

Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa en el artículo 58.

g) Ser oídas por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del centro de trabajo respectivo, que afecten a los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

h) El ejercicio de las actividades sindicales no podrán interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus Delegados Sindicales lo harán durante el tiempo del bocadillo.

Artículo 72. Delegados Sindicales de centro de trabajo.

Las Secciones Sindicales de centro de trabajo de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente tendrán tres Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales de centro de trabajo de aquellos Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado Sindical de centro de trabajo.

Los Delegados Sindicales de centro de trabajo serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su Central o Sindicato respectivo.

Artículo 73. Garantías y funciones de los Delegados Sindicales de centro de trabajo.

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello durante el tiempo del bocadillo.

4. Cada Delegado Sindical de centro de trabajo dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 74. Cuota sindical.

La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical en la empresa si lo hubiera.

Artículo 75. Excedencias.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Disposición final primera. Comisión mixta.

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del Convenio, que estará formada por cinco miembros del Comité Intercenros y cinco miembros de la Representación Empresarial, y sus correspondientes suplentes.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Disposición final segunda. Usos y costumbres.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la empresa.

Disposición adicional única. *Coefficientes a aplicar en Vitoria para el cálculo del importe de las gratificaciones extraordinarias.*

Para garantizar las mismas percepciones salariales en Vitoria, es preciso establecer los siguientes coeficientes:

TURNOS

Calidad y cantidad de trabajo:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{480 \times 1,09}{460} = 1,1373$$

Antigüedad:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{580 \times 1,09}{460} = 1,3744$$

JORNADA PARTIDA

Calidad y cantidad de trabajo:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{480 \times 1,073}{460} = 1,1196$$

Antigüedad:

$$\frac{\text{Horas sistema anterior}}{\text{Horas Convenio 95}} = \frac{580 \times 1,073}{460} = 1,3530$$

18634 RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007572), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1995, 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 y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1. Ambito.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa 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 beneficiosas considerada globalmente durante el período de vigencia del Convenio.

Artículo 2. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 1994, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 3. Duración.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996, prorrogable por iguales períodos por acuerdo tácito de ambas partes.

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

Artículo 4. Absorción.

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

Artículo 5. 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.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 37 horas semanales de trabajo efectivo, tanto para el personal de jornada partida como de continuada, respetándose el descanso de 15 minutos en las jornadas continuadas, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 7. Turno seminocturno.

Se prorroga el turno seminocturno para el Almacén de Aldaya, acordado el 10 de marzo de 1994, con carácter indefinido.

Este turno se nutrirá, inicialmente, con personal voluntario fijo. En el caso de no cubrir las plazas voluntarias, se completará con personal de los turnos diurnos.

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

Se acuerda excluir de este turno, a aquellos dependientes (antes oficiales de 2.º) que por acuerdo expreso con la empresa, están liberados de la confección de pedidos.

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

El establecimiento del Turno Seminocturno no presupone una disminución de la plantilla de los Centros de Trabajo de «Alcofarsa». No obstante y si existiesen causas más que suficientes que justificaran una disminución de la plantilla, en un futuro, esta reducción se realizaría de forma no traumática.

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

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

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

Artículo 8. Horarios y turnos de trabajo.

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

Los turnos y horarios serán los siguientes:

Centro de trabajo de Aldaya

Secciones de almacén, muelle, control operativo y mantenimiento:

Turnos 1.º y 3.º

Lunes: de 6,30 a 14,30 horas

Martes a viernes: de 7 a 14,30 horas

Sábado: libre

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 14,30 a 21 horas

Sábado: libre

Turno 4.º

Lunes a viernes: de 14,30 a 21 horas

Sábado: de 7,30 a 14,30 horas

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

Turno 5.º (para la sección de almacén)

Lunes a viernes: de 19,30 a 1,46 horas

Jefes de Turno de Almacén y Muelle:

Turno 1.º

Lunes a viernes: de 6,15 a 14,30 horas

Sábado: libre

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 14,27 a 21 horas

Sábado: libre

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Sección teléfonos:

Turno 1.º

Lunes a viernes: de 7,18 a 14,30 horas

Sábado: libre

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 14,30 a 21 horas

Sábado: de 7,30 a 13 horas.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefas de Turno de Teléfonos:

Turno 1.º

Lunes a viernes: de 7,9 a 14 horas

Sábado (1 de 2): de 7,30 a 13 horas.

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 14,9 a 21 horas

Sábado (1 de 2): de 7,30 a 13 horas

Estos turnos son fijos.

Sección de Administración:

Lunes: de 7 a 14,30 horas

Martes a viernes: de 7 a 14,15 horas

Sábado (1 de 8): de 9 a 13 horas

Secciones de Compras y Abonos:

Lunes a jueves: de 7 a 14,30 horas

Viernes: de 7 a 14 horas

Sábado: libre

Secciones de Personal y Comercial:

Lunes a viernes: de 9,30 a 13,8 horas y de 16,30 a 20 horas

Sábado (1 de 3): de 9 a 13 horas

Bar:

Lunes a viernes: de 8,30 a 12,30 horas y de 16 a 19 horas

Jefes de Almacén, Reparto, Mantenimiento y Teléfonos:

Lunes a viernes: de 9 a 13,30 horas y de 16,30 a 19,24 horas

Sábado: libre

Los Jefes de Almacén, Reparto y Teléfonos, asumirán la jornada de sus Jefes de Turno, cuando éstos se encuentren ausentes por enfermedad o vacaciones. El Jefe de Mantenimiento asumirá la jornada de su sección, cuando algún trabajador de la misma se encuentre ausente por enfermedad o vacaciones.

Centros de trabajo de Xátiva y Gandía

Turnos 1.º y 3.º

Lunes: de 6,30 a 14,30 horas

Martes a viernes: de 7 a 14,30 horas

Sábado: libre

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 13,33 a 20 horas

Sábado: libre

Turno 4.º

Lunes a viernes: de 13,33 a 20 horas

Sábado: de 7 a 14,30 horas

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefes de Almacén y jornada partida en proceso datos en Gandía:

Lunes a viernes: de 9 a 13,9 horas y de 16,30 a 19,30

Sábado (1 de 2): de 8,30 a 11 horas

Centro de trabajo de Murcia

Turno 1.º

Lunes a viernes: de 7,30 a 15,15 horas

Sábado: libre

Turno 2.º

Lunes a viernes: de 14 a 20,30 horas

Sábado: de 7,30 a 10,15 horas.

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén:

Lunes a viernes: de 9 a 13,9 horas y de 16,30 a 19,30

Sábado (1 de 2): de 8,30 a 11 horas

Artículo 9. 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.

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

Artículo 10. Vacaciones.

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

El período de disfrute vacacional para el centro de trabajo de Aldaya será de cuatro meses, junio, julio, agosto y septiembre, para el personal de los turnos diurnos y de tres meses, julio, agosto y septiembre, para el personal del turno seminocturno, durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

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 convenio). Si el disfrute de las vacaciones fuera en alguno de los meses que no se encuentran dentro del período pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

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

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aun no perteneciendo al mismo grupo que se tuvo en cuenta para fijar el calendario de vacaciones, se deben aglutinar ambos colectivos de trabajadores para 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 pactados diferenciando a los que les corresponda compensación y a los que no tengan derecho a la misma.

La edad escolar es la comprendida entre los 6 y los 16 años, ambos inclusive.

El período de vacaciones escolares debe ser el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, 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 quedarán 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 teniéndose 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 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, podrán 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 aumento del cupo de trabajadores a salir de vacaciones en cada uno de los meses que se hubiera establecido.

Artículo 11. Fiestas.

Se considerarán fiestas no recuperables las del calendario laboral que la autoridad competente señale para cada localidad, así como las que tengan tal carácter para las Oficinas de Farmacia según el calendá-

rio 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 día anterior a la Fiesta de la Primavera.

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

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

La jornada laboral de los medios días festivos será, para todos los trabajadores del centro de trabajo afectado, de 3,5 horas, salvo para los trabajadores del turno seminoturno del almacén de Aldaya, que será de 2,42 horas.

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

Se acuerda que las fiestas locales del centro de trabajo de Aldaya serán las de Valencia capital.

Artículo 12. *Períodos de prueba.*

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

Para el grupo profesional de Técnicos Titulados: seis meses.

Para el grupo profesional de Personal Cualificado: un mes.

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

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

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

Artículo 13. *Vestuario y equipos.*

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

	Almacén	
Verano	Caballeros	Señoras
Invierno	2 camisas m/c	1 bata m/c
	1 pantalón	1 pantalón
	1 stival	1 bata m/l
	1 suéter cisne cremallera	1 suéter cisne cremallera
	1 pantalón pana	1 pantalón pana

Muelle de entradas

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

Muelle de reparto

Verano	1 camisa m/c y 1 camisa m/l
Invierno	1 pantalón tejano
	1 suéter cisne cremallera
	1 pantalón tejano
	1 cazadora cada tres años
	1 anorack cada tres años

Teléfonos y Administración

Verano	2 camisas blancas m/c
Invierno	1 cárdigan azul marino cada dos años

Mantenimiento

Verano	2 camisetas algodón m/c
	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.

Artículo 14. *Salario.*

Para el año 1994, se acuerda prorrogar las tablas de 1993 y completar el pago íntegro de la quinta paga establecida en el Convenio 1992/1993.

Para el año 1995, el sueldo base de cada categorías, se incrementará en el 1 por 100, con el resultado que consta en el anexo I.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

Serán cinco: la de Beneficios, pagadera en enero; la de mayo; la de julio; la de octubre y la de Navidad.

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

Artículo 16. *Plus Convenio (concepto fijo salarial).*

El Plus Convenio (con anterioridad, Plus de Actividad y Asistencia), durante la vigencia del presente Convenio, mantendrá los importes fijados en el Convenio 1992-1993, para el año 1993, tal y como se refleja a continuación:

Grupo I: 40.059 pesetas paga por 17 pagas igual a 681.003 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo, son las siguientes:

Auxiliar Administrativo
Ayudante de Dependiente
Corredor de Plaza
Dependiente
Oficial Administrativo

Grupo II: 43.499 pesetas paga por 17 pagas igual a 739.483 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Dependiente Mayor
Profesional de 1.^a
Profesional de 2.^a

Grupo III: 46.908 pesetas paga por 17 pagas igual a 797.436 pesetas anuales.

Las categorías profesionales de este grupo son las siguientes:

Jefe Almacén
Jefe Sección Administrativa
Jefe Sección Mercantil
Jefe Sección Servicios

Artículo 17. *Plus de Productividad*

Se establece un Plus de Productividad cuyo valor, para todas las categorías sujetas al Convenio, será el que figura en el anexo III.

A efectos de determinar los rendimientos correspondientes a cada uno de los valores de productividad fijados en dicho anexo III, la empresa «Alcofarsa», encargará el pertinente estudio técnico de métodos y tiempos que servirá de base para la implantación del sistema de productividad antes del 1 de julio del presente año, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio a consensuar los valores de rendimientos antes de tal fecha.

Hasta la implantación del sistema de productividad en fecha 1 de julio del presente año, se considerará como rendimiento habitual, el que de manera continuada se viene realizando, abonándose, en consecuencia, el valor equivalente al rendimiento habitual que figura en el citado anexo III, con efectos de 1 de enero de 1995, y sin perjuicio de su posterior regularización.

En el período vacacional, cada trabajador percibirá, en concepto de Plus de Productividad, el importe medio de los obtenidos, por dicho concepto, en los tres meses inmediatamente anteriores trabajados.

Artículo 18. *Plus de Nocturnidad*

Consistirá en el abono del 2 por 100 del Sueldo Base a todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno seminoturno, por día trabajado.

Artículo 19. *Plus de Transporte.*

Consistirá para 1994 en 349 pesetas diarias, para 1995 en 352 pesetas diarias y para 1996 en 357 pesetas diarias. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no convenio al trabajo doce veces al año.

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

Artículo 20. *Subsidio por matrimonio.*

Todo trabajador de cualquier sexo que contraiga matrimonio, teniendo un año de antigüedad en la empresa, percibirá, dentro del mes en que se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente a una paga mensual, entendiéndose por ésta un sueldo base más la anti-

güedad y la gratificación voluntaria si la hubiera. Esta paga se complementará con un 11 por 100 del total de los conceptos antes mencionados.

Artículo 21. *Subsidio por natalidad.*

Consistirá en 35.000 pesetas de una sola vez pagaderas por el nacimiento de cada hijo, para el año 1994. Para el año 1995 será de 35.350 pesetas y para el año 1996 será de 35.880 pesetas.

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

Artículo 22. *Servicio Militar.*

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

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

Artículo 23. *Ayuda Escolar.*

Para 1994 se establece un pago único anual en el mes de septiembre, para ayuda de libros, de 11.000 pesetas para los hijos de trabajadores de 3 a 5 años de edad, ambos inclusive y de 21.000 pesetas, para cada uno de los hijos comprendidos entre los 6 y los 16 años, ambos inclusive.

Para 1995 será de 11.110 pesetas y de 21.210 pesetas, respectivamente y para 1996 los importes serán de 11.277 y 21.528 pesetas, respectivamente.

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

«Alternativa Comercial Farmacéutica» concederá, para el año 1994, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, una ayuda familiar de 17.000 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico o mental que tenga el puesto a su cargo y cuya calificación esté reconocida por los organismos médicos de la Seguridad Social. Para los años 1995 y 1996, el importe será de 17.170 pesetas y de 17.428 pesetas, respectivamente.

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.

Artículo 25. *Plus de responsabilidad.*

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

Artículo 26. *Minusválidos.*

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

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

Artículo 27. *Trabajadoras embarazadas.*

En consideración a las distintas circunstancias que se les 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 gestión, y hasta la fecha en que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de quince minutos de descanso independientemente de lo que pueda establecer la Legislación.

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

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

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

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

Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Artículo 29. *Premios.*

1.º Premio al cese por jubilación.

a) La jubilación será obligatoria el mismo día que el trabajador cumpla los 65 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 60 y los 65 años, será acreedor al mismo premio que al que se jubile obligatoriamente a los 65 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:

El trabajador que cumpla 60 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 100 por 100 de una mensualidad (sueldo base, antigüedad y plus convenio).

Artículo 30. *Jubilación antes de los 65 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 65 años de edad, la edad de jubilación obligatoria quedará modificada igualmente.

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

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

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.

Artículo 32. 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.

Artículo 33. Jornada reducida.

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

Artículo 34. Anexos.

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

Este anexo seguirá la misma tramitación administrativa que el Convenio.

Artículo 35. Omisiones.

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

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y control de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria 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.

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

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

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

Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará los adeudos de dichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

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

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

Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa 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 período medie una Ley acerca de este tema en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 38. Plus traslado.

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

Este plus supone, durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de 6.925 pesetas mensuales pagaderas once veces al año.

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

Artículo 39. Compensación por traslado.

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

Artículo 40. Nuevas tecnologías.

La empresa no instará expediente de Regulación de Empleo «por causas tecnológicas».

Artículo 41. Categorías profesionales.

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

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

Artículo 42. Ascensos.

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.

Disposición final única.

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 1995

Categoría	Mensual Ptas.	Anual Ptas.
Jefe Almacén	107.194	1.822.298
Jefe Sección Administrativa	105.566	1.794.622
Jefe Sección Servicios	104.498	1.776.466
Jefe Sección Mercantil	103.424	1.758.208
Dependiente Mayor	102.480	1.742.160
Corredor de Plaza	100.156	1.702.652
Dependiente	98.878	1.680.926
Oficial Administrativo	98.878	1.680.926
Profesional de 1.ª	95.782	1.628.294
Auxiliar Administrativo	95.782	1.628.294
Profesional de 2.ª	95.538	1.624.146
Ayudante de Dependiente	95.538	1.624.146

SUELDO BASE PARA 1996

Categoría	Mensual Ptas.	Anual Ptas.
Jefe Almacén	108.802	1.849.634
Jefe Sección Administrativa	107.150	1.821.550
Jefe Sección Servicios	106.066	1.803.122
Jefe Sección Mercantil	104.976	1.784.592
Dependiente Mayor	104.018	1.768.306
Corredor de Plaza	101.660	1.728.220
Dependiente	100.362	1.706.154
Oficial Administrativo	100.362	1.706.154
Profesional de 1.ª	97.220	1.652.740
Auxiliar Administrativo	97.220	1.652.740
Profesional de 2.ª	96.972	1.648.524
Ayudante de Dependiente	96.972	1.648.524

ANEXO II

Cuatrienios-1995

Categorías	S. B.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jefe Almacén	107.194	5.360	10.720	16.080	21.440	26.800	32.160	37.520	42.880	48.240	53.600
Jefe Sección Adtva.	105.566	5.278	10.556	15.834	21.112	26.390	31.668	36.946	42.224	47.502	52.780
Jefe Sección Svcs.	104.498	5.225	10.450	15.675	20.900	26.215	31.350	36.575	41.800	47.025	52.250
Jefe Sección Mctil.	103.424	5.171	10.342	15.513	20.684	25.855	31.026	36.197	41.368	46.539	51.710
Dependiente Mayor	102.480	5.124	10.248	15.372	20.496	25.620	30.744	35.868	40.992	46.116	51.240
Corredor de Plaza	100.156	5.008	10.016	15.024	20.032	25.040	30.048	35.056	40.064	45.072	50.008
Dependiente	98.878	4.944	9.888	14.832	19.776	24.720	29.664	34.608	39.552	44.496	49.440
Oficial Adtvo.	98.878	4.944	9.888	14.832	19.776	24.720	29.664	34.608	39.552	44.496	49.440
Profesional de 1.ª	95.782	4.789	9.578	14.367	19.156	23.945	28.734	33.523	38.312	43.101	47.890
Auxiliar Adtvo.	95.782	4.789	9.578	14.367	19.156	23.945	28.734	33.523	38.312	43.101	47.890
Profesional de 2.ª	95.538	4.777	9.554	14.331	19.108	23.885	28.662	33.439	38.216	42.993	47.770
Ayudante Dependiente	95.538	4.777	9.554	14.331	19.108	23.885	28.662	33.439	38.216	42.993	47.770

CUATRIENIOS-1996

Categorías	S. B.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jefe Almacén	108.802	5.440	10.880	16.320	21.760	27.300	32.640	38.080	43.520	48.960	54.400
Jefe Sección Adtva.	107.150	5.357	10.714	16.071	21.428	26.785	32.142	37.449	42.856	48.213	53.570
Jefe Sección Svcs.	106.066	5.303	10.606	15.909	21.212	26.515	31.818	37.121	42.424	47.727	53.030
Jefe Sección Mctil.	104.976	5.249	10.498	15.747	20.996	26.245	31.494	36.743	41.992	47.241	52.490
Dependiente Mayor	104.018	5.201	10.402	15.603	20.804	26.005	31.206	36.407	41.608	46.809	52.010
Corredor de Plaza	101.660	5.083	10.166	15.249	20.332	25.415	30.498	35.581	40.664	45.747	50.830
Dependiente	100.362	5.018	10.036	15.054	20.072	25.090	30.108	35.126	40.144	45.162	50.180
Oficial Adtvo.	100.362	5.018	10.036	15.054	20.072	25.090	30.108	35.126	40.144	45.162	50.180
Profesional de 1.ª	97.220	4.861	9.722	14.583	19.444	24.305	29.166	34.027	38.888	43.749	48.610
Auxiliar Adtvo.	97.220	4.861	9.722	14.583	19.444	24.305	29.166	34.027	38.888	43.749	48.610
Profesional de 2.ª	96.972	4.849	9.698	14.547	19.396	24.245	29.094	33.943	38.792	43.641	48.490
Ayudante Dependiente	96.972	4.849	9.698	14.547	19.396	24.245	29.094	33.943	38.792	43.641	48.490

ANEXO III

Tablas de productividad

Valores		Año 1995		Año 1996	
		Ptas./año	Ptas./mes	Ptas./año	Ptas./mes
Rendimiento	100	31.368	2.614	31.848	2.654
Rendimiento	125	49.368	4.114	57.048	4.754

Valores redondeados según rendimientos

Mínimo o	100	31.368	2.614	31.848	2.654
	101	32.088	2.674	32.856	2.738
	102	32.808	2.734	33.864	2.822
	103	33.528	2.794	34.782	2.906
	104	34.248	2.854	35.880	2.990
	105	34.968	2.914	36.888	3.074
	106	35.688	2.974	37.896	3.158
	107	36.408	3.034	38.904	3.242
	108	37.128	3.094	39.912	3.326
	109	37.848	3.154	40.920	3.410
	110	38.568	3.214	41.928	3.494
	111	39.288	3.274	42.936	3.578
	112	40.008	3.334	43.944	3.662
	113	40.728	3.394	44.952	3.746
	114	41.448	3.454	45.960	3.830
	115	42.168	3.514	46.968	3.914
	116	42.888	3.574	47.976	3.998
	117	43.608	3.634	48.984	4.082
	118	44.328	3.694	49.992	4.166
119	45.048	3.754	51.000	4.250	
120	45.768	3.814	52.008	4.334	
121	46.488	3.874	53.016	4.418	
122	47.208	3.934	54.024	4.502	
123	47.928	3.994	55.032	4.586	
124	48.648	4.054	56.040	4.670	
Habitual o	125	49.368	4.114	57.048	4.754