

nombrada por Real Decreto 492/1999, de 18 de marzo, («Boletín Oficial del Estado» número 67, del 19), en nombre y representación de la Administración General del Estado -Instituto de la Juventud-, según las competencias que le corresponden a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y del artículo 6.2 del Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre.

Y el ilustrísimo señor don Javier Trigo Oubiña, como Director gerente del Instituto Navarro de Deporte y Juventud, nombrado por Decreto Foral 365/96, de 23 de septiembre («Boletín Oficial de Navarra» número 117 del 25), en nombre y representación de la Comunidad Foral de Navarra.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

EXPONEN

Que con fecha 2 de marzo de 1998, se firmó la ampliación del Convenio de colaboración suscrito el 9 de septiembre de 1996 entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Foral de Navarra para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula Primera del referido Convenio de ampliación se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio antedicho, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la estipulación Primera del Convenio suscrito entre las dos partes el 9 de septiembre de 1996.

Segunda.—Para el año 2002, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este Programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico 19.201.323A.226.10 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 180.303,63 euros.

La prima para cada una de las pólizas será de 95,59 euros.

2. La cobertura del seguro de Caución : 180.303,63 euros.

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3 por 100 de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los Cursos de Formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa : 76.028,03 euros.

Total de su aportación: 436.635,29 euros.

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

II. El Instituto Navarro de la Juventud correrá directamente con los gastos que se produzcan por:

1. Personal necesario para el Programa: 33.948,17 euros.

2. Gastos de local: 7.406,87 euros.

Total de su aportación: 41.355,04 euros.

Este gasto no tiene una consignación presupuestaria específica, puesto que las personas que desarrollan el programa son funcionarios de este Instituto y los locales son la sede de la citada Institución.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 2002.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.—Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, Javier Trigo Oubiña.

9121

RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», para el año 2001.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», para el año 2001 (Código de Convenio número 9007572), que ha sido suscrito con fecha 14 de marzo de 2002 de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 19 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA 2001

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», de todos sus Centros de Trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro, estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosa considerada globalmente durante el periodo de vigencia del Convenio, quedando exceptuados de la aplicación del mismo, los Directores, Directores Técnicos, titulados con puestos directivos, Secretarías de Dirección y Jefes de Administración.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 2001, cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y de duración hasta el 31 de diciembre de 2001, 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.

Artículo 3. *Absorción.*

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

Artículo 4. *Antigüedad.*

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

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

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

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

Aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio, hubieran generado y estuvieran cobrando el décimo cuatrienio, continuarán cobrándolo hasta el final del periodo. A partir del siguiente año y con efectos económicos al 1 de enero, se incrementará la cantidad acu-

mulada en concepto de antigüedad, en el mismo porcentaje con que se incrementa, anualmente, el Sueldo Base.

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

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

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

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

Artículo 6. *Turno seminocturno almacén de Aldaya.*

Este turno se nutrirá, inicialmente, con personal voluntario fijo. En el caso de no cubrir las plazas voluntarias, se completará con personal de los turnos diurnos de almacén y del muelle de carga. En este último caso, uno de los puestos cubiertos por personal no voluntario, corresponderá a un trabajador del muelle de carga o a un ex-oficial de 2.ª, que cubrirá un puesto de trabajo en el muelle de carga.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Horarios y turnos de trabajo.*

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

Los turnos y horarios son los siguientes:

Centro de trabajo de Aldaya

Almacén, muelle, control operativo y mantenimiento

Turnos 1.º y 3.º:

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

Turno 2.º:

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

Turno 4.º:

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

Estos turnos son rotativos por semanas alternas y proporcionales en su composición en el número de trabajadores, efectuándose una rotación de puestos de manera que se equilibren las cargas del trabajo en cada

sección, tanto en las actividades medidas como en las no medidas, salvo los puestos de trabajo de lanzamiento de pedidos, repaso en básculas, carretillas elevadoras-reposición y sistema de control operativo.

Turno 5.º (seminocturno):

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

Jefes de turno de almacén y muelle

Turno 1.º:

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

Turno 2.º:

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

Estos turnos son rotativos por semanas alternas.

Teléfonos

Turno 1.º:

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

Turno 2.º:

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

Jefes de turno de teléfonos

Turno 1.º:

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

Turno 2.º:

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

Administración

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

Compras y abonos

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

Personal y comercial

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

Bar

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

Jefes de Almacén, reparto, mantenimiento y teléfonos

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

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

Centro de Trabajo de Gandia*Almacén*

Turnos 1.º y 3.º:

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

Turno 2.º:

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

Turno 4.º:

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

Jefe de Almacén y jornada partida

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

Centro de trabajo de Murcia*Almacén*

Turnos A y B:

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

Turno C:

Lunes a viernes: De quince a veintiuna horas.
Se realizan estos turnos alternativamente en ciclos de tres semanas.

Turno D:

Lunes a viernes: De trece a diecisiete horas.

Turno E:

Lunes a viernes: De trece a diecisiete horas.
Sábado: De siete a quince horas.
Domingo: De once a quince horas.

Estos dos turnos serán rotativos por semanas alternas.

Jefe de Almacén

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

Artículo 8. Guardias y plus de guardia.

Los trabajadores del Centro de Trabajo de Aldaya, incluidos en este Convenio, realizarán servicios de guardia, a las Oficinas de Farmacia, todos los domingos y festivos del año con el horario de once treinta a catorce treinta horas.

El grupo de guardia lo formarán tres trabajadores y la designación se realizará por orden alfabético, siendo, al menos, dos del colectivo del almacén. No obstante, los trabajadores podrán cambiarse las guardias, siempre que se cumpla la condición anterior, con un tope de 70 horas anuales por este concepto.

Se establece, como compensación por la realización de guardias en domingo, un Plus de Guardia cuyo importe será de 10.200 pesetas por trabajador y día de guardia. Igualmente, como compensación por la realización de guardias en festivo no domingo, se abonará un Plus de Guardia de 10.200 pesetas por trabajador y día de guardia y se concederá un día de descanso a elección del trabajador, siempre que las necesidades de producción lo permitan; de lo contrario será a convenir entre la Empresa y el trabajador. Cuando la guardia se realice el Viernes Santo o el domingo, Pascua de Resurrección, en los años en que sea festivo el Jueves Santo, y el trabajador afectado libere el día siguiente sábado, el día de descanso se podrá disfrutar cualquier día del año siempre que la producción lo

permita y con un máximo de coincidencia de tres trabajadores de permiso en cada día. En los años en que el Jueves Santo no sea festivo y a un trabajador le correspondiese realizar la guardia del domingo Pascua de Resurrección y libere ese sábado, se le aplicará el mismo tratamiento que lo descrito anteriormente.

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

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

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

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la no realización de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fueran necesarias realizar. La Dirección de la Empresa se compromete a informar, con anterioridad, al Comité de Empresa de la realización de horas extraordinarias, siempre que las circunstancias lo permitan.

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

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

Las horas extraordinarias destinadas a inventarios o preinventarios, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria (Sueldo Base; Antigüedad y Plus Convenio).

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

Artículo 10. Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales consecutivos dentro de un mismo mes.

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

El periodo de disfrute vacacional para el Centro de Trabajo de Aldaya será de cuatro meses, junio, julio, agosto y setiembre, durante la vigencia del presente Convenio.

El periodo de disfrute vacacional para los Centros de Trabajo de Gandia y Murcia será de cinco meses, junio, julio, agosto, setiembre y octubre, durante la vigencia del presente Convenio.

Si en cualquiera de los Centros de Trabajo, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (Sueldo Base, Antigüedad y Plus Convenio).

En los casos anteriores la compensación del 50 por 100, se calculará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados dentro de los periodos compensables. A tal efecto, la compensación diaria será el cociente de dividir el 50 por 100 de una paga (Sueldo Base, Antigüedad y Plus Convenio) por 30.

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aún 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 sólo bloque a la hora de confeccionar el calendario, salvo para los que por acuerdo del 04-01-90, quedaron excluidos de la rotatividad y para los que pudieran quedar excluidos por nuevo acuerdo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en este artículo, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por tres miembros de entre el

Comité de Empresa y Delegados de Personal y tres por la Dirección de la Empresa.

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

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

- a) Existe una única bolsa de rotatividad, para cada sección.
- b) Comenzará la elección el primer trabajador o trabajadora que quedó fuera, el año anterior, de la elección del mes de agosto, en todas las secciones o departamentos de todos los centros de trabajo.
- c) Cuando algún trabajador cause baja en la Empresa se producirá un reajuste en la numeración de la bolsa a la que pertenecía.
- d) Cuando un trabajador cause baja de una sección para ingresar en otra, tomará, siempre, el último número que quede libre de la bolsa de vacaciones en la que se integre.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Fiestas.*

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

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

La jornada laboral de los medios días festivos será, para todos los trabajadores del Centro de Trabajo afectado, de 3,5 horas, salvo para los trabajadores del turno seminocturno del almacén de Aldaya, que será de dos horas y cuarenta y dos minutos.

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

Se acuerda para los centros de trabajo de Aldaya, salvo para el turno seminocturno, y Gandia, que se sumen las horas de trabajo, a realizar

por cada trabajador, de los días 17 y 18 de marzo y 24 y 31 de diciembre; dividir el resultado entre dos y que el tiempo resultante sea la jornada a realizar por cada trabajador en dos de los días antes mencionados, librándolo los otros dos.

Al ser el día 17 de marzo de trabajo a jornada completa, las horas trabajadas de media por cada trabajador es de 7, que más las 3,5 horas de cada uno de los tres medios días festivos, dan un total de 17,5 horas a trabajar en dos jornadas; es decir, ocho horas y cuarenta y cinco minutos cada día de trabajo.

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

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

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

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

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

Las fiestas locales del Centro de Trabajo de Aldaya serán las de Valencia capital.

Artículo 12. *Períodos de prueba.*

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

Para el grupo profesional de Técnicos Titulados: Seis meses.

Para el grupo profesional de Personal Cualificado: Un mes.

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

A los efectos de computar la duración del periodo 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 periodo de prueba.

Artículo 13. *Vestuario y equipos.*

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

Almacén		
	Caballeros	Señoras
Verano.	2 camisas de manga corta. 1 pantalón largo o corto a elección.	1 bata de manga corta. 1 pantalón largo o corto a elección.
Iniverno.	1 stival los años impares. 1 sudadera los años pares. 1 pantalón de pana los años impares. 1 zapatillas deportivas los años pares.	1 bata de m/larga los años impares. 1 sudadera los años pares. 1 pantalón de pana los años impares. 1 zapatillas deportivas los años pares.

Muelle de entradas:

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

Muelle de reparto:

Verano:

2 camisas, una de manga corta y otra de manga larga.

1 pantalón tejano.

Invierno:

- 1 sudadera los años pares.
- 1 pantalón tejano los años impares.
- 1 zapatillas deportivas los años pares.
- 1 anorak cada tres años.

Teléfonos y administración:

Verano:

- 1 polo azul marino.
- 1 cardigan azul marino cada dos años.

Mantenimiento:

Verano:

- 2 camisetas de algodón de 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.

Artículo 14. *Salario.*

El incremento para el Sueldo Base de cada categoría, se incrementará en el 2,7 por 100 más un 0,5 por 100 de mejora sobre las tablas salariales del año 2000, con el resultado que consta en el anexo I.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

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

El importe de cada paga extraordinaria estará compuesto por los conceptos salariales fijos de la nómina (Sueldo base; antigüedad y plus convenio).

Artículo 16. *Plus Convenio.*

Se establece un único Plus Convenio para todas las categorías profesionales, por un importe de 50.000 pesetas.

Artículo 17. *Plus de productividad.*

Nació como consecuencia del Sistema de Productividad de Alcofarsa, de medición global, cuyo desarrollo viene recogido en pacto de fecha dos de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Se parte como cantidad mensual máxima, de 5.311 pesetas, como resultado de la aplicación del 3'2 por 100 de incremento, a la cantidad mensual máxima del año 2000.

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

Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 19. *Plus de transporte.*

Consistirá en 398 pesetas diarias. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, doce veces al año.

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

Artículo 20. *Subsidio por matrimonio.*

Todo trabajador, de cualquier sexo, que contraiga matrimonio, teniendo un año de antigüedad en la Empresa, percibirá, dentro del mes en que

se reincorpore después del permiso de matrimonio, un subsidio equivalente a una paga mensual, entendiéndose por ésta, un Sueldo Base, Antigüedad y Gratificación voluntaria, estos dos últimos conceptos si los hubiera. Esta paga se complementará con un 11% del total de los conceptos antes mencionados.

Artículo 21. *Subsidio por natalidad.*

Consistirá en 39.295 pesetas, pagaderas de una sola vez, por el nacimiento de cada hijo.

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

Artículo 22. *Servicio militar.*

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

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

Artículo 23. *Ayuda escolar.*

Consistirá en un pago único anual, en la nómina del mes de setiembre, para ayuda de libros, de 10.000 pesetas por cada uno de los hijos de 1 a 2 años de edad, ambos inclusive, de 12.598 pesetas para cada uno de los hijos de 3 a 5 años de edad, ambos inclusive, de 24.049 pesetas para cada uno de los hijos de 6 a 16 años de edad, ambos inclusive y de 30.000 pesetas para cada uno de los hijos de 17 a 18 años de edad, ambos inclusive.

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

«Alternativa Comercial Farmaceutica, Sociedad Anónima», concederá, independientemente de la cantidad asignada por la Seguridad Social, una ayuda familiar de 19.470 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 está reconocida por los organismos de la Seguridad Social.

Artículo 25. *Plus de responsabilidad.*

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

Artículo 26. *Minusválidos.*

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

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

Artículo 27. *Trabajadoras embarazadas.*

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

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

b) Cumplido el cuarto mes de gestación, y hasta la fecha en que se produzca la baja por descanso maternal, las trabajadoras embarazadas disfrutarán de 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 INSS viene dando del 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 y Salud.

Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

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

Artículo 29. *Premios.*

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 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 10 ó más años de prestación de servicios en la Empresa y todos los trabajadores que estando en activo cumplan 25 años de prestación de servicios en la Empresa, percibirán un premio en metálico equivalente al 100 de una mensualidad (Sueldo Base, Antigüedad y Plus Convenio).

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

En el supuesto de que por Ley se anticipara la edad de jubilación que cree el derecho al cien por cien de la prestación por edad actualmente a los 65 años, la edad de jubilación obligatoria quedará modificada igualmente.

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

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

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

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La nega-

tiva del trabajador a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

Artículo 32. *Seguro por defunción o invalidez.*

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

Muerte natural: 1.000.000.

Muerte accidental: 2.000.000.

Muerte por accidente de circulación: 3.000.000.

Invalidez total o permanente por enfermedad o accidente: 2.000.000.

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

Artículo 33. *Jornada reducida.*

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

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

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

Artículo 34. *Anexos.*

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

Este anexo seguirá la misma tramitación administrativa que el Convenio.

Artículo 35. *Omisiones.*

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

Artículo 36. *Comisión Paritaria.*

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

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

El Presidente no tendrá voto de calidad.

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

Artículo 37. *De los sindicatos y los Comités de empresa.*

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

Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sin-

dicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará la antedichas detracciones, 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 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 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.

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 la cantidad de 301 pesetas diarias. Se abonará por trabajador y por jornada completa o no de asistencia al trabajo, once veces al año.

Artículo 39. *Compensación por traslado.*

a) 400.000 pesetas a los que se incorporen al Centro de Trabajo de destino antes de los cinco días siguientes al de 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.

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.^a
Auxiliar Administrativo.
Profesional de 2.^a
Ayudante de Dependiente.

Artículo 42. *Ascensos.*

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

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

Artículo 43. *Comisión negociadora del Convenio.*

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio Colectivo, los gastos que se produzcan por desplazamiento de los Delegados a Aldaya, se abonarán a razón de 25 pesetas el kilómetro, cuando el trayecto se realice en vehículo propio, o se abonará el precio del billete de tren o autobús, previa su presentación.

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

Artículo 44. *Formación continua.*

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

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

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

Artículo 45. *Permisos no retribuidos.*

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

Artículo 46. *Permisos retribuidos.*

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

Disposición final 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 2001

Categoría	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
Jefe Almacén	121.540	2.066.180
Jefe Sección Administrativa	119.694	2.034.798
Jefe Sección Servicios	118.483	2.014.211
Jefe Sección Mercantil	117.266	1.993.522
Dependiente Mayor	116.195	1.975.315
Corredor de Plaza	113.561	1.930.537
Dependiente	112.110	1.905.870
Oficial Administrativo	112.110	1.905.870
Profesional de 1. ^a	108.600	1.846.200
Auxiliar Administrativo	108.600	1.846.200
Profesional de 2. ^a	108.324	1.841.508
Ayudante de Dependiente	108.324	1.841.508

9122

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9006212), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2002 por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa y por los Delegados de Personal firmantes del Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 22 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS HEALTH, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Madrid, siendo las diez horas, del día 5 de abril de 2002, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (anteriormente «IMS Ibérica, Sociedad Anónima») la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa, formada por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal suscrito el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1.º de enero del mismo año.

A partir del 1 de enero de 2002, ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante el año 2001:

1) Incrementar en un 3 por 100 (con cláusula de revisión, siempre que durante el año 2002, el IPC supere este porcentaje) los salarios realmente abonados por todos los conceptos, a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 2001.

2) De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo número 1.

3) Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) fijándose en 0,38 euros, por kilómetro recorrido.

4) De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 2002, se disfrutarán dos días de «puente», que serán el 3 de mayo y el 23 de diciembre.

5) Las vacaciones generales acordadas para el presente año serán de la siguiente forma:

25 y 26 de marzo.

Del 29 de julio al 23 de agosto o del 5 de agosto al 30 de agosto, 26, 27 y 30 de diciembre.

6) La póliza de seguro colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 se mantiene en 48.080,97 euros.

7) Se establece que cada trabajador percibirá anualmente 252 tickets restaurante por valor de 7,81 euros cada uno.

8) En relación al día extra de vacaciones, cada trabajador podrá disfrutar hasta cuatro días al año, distribuidos uno cada trimestre natural, siempre y cuando en el trimestre anterior no haya habido ninguna falta de asistencia al trabajo, excepto en cualquiera de los casos descritos en el artículo 35 del Convenio vigente y se haya cumplido íntegramente la jornada laboral.

9) Se acuerda suscribir una póliza de asistencia sanitaria colectiva, que se firmará con la compañía que ofrezca los servicios y coberturas más ventajosas para el colectivo, dicha póliza será abonada por la empresa.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión con el acuerdo de elevar la presente acta a la Autoridad Laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO I

Tabla salarial 2001

Categoría	Total mensual (14 pagas al año) — Euros	Total anual — Euros
Titulado Superior «A»	1.626,59	22.772,26
Titulado Superior «B»	1.032,03	14.448,42
Titulado Medio «A»	851,59	11.922,26
Titulado Medio «B»	709,66	9.935,24
Técnico Publicidad	1.114,70	15.605,80
Técnico Márketing «A»	962,67	13.477,38
Técnico Márketing «B»	876,35	12.268,90
Técnico Márketing «C»	688,02	9.632,28
Promotor Ventas «A»	876,35	12.268,90
Promotor Ventas «B»	688,02	9.632,28
Jefe Superior Administrativo	1.626,59	22.772,26
Jefe 1. ^a Administrativo	1.333,56	18.669,84
Jefe 2. ^a Administrativo	1.125,52	15.757,28
Oficial 1. ^a Administrativo	906,47	12.690,58
Oficial 2. ^a Administrativo	876,35	12.268,90
Auxiliar Administrativo	846,23	11.847,22
Telefonista-Recepcionista	846,23	11.847,22
Ayudante Administrativo		«Salario mínimo interprofesional»
Aspirante Administrativo		«Salario mínimo interprofesional»
Limpiador/a		«Salario mínimo interprofesional»

9123

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar «Nuevo Futuro» (Código de Convenio número 9011882), que ha sido suscrito con fecha 22 de marzo de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo

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, 22 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.