.470	33.215	37.960	42.705	47.450
Dependiente mayor	94.036	4.702	9.404	14.106	18.808	23.510	28.212	32.914	37.616	42.318	47.020
Corredor de plaza	91.903	4.595	9.190	13.785	18.380	22.975	27.570	32.165	36.760	41.355	45.950
Dependiente	90.731	4.537	9.074	13.611	18.148	22.685	27.227	31.759	36.296	40.833	45.370
Oficial administrativo	90.731	4.537	9.074	13.611	18.148	22.685	27.227	31.759	36.296	40.833	45.370
Profesional de primera	87.890	4.395	8.790	13.185	17.580	21.975	26.370	30.765	35.160	39.555	43.950
Auxiliar administrativo	87.890	4.395	8.790	13.185	17.580	21.975	26.370	30.765	35.160	39.555	43.950
Profesional de segunda	87.666	4.383	8.766	13.149	17.532	21.915	26.298	30.681	35.064	39.477	43.830
Ayudante dependiente	87.666	4.383	8.766	13.149	17.532	21.915	26.298	30.681	35.064	39.477	43.830

**17932 RESOLUCION de 29 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Tabacalera, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1992 de una parte por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda.

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, a 29 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «TABACALERA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad**

Artículo 1.º *Objeto y ámbito de aplicación.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Tabacalera, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de los centros de trabajo existentes en el territorio español.

Por razón de su cargo quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio el siguiente personal:

— Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración de la empresa, tal como prevé el artículo 1.º 3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

— La Alta Administración de la Compañía, comprendiendo en ella a los Directores, Secretario general y Vicesecretario general.

— Los representantes garantizados y su personal, así como cualquier otra persona ligada a «Tabacalera, Sociedad Anónima», por un contrato de carácter no laboral.

— Los Subdirectores de la Compañía, Directores de fábrica, Delegados de zona de Distribución y Jefes regionales de ventas.

— Los que sean contratados, en casos excepcionales, y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y sustituye en todos los acuerdos en él contenidos— a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Tabacalera, Sociedad Anónima», de 28 de junio de 1946, y en todos los Convenios colectivos anteriores al actual.

Tendrá dos años de vigencia, contados desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993 y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Los efectos de contenido económico en él pactados para el primer año de su vigencia, tendrán retroactividad al 1 de enero de 1992, excepción hecha de los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados

desde la indicada fecha o desde la que para cada caso particular se indique.

Para su segundo año de vigencia, los efectos económicos en él pactados, serán de aplicación desde el 1 de enero de 1993.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho—a juicio de cualquiera de las partes—desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión deliberante.

**CAPITULO II**

**Retribuciones primer año de vigencia**

Art. 4.º *Incremento salarial.*—Todos los conceptos retributivos, excepto los expresamente excluidos por obtener una regulación propia, que más adelante se indica, se incrementarán en un 7 por 100.

El crecimiento indicado será también aplicable al Economato y al Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

Art. 5.º *Premios de antigüedad.*—Experimentarán, en su conjunto, un incremento del 7 por 100, cuya distribución se llevará a efecto de forma lineal entre la totalidad de los premios existentes a 31 de diciembre de 1991.

Art. 6.º *Plus de productividad.*—En consideración al incremento de productividad experimentado en el último año, la cantidad que se percibe por este concepto en el mes de septiembre queda fijado en 102.353 pesetas.

Art. 7.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, en el periodo comprendido entre 31 de diciembre de 1991 y 31 de diciembre de 1992, experimentara un aumento superior al 5,25 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre dicha cifra.

Tal incremento se abonará con efectos desde el 1 de enero de 1992 en una sola paga, tan pronto como se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 1992.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos salariales, y además en las prestaciones de Economato y en el Fondo de la Comisión Mixta de Acción Social y Docente.

**CAPITULO III**

**Retribuciones segundo año de vigencia**

Art. 8.º *Crecimiento salarial.*—A partir de 1 de enero de 1993, todos los conceptos retributivos se incrementarán en el porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año (o en su defecto, la media del Banco de España y de la O.C.D.E.) más 1,5 puntos. El plus de productividad experimentará un incremento adicional del 0,25 por 100 de la masa salarial.

Los incrementos citados tendrán carácter provisional hasta que se conozca oficialmente el índice real de precios al consumo del referido año.

2. Si dicho índice real resultara diferente al inicialmente previsto, se efectuará la regularización salarial correspondiente por la diferencia entre ambos índices.