

Se valorará la dificultad técnica e interés artístico del programa presentado.

El opositor aportará su acompañante.

Además se pedirá al opositor la realización de una clase práctica ante un caso supuesto cuyo desarrollo no excederá de 20 minutos.

28) TROMPETA-SAXOFÓN.— Presentación de un programa de concierto elegido por el opositor en el que estén incluidas al menos una obra clásica, una romántica y otra // del siglo XX, todas ellas publicadas. El opositor interpretará las obras que el // Tribunal seleccione de dicho programa durante un tiempo que, en ningún caso, será inferior a cuarenta minutos.

Se valorará la dificultad técnica e interés artístico del programa presentado.

El opositor aportará su acompañante.

La exposición oral a que se refiere el apartado 6.3 de la Orden de 21 de Mayo de 1.992 incluirá un análisis estético-formal de una obra o fragmento propuestos por el Tribunal, que en el caso de los instrumentistas deberá incluir digitación, articulación y fraseo. La preparación, exposición oral y debate de dicho análisis se realizará dentro de los tiempos establecidos en dicho apartado.

Además se pedirá al opositor la realización de una clase práctica ante un /

caso supuesto cuyo desarrollo no excederá de 20 minutos.

29) DIBUJO ARTISTICO.— Ejercicio de dibujo y estudio de color, referente a la enseñanza común y de las especialidades.

30) DIBUJO LINEAL.— Los aspirantes deberán acudir provistos de útiles e instrumentos de dibujo, para la realización de ejercicios de acuerdo con el cuestionario de la especialidad.

31) CERAMICA.— Los opositores deberán ir provistos de materiales y utensilios necesarios para el desarrollo práctico (Arcilla, Esmaltes, Oxidos, Engobes, Pinceles, Palillos y cualquier otro necesario). Este ejercicio constará de trabajo de torneado, retorneado, bajo-relieve, azulejos 15 x 15, mural.

32) DECORACION.— Se desarrollará un proyecto de decoración completo, establecido por el Tribunal en un plazo de tiempo que no excederá de 20 días.

El proyecto estará constituido por:

- Planimetría técnica (Planos de planta, alzada, secciones, detalles constructivos, etc.)
- Partes artísticas (Bocetos y perspectivas a color)
- Memoria, mediciones y cálculos.

3. Otras disposiciones

CONSEJERIA DE GOBERNACION

ORDEN de 23 de junio de 1992, por la que se concede una subvención de veinticinco millones de pesetas, al Ayuntamiento de Monachil (Granada), para la construcción de la primera fase de las obras del parque de la citada localidad.

Dada la necesidad de fomentar, desarrollar y homogeneizar los Servicios Contraincendios y Salvamentos de la Comunidad Autónoma Andaluza, garantizando de este modo la seguridad y protección de personas y bienes en situación de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, y a tenor de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 18 de la Ley 3/1991 de 25 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992.

DISPONGO:

Artículo 1º. Conceder una subvención de veinticinco millones (25.000.000) de pesetas al Excmo. Ayuntamiento de Monachil (Granada), para la construcción de la 1ª Fase de las obras del Parque de Bomberos de la citada localidad, declarándose la misma específica por razón del Objeto, obviándose por tanto la concurrencia.

Artículo 2º. La subvención objeto de esta norma será justificada en la forma prevista en los artículos 38, 41, 81 y concordantes del Decreto 149/1988 de 5 de abril que aprueba el Reglamento de Intervención de la Junta de Andalucía, así como a tenor de lo dispuesto en el párrafo séptimo del artículo 18 de la Ley 3/1991 de 28 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992.

Artículo 3º. Las obras deberán realizarse en el plazo máximo especificado en el proyecto a partir de la firma del Acta de Replanteo, reservándose la Consejería de Gobernación, a través de la Dirección General de Política Interior, los facultades de seguimiento e inspección de aquéllas hasta su finalización y recepción definitiva.

Artículo 4º. Tanto durante la realización de las Obras como en el Parque de Bomberos, existirá en unas y en otras una visible referencia a su financiación por la Consejería de Gobernación junto al Escudo de la Junta de Andalucía en idénticos caracteres que la relativa al Excmo. Ayuntamiento de Monachil.

Artículo 5º. El incumplimiento del plazo establecido en el artículo 3º a paralización de las Obras por tiempo superior a tres meses sin causas que lo justifiquen a juicio de la Dirección General de Política Interior, podrán dar lugar a la suspensión temporal o, en su caso, definitiva, de la subvención que se concede.

Artículo 6º. Se ordena su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

Sevilla, 23 de junio de 1992

ANGEL MARTIN-LAGOS CONTRERAS
Consejero de Gobernación

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 8 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ambito Interprovincial de la Empresa Huelva Farmacéutica, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Huelva Farmacéutica, S.A. «Hufasa», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 29 de mayo de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 10 de abril de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 8 de junio de 1992.— El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA HUELVA FARMACEUTICA SA "HUFASA"

PREAMBULO

El objetivo del presente Convenio Colectivo es la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, en función y cuantía de la situación social, económica y laboral que la Empresa posee, el incremento de la productividad y el fortalecimiento de las relaciones en el ámbito de la Empresa.

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades de Distribución Farmacéutica que desarrolla la Empresa HUFASA, afectando a todas sus Sucursales.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL.

Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal -- que figura en la plantilla de ésta Empresa en el momento de su firma, y a los que ingresen con posterioridad a la misma.

ARTICULO 3.- VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 1.992/ hasta el 31 de Diciembre de 1.992, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

ARTICULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante escrito dirigido a la otra, del que se acusará recibo en el que se hege constar la denuncia del anterior Convenio y la voluntad de negociar un nuevo Convenio Colectivo. Dicha denuncia debe realizarse con una antelación mínima de un mes y máxima de tres meses, a la extinción del Convenio. De no existir denuncia por alguna de las partes, el Convenio se -- considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, incrementándose las Tablas Salariales automáticamente, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo operado en los doce meses anteriores/ a su revisión, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

ARTICULO 5.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las mejoras económicas establecidas por este Convenio, son compensables y absorbibles en su totalidad con las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria, o por otros Convenios Colectivos de trabajo.

ARTICULO 6.- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las -- mismas estrictamente "Ad Personam" y entendiéndose siempre como situaciones laborales más ventajosas las que se garantizan en este -- Artículo.

ARTICULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

ARTICULO 8.- COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio. Estará integrada por los miembros del Comité General previsto en el Artículo 41 de éste Convenio, en representación de la parte -- Social y por igual número de miembros por la parte Empresarial, elegidos por la Dirección de la Empresa. Los acuerdos que adopte esta Comisión habrán de serlo por unanimidad de la representación Social y de la Económica, entendiéndose se que la existe en cada representación cuando la mayoría simple de cada una de ellas preste su conformidad al tema tratado. Los acuerdos de esta Comisión vincularán a ambas partes con el valor y eficacia de anexos al presente Convenio. En el supuesto de que no se llegase a un acuerdo sobre cualquiera de las materias planteadas, cada parte podrá ejercitar los derechos que la normativa vigente en cada momento le otorgue para la resolución del problema planteado ante la jurisdicción competente.

ARTICULO 9.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales serán las establecidas en la vigente/ Ordenanza Laboral de Comercio. La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal, señalando el número de trabajadores que corresponde a cada categoría profesional.

ARTICULO 10.- CONTRATACION TEMPORAL.

Cuando la Dirección de la Empresa se vea en la necesidad de contratar personal, con carácter eventual, interino o indefinido lo comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y ofertará el puesto de trabajo a los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por Expediente de Regulación de Empleo. El trabajador que acepte la oferta, deberá estar cualificado para el desempeño de la función de dicho puesto de trabajo. Si concu- rrieran más de un trabajador para el puesto de trabajo ofertado, la adjudicación se realizará previo concurso-oposición.

ARTICULO 11.- ASCENSOS.

Los ascensos del personal de HUFASA se realizarán de acuerdo con las normas siguientes:

- 1.- Para todas las vacantes que se produzcan y cuyo ascenso no -- esté previsto en el apartado quinto, las plazas se cubrirán/ mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto en el tablón de anuncios, y de cuya convocatoria la Dirección la habrá comunicado oportunamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal.
- 2.- En la convocatoria de las vacantes, tienen que figurar obligatoriamente las pruebas a que serán sometidos los aspirantes,

así como el lugar y fecha donde tendrán lugar dichas pruebas. Se deberá dar un plazo mínimo de quince días para que los candidatos presenten su solicitud.

3.- La composición del tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante, previamente convocada en concurso-oposición/ serán las siguientes:

- A).- Un presidente, que será designado por la Dirección de la Empresa.
- B).- Dos vocales designados por la Empresa, de los cuales uno de ellos será el Jefe del Departamento donde se haya producido la vacante.
- C).- Dos vocales designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de los cuales uno será representante de los trabajadores y el otro del seno de éstos.

Tanto el vocal de los representantes de los trabajadores, como el vocal del seno de éstos, habrán de ocupar puestos de igual o superior categoría a aquel que se trate de cubrir.

En el supuesto de que ninguno de los representantes de los trabajadores o del seno de éstos ocupen puestos de igual o superior categoría, dicho comité podrá designar como vocales a otros trabajadores del mismo centro, y en su defecto provincia, que ocupen puestos de igual o superior categoría.

- D).- Actuará de Secretario del tribunal un representante de la Empresa, sin voz ni voto, que redactará las pruebas a que hayan de someterse los concursantes y les dará a conocer/ al Tribunal en el preciso momento de iniciarse las pruebas, del concurso-oposición.

4.- Si en concurso convocado fuese declarado desierto, la -- Empresa volverá a colocar en el tablón de anuncios una -- nueva prueba, antes de los treinta días naturales, contados a partir del día que se publicó el fallo del concurso oposición declarado desierto, procediendo de igual forma/ que lo especificado en los puntos anteriores.

Si dicho concurso fuese nuevamente declarado desierto, la Empresa podrá optar entre contratar personal libremente, / u organizar cursos de formación en el lugar o centros que considere más idóneos, y cuyo importe de dichos cursos correrá a cargo de la Empresa. Esta no remunerará a los trabajadores que realicen dichos cursos de formación las horas que al margen de la jornada laboral pudiesen invertir en su realización, siempre que los referidos cursos sean/ para elevar el nivel profesional y la categoría laboral, / dentro de la Empresa.

5.- Con independencia de lo establecido anteriormente, se fijan las siguientes excepciones:

- A).- El personal directivo, ejecutivo y staff de dirección hasta los Jefes de Sección, no se sujetarán a ninguna norma determinada respecto a los ascensos. Corresponde la determinación de los mismos a la libre facultad de la Empresa sin que por consiguiente se puedan alegar méritos de antigüedad u otra clase.
- B).- Los Ayudantes pasarán a la categoría de dependientes, automáticamente, al cumplir la edad de 22 años, o por concurso con anterioridad.
- C).- Los mozos podrán optar a cualquier categoría superior --- cuando hayan demostrado aptitudes para el desempeño de -- las plazas a que aspiran, siempre que haya vacantes de las mismas.
- D).- Los dependientes mayores serán designados por concurso -- oposición, de acuerdo con el número que marca la Ley.
- E).- Los aspirantes del grupo administrativo pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliar al cumplir los 18 años de edad. Si se produce una vacante de auxiliar y no hubiese aspirantes con edad de 18 años, pero sí aspirantes que tengan 2 años de antigüedad en la Empresa, se procederá a la designación de auxiliar entre los aspirantes que reúnan estas condiciones, previa realización de las pruebas necesarias. Caso de igualdad en las pruebas, será promovido a -- la categoría de auxiliar el aspirante que tenga más antigüedad en la fecha de las referidas pruebas.
- F).- Los auxiliares administrativos al cumplir cuatro años en/ la Empresa, dentro de la categoría de auxiliar administrativo, percibirán el cincuenta por ciento entre su sueldo/ y el sueldo de oficial administrativo. A los ocho años de servicios dentro de la Empresa, y dentro de la categoría/ de auxiliar administrativo, pasarán automáticamente a oficiales administrativos, aún cuando no se hayan producido/ vacantes de esta categoría. No obstante, el personal que/ ostenta en la actualidad la categoría de auxiliar administrativo y pertenece a la Empresa HUFASA con anterioridad a la firma de éste Convenio, se le reconocerán estos derechos al cumplir los cuatro y ocho años respectivamente, -- de antigüedad en la Empresa, sin ningún otro requisito.
- G).- Quedan suprimidas las diferentes categorías de Auxiliares administrativos, pasando estas a configurarse en una sola denominada auxiliares administrativos, y asignándoseles la table salarial superior de las suprimidas que es la correspondiente a la de auxiliar administrativo mayor de 25 --- años, y con más de seis años de antigüedad.
- H).- La categoría de conductor de plaza se equipara económicamente a la de conductor de ruta, quedando por consiguiente a una sola categoría de conductor, y siendo a partir -- de ahora las obligaciones de reparto de esta única categoría indistintas tanto para plaza como para rutas.

ARTICULO 12.- GARANTIAS A INCAPACITADOS O DISMINUIDOS.

La Empresa acoplará a un puesto de trabajo idóneo a todo el personal, bien que se encuentre en situación física disminuida -- por su edad, o por haber sufrido accidente de trabajo, enfermedad profesional o invalidez parcial.

El tope máximo permitido en el párrafo anterior será la edad de 65 años, o en su caso la edad que marque la normativa legal en la materia de jubilación con todos los derechos. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su antigua categoría. Si se acoplará a un puesto de superior categoría, consolidará la nueva, una vez superadas las pruebas que se exijan para la referida categoría. De éste artículo quedarán excluidos todos aquellos empleados -- que sean calificados con incapacidad permanente absoluta.

ARTICULO 13.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

Si por exigencias en el trabajo y siempre con carácter transitorio y no superior a tres meses, y no reiterativo, la Empresa podrá destinar dentro del mismo centro de trabajo a cualquier/ productor a desempeñar un trabajo de categoría profesional inferior, conservando el trabajador el sueldo y demás emolumentos correspondientes a su categoría anterior y sucesivamente actualizaciones.

En el caso de que dicho cambio de destino se lleve a cabo a petición del trabajador, éste cobrará el sueldo y demás emolumentos correspondiente al trabajo que voluntariamente y de manera efectiva preste, así como aceptará todas las condiciones de trabajo inherentes al nuevo puesto de trabajo, renunciando a todas las retribuciones, derechos y condiciones de trabajo que tenía/adquiridos por el desempeño del trabajo de categoría superior.

ARTICULO 14.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

En caso de necesidad, cualquier trabajador podrá ser destinado/temporalmente a desempeñar trabajos de categoría superior, percibiendo con carácter personal el salario y demás complementos/correspondientes a tal categoría, reintegrándose al antiguo puesto de trabajo cuando cesen las circunstancias que lo motivaron, desde cuyo momento percibirá el salario de su categoría anterior, extinguiéndose todos los derechos que le pudiesen corresponder por el desempeño temporal del puesto de superior categoría.

No obstante, el plazo máximo para desempeñar el puesto de categoría superior será el de tres meses continuados, adquiriendo al final del mismo, caso de seguir desempeñándolo, la categoría correspondiente a este puesto. Se exceptúan de ese plazo máximo las sustituciones debidas a incapacidad laboral transitoria, vacaciones, excedencias, licencias retribuidas y servicio militar. En estos supuestos se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro, el nombre de la persona a la que/sustituye y el motivo de la sustitución.

ARTICULO 15.- SALARIO BASE, ANTIGUEDAD Y PRIMA DE PRODUCCION

Se incrementan los salarios a partir del 1 de Enero de 1.992 en un 7%, cantidad que se hará efectiva a los trabajadores de la siguiente forma:

A partir del 1 de Enero de 1.992 se incrementarán en un 6% todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo, salvo la bolsa de estudios, prima de producción, bolsa de vacaciones y prima por años de servicios, para las que se acuerda un régimen distinto, que es el que se fijará a continuación:

En el mes de Enero de 1.993, y con efecto retroactivo desde Enero 1.992, se abonará el 1% restante el cual se aplicará sobre los mismos conceptos anteriores, reflejándose tal subida en la tabla salarial.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el conjunto del Estado Español, elaborado por el I.N.E. para el año 1.992 supere el 5,5%, los anteriores conceptos salariales se revisarán en el quantum que exceda el mencionado porcentaje. En el supuesto de que proceda la anterior revisión, la misma será aplicada en la nómina del mes inmediato siguiente a la publicación del I.P.C. para el año 1.992 por el I.N.E., y los atrasos, en supuesto de que procedan serían abonados a los trabajadores contando a partir de la referida fecha.

La prima de producción será la que figura para cada categoría en el anexo que acompaña el presente Convenio.

ARTICULO 16.- PAGAS DE BENEFICIOS.

La participación en beneficios que contempla el artículo 44 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio, se satisfará por la Empresa a los trabajadores en la siguiente forma:

- Dentro de los quince primeros días del mes de Marzo, una paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida al mes anterior.
- Dentro de los quince días primeros, del mes de Septiembre, otra paga de una mensualidad de salario base más antigüedad, referida igualmente al mes anterior.

ARTICULO 17.- GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE JULIO Y DICIEMBRE

Se establecen dos pagas extraordinarias que la Empresa abonará en los meses de Julio y Diciembre, a razón de una mensualidad del salario base más antigüedad.

Ambas se harán efectivas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre.

El salario que se tomará como base será el correspondiente al mes de Junio y al mes de Noviembre, respectivamente.

ARTICULO 18.- FORMA DE ABONO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas previstas en los dos artículos anteriores, se abonarán a los trabajadores en función del siguiente criterio: Las pagas se entenderán devengadas y efectivas a sus respectivos vencimientos respecto a los anteriores, cobrándolas íntegramente los trabajadores que figuren en alta en la plantilla de la Empresa desde el inicio al final del período de devengo continuadamente, y en forma proporcional y a prorrata de los días que figuren en alta en la Empresa durante dicho período, en caso contrario.

ARTICULO 19.- DOTE DE MATRIMONIO

A los trabajadores que al ir a contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, ésta les abonará en concepto de dote de matrimonio una cantidad equivalente a tantas pagas de salario base más antigüedad como años completos de servicio hayan prestado a la misma, sin que la cantidad total pueda exceder de seis pagas de salario base más antigüedad.

ARTICULO 20.- NUPCIALIDAD

Los trabajadores que al contraer matrimonio lleven uno o más años en la Empresa, tendrán derecho a percibir de la misma la suma equivalente a una paga de salario base más antigüedad, siempre y cuando el trabajador continúe en la Empresa por un

periodo mínimo de seis meses a partir de la fecha del matrimonio.

ARTICULO 21.- NATALIDAD.

Aquellos empleados que lleven uno o más años en la Empresa, percibirán por el nacimiento o adopción de cada hijo una paga de salario base más antigüedad. En el supuesto de que los padres pertenecieran los dos a la Empresa, sólo cobrará uno de ellos, en función de la mensualidad que resulte de mayor cuantía.

ARTICULO 22.- PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO.-

Con el fin de premiar a aquellos trabajadores que durante veinte años prestaron servicio en la Empresa, se satisfará a los mismos un premio en metálico correspondiente al 75% de una paga de salario base más antigüedad. De igual forma, quienes alcancen cuarenta años de servicio en la Empresa, percibirán un premio en metálico correspondiente al 150% de una paga de salario base más antigüedad.

Estos premios se percibirán por trabajador una sola vez en la cuantía en vigor en el momento de su percepción.

ARTICULO 23.- SUBSIDIO DE OEFUNCION.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos-habientes el importe de cuatro mensualidades completas, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera percibir.

ARTICULO 24.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Todo trabajador que cause baja por enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que se le abone por parte de la Empresa los tres primeros días de baja, hasta un máximo de dos veces al año, así como a percibir durante la incapacidad laboral transitoria sus retribuciones como si estuviera trabajando, con la salvedad que se corrige a continuación en cuanto a la prima de producción. La Empresa no abonará mensualmente de la prima de producción por no haber contribuido a la misma en el caso de I.L.T., los siguientes porcentajes no acumulables:

Días de falta de asistencia	Porcentaje	Prima de producción
1º día	15%	
2º	20%	
3º	25%	
4º	30%	
5º	35%	
6º	40%	
7º	44%	
8º	48%	

A partir del 10º día y siguientes, por cada uno de ellos el descuento se incrementará en un 3,25% hasta completar el 100% de la prima de producción de ese mes laboral. Al mes siguiente y sucesivos, hasta un máximo de 6, de continuar con la misma baja, se le dejará de abonar un 4% por cada día de falta de asistencia al trabajo, hasta completar el 100% de la prima de producción de cada mes.

A efectos de este descuento, los meses se entienden completos, de fecha a fecha, aunque contablemente los descuentos/se hagan por meses naturales. Trimestralmente se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la falta de asistencia y motivos aducidos y descuentos realizados, al objeto de procurar ambos adoptar las medidas oportunas para evitar el absentismo.

Serán excluidos del descuento de la prima producción las faltas de asistencia al trabajo por baja debida a los siguientes motivos:

- Accidente de trabajo.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- El período de parto con duración máxima de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada o con la duración máxima que en cada momento la Ley reconozca.
- Quelques enfermedades que sin exigir hospitalización ni intervención quirúrgica impidan la asistencia al trabajo, siempre que su existencia y tal impedimento se compruebe científicamente por el cuadro médico que en cada caso indique la Empresa, mediante los métodos que considere oportuno dicho cuadro médico, y el resultado no ofrezca duda para éstos.

ARTICULO 25.- DISMINUIDOS FISICOS Y MENTALES.

En el caso de trabajadores con hijos disminuidos físicos o mentales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, u organismo que le sustituya, percibirán la cantidad de 10.000 pesetas mensuales, a partir del día 1 de Enero de 1.988.

ARTICULO 26.- BOLSA DE ESTUDIOS.

La Empresa abonará a cada trabajador, y en caso de que los padres trabajen ambos en la Empresa, a uno solo de ellos, en concepto de Bolsa de Estudios por cada hijo que estudie Preescolar la cantidad de 5.350 pesetas, acreditándolo mediante justificante del Colegio, estar cursando Preescolar durante el número de Cursos/que sin repetir ninguno tenga la misma.

En las mismas condiciones establecidas para Preescolar, se crea una Bolsa de Estudios en la cantidad de 8.560 pesetas, por cada hijo que estudie E.G.B., B.U.P., F.P., C.O.U., y Universidad. Estas Bolsas de Estudios se abonarán con la nómina correspondiente al mes de Agosto, a partir de la firma del presente Convenio y una sola vez al año.

ARTICULO 27.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral desde el 1 de Enero de 1.992, hasta el 31 de Diciembre de 1.992, será de 37 horas efectivas de trabajo semana

les, es decir 1.673 horas de trabajo efectivo al año, distribuidas semanalmente de lunes a sábados, ambos inclusivos. El tiempo de bocadillo está comprendido dentro de la jornada efectiva de trabajo.

Como quiera que cada uno de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio tiene horarios distintos, éstos deberán distribuir las horas pactadas en sus respectivos calendarios. La adaptación de los horarios es competencia de la Empresa, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y necesidades de la distribución, y el mismo deberá ser presentado a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo para su aprobación antes del día 15 de Diciembre.

Mientras que no fuesen aprobados por la representación de los trabajadores, seguirá rigiendo el horario en vigor, adecuando al cómputo horario anual pactado.

Aquellos trabajadores que tengan jornada continua de duración superior a 5 horas, tendrán un descanso en cada jornada laboral de 15 minutos, formando parte de la jornada de trabajo a todos los efectos.

Se entenderá como jornada continuada la que desde el momento de comenzar el cómputo de trabajo y hasta su terminación, no esté interrumpida por un periodo intermedio superior a media hora.

ARTICULO 28.- CONTROL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Es facultad de la Empresa el poder controlar la hora de entrada y salida al trabajo por cualquiera de los procedimientos de su alcance, es decir, reloj de fichar, libro de registro, etc., y cualquier otro medio que considere oportuno, exigiéndose a los trabajadores su puntualidad en el inicio de la jornada laboral, durante el transcurso de la misma y hasta su finalización.

Cuando un empleado se encuentre enfermo, o no pueda acudir al trabajo por cualquier causa, tendrá que justificarla ante la Empresa y comunicárselo a sus jefes respectivos lo antes posible.

ARTICULO 29.- VACACIONES.

Todo el personal de la Empresa, disfrutará de 31 días naturales de vacaciones, siempre y cuando lleve un año en la misma, o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute completo de este derecho. Su comienzo será el día 1 de cada mes.

El periodo anual de vacaciones se fija desde el 1 de Mayo al 30 de Septiembre de cada año.

No obstante lo anterior si por necesidades de la Empresa, algún productor o productores, tienen que disfrutar las vacaciones fuera de dicho periodo, en estos casos, la Empresa deberá justificar dichas necesidades al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso. En estos supuestos la Empresa abonará al trabajador o trabajadores afectados, como compensación, una bolsa de vacaciones de vacaciones de 25.000 pesetas. No se abonarán estas bolsas a aquellos trabajadores que, concedido el disfrute en el periodo vacacional, estimen más conveniente disfrutarlo fuera de él.

Quedan excluidos del periodo vacacional a petición de la representación social, los meses de Diciembre y Enero.

Su disfrute será rotativo, dentro de cada categoría y sección, respetando el orden de la relación nominal del turno de vacaciones del año anterior.

El calendario de vacaciones se elaborará en el mes de Diciembre y se comunicará a los representantes de los trabajadores de la Empresa.

Las vacaciones quedarán interrumpidas si durante su disfrute el trabajador sufre enfermedad grave o precisase intervención quirúrgica con hospitalización.

En el Centro de Trabajo de Sevilla, se disfrutarán las vacaciones como mínimo en los meses de Julio, Agosto y Septiembre o en los que se acuerden en la negociación del calendario de vacaciones, entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

ARTICULO 30.- HORARIOS ESPECIALES.

El día 24 de Diciembre y el día 31 de Diciembre ó 5 de Enero, uno de estos dos últimos a elección de la Empresa, tendrá la jornada de trabajo en los Centros de trabajo de Sevilla y Huelva de 9 a 14 horas, y en los restantes Centros de trabajo el horario será de 9,30 horas a 14,30 horas.

Durante la Semana Santa todo el personal de los Centros de trabajo, trabajarán los días Lunes, Martes y Miércoles en sus turnos normales.

El horario de trabajo en los días de ferias o fiestas locales estará adaptado a las características peculiares de cada localidad.

ARTICULO 31.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en dicha materia.

ARTICULO 32.- EXCEDENCIAS.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de 5 años.

Al terminar la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar su anterior puesto de trabajo. No obstante, la Empresa no reservará la vacante en caso de suprimirse por ley la posibilidad de realizar contratos interinos o se limita se por ley la duración de los mismos a un periodo máximo inferior a la duración de la excedencia, o si para rescindir el contrato al nuevo productor que hubiese sustituido al excedente, la Empresa tuviera que abonarle una indemnización superior al salario de un mes, con independencia de su liquidación. En estos tres supuestos, el trabajador al terminar la situación de excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o en otra inferior, si lo aceptan, salvo que hubiese otro productor que tuviese preferencia a ello y lo hubiese solicitado con antelación. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo pe-

riodo de al menos cuatro años de servicios efectivos a la Empresa. Tanto para solicitar la excedencia como para el reingreso, deberá preavisarse a la Empresa con un mes de antelación.

ARTICULO 33.- TRATO CON LOS CLIENTES.

Todo el personal de la plantilla de Empresa, además de las obligaciones que marca la Ley, deberá tener un trato correcto y cuidadoso con los clientes y empleados de los mismos.

ARTICULO 34.- DETERIORO DE MATERIALES.

El deterioro doloso o culposo de los envases de especialidades farmacéuticas y demás artículos de venta que originen el tráfico de la Empresa, será sancionado sin perjuicio de las indemnizaciones a la Empresa por el valor actualizado de los bienes deteriorados.

ARTICULO 35.- PATRIMONIO DE LA EMPRESA.

Los representantes de los trabajadores y éstos, fomentarán el respeto del Patrimonio de la Empresa, dado el tipo y características de los productos que se distribuyen en la misma.

ARTICULO 36.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS EXIGIBLES.

Se consideren rendimientos mínimos exigibles los que se detallan a continuación:

A) PUESTA DE DESPACHO PEDIDOS	ALMACENES MECANIZADOS	ALMACENES NO MECANIZADOS
El número de líneas mínimas para cualquiera de las categorías laborales que intervienen en la puesta de pedidos, por hora trabajada y por empleado será:		
HUELVA	185	
RESTO SUCURSALES	200	

B) TOMA DE PEDIDOS

El número de líneas efectuada mediante pantalla de ordenador, será por hora trabajada y por empleado:

TODAS SUCURSALES	300
------------------------	-----

B) TOMA DE PEDIDOS

Por procedimiento manual o con máquina de escribir, serían por hora trabajada y por empleado:

TODAS SUCURSALES	500
------------------------	-----

Todos estos rendimientos se entienden que son factibles de realizarse por hora de trabajo continuada, admitiéndose un 0,40% de error en la toma de pedidos y un 0,30% en el despacho de los mismos para los almacenes mecanizados por ordenadores y un 0,20% en la toma de pedidos y un 0,70% en el despacho para los almacenes no mecanizados por ordenador.

El resto de las secciones actuales de la Empresa, al no ser cuantificable exactamente la magnitud de sus errores, por el momento, los errores que se produzcan serán medidos en función de las características propias de cada sección. No se computarán a efecto los rendimientos mínimos anteriormente indicados, los tiempos muertos, como por ejemplo, la falta de trabajo o el cambio de actividad ordenado por los superiores.

Caso de ser sobrepasados los límites de errores tolerados en este artículo por algunos, parte o todos los empleados, se procederá a una investigación por la Empresa para analizar las causas de los mismos, y en caso de no existir razones de peso suficientes y claramente excepcionales que justifiquen dichos errores, se procederá a las sanciones que la Empresa considere oportunas, según cada caso y gravedad.

ARTICULO 37.- SALUD LABORAL.

A) Las partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de tres miembros cada parte, la cual se reunirá una vez cada trimestre, para tratar los temas de Seguridad e Higiene que se planteen en el seno de la Empresa. Los tres miembros de la representación de los trabajadores, deberán ser miembros del Comité Intercentros.

ARTICULO 38.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proveerá al inicio de la relación laboral de su personal dos prendas de trabajo en función del departamento al que se vaya destinado, y serán repuestas anualmente en una unidad/ siendo obligatorio su uso por parte de los trabajadores. Las prendas de trabajo serán las siguientes:
 Dos batas para almacén.
 Dos batas para toma de pedidos.
 Dos pantalones y dos camisas para los que utilizan la carretilla elevadora y para los conductores.
 Una cazadora y un chubasquero-pantalón o prenda similar y cómo da que resguarde de la lluvia para los conductores. Estas prendas sólo serán entregadas en número de una, al iniciarse la relación laboral. En cada Centro de trabajo en que haya de transportarse al exterior la batería de la máquina elevadora, existirá un chubasquero-pantalón o prenda similar a disposición del trabajador que transporte dicha batería.

ARTICULO 39.- DETENCIÓN DEL TRABAJADOR.

La detención del trabajador no se considerará como falta injustificada al trabajo, si como consecuencia de ello no es condenado en sentencia firme. Si le detienen en más de una ocasión/ en un año, o una sola vez por más de setenta y dos horas, se estará a lo dispuesto por la ley.

ARTICULO 40.- CONDUCTORES.

A los conductores que les sea retirado el carnet de conducir en acto de servicio, se les garantizará un puesto de trabajo. Con independencia de lo anterior, el trabajador podrá ser sancionado, incluso con el despido si la causa de la retirada del carnet constituye falta laboral, en cuyo caso deberá estar al resultado de la sanción. A los conductores que les sea retirado el carnet de conducir fuera de la jornada laboral se les garantizará igualmente un puesto de trabajo. En ambos casos, es decir, en conducción en acto de servicio y fuera del mismo, no se garantiza un puesto de trabajo si se condena al productor en sentencia firme con retirada definitiva del carnet, o temporal por más de un año, por imprudencia temeraria. A todos los empleados con categoría de Conductor, la Empresa les suscribirá un seguro de accidente profesional que cubrirá la incapacidad permanente y la muerte por accidente profesional. El montante individual de cada seguro, ascenderá a la cantidad de un millón de pesetas de cobertura.

ARTICULO 41.- REPRESENTACION SOCIAL.

Se reconoce como órgano representativo, electivo y unitario/ de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al que, conforme a la Ley, en cada momento corresponda a dicho centro de la Empresa al Comité General (Comité-Intercentros), que será elegido libremente por todos los componentes de los órganos representativos de cada centro de trabajo, guardando la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados/ electorales considerados globalmente. El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de doce personas, y tendiendo a que haya un representante de cada centro de trabajo, salvo en los de Sevilla y Huelva que sería de dos representantes. Los miembros del Comité Intercentros/ tendrán que ostentar necesariamente la cualidad de representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores se comprometen a poner en conocimiento de la Empresa, por escrito, las personas que compondrán el nuevo Comité Intercentros, que sustituya al anterior, en un plazo máximo de tres meses, a contar de la fecha de la sustitución que corresponda. Cuando dicho Comité General quiera reunirse con la Dirección de la Empresa, deberá comunicarlo por escrito a la misma con cuarenta y ocho horas de antelación, especificando los temas a tratar. Las competencias del Comité Intercentros, serán las que la Ley reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal siempre que afecten a más de tres centros de trabajo.

ARTICULO 42.- FUNCIONES DEL COMITE.

El Comité de Empresa como órgano de representación de los trabajadores ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente en cada momento, y sus miembros se regirán en cuanto a sus deberes y obligaciones por cuanto establece la referida legislación. Todos los trabajadores que ostenten cargos representativos de sus compañeros, legalmente elegidos, disfrutará de las/ necesarias facilidades para desempeñar los mismos, así como también tendrán derecho al percibo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, en los supuestos/ de ausencias motivadas por el desempeño de aquellas, las cuales deberán ser debidamente justificadas en cada caso y por el tiempo máximo legalmente autorizado. Dichas ausencias así como las gestiones de los representantes de los trabajadores ante la dirección de cada centro, se realizarán de manera que produzcan las menores perturbaciones a la Empresa. Los representantes y organismos elegidos por los trabajadores tendrán plenas facultades para intervenir en las materias que marque la Ley. Tendrán derecho a un crédito de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité o Delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas sindicales de la totalidad de los representantes/ de los trabajadores, por cada centro de trabajo, serán las/ siguientes:

CENTRO DE TRABAJO	HORAS MENSUALES
SEVILLA	270.-
HUELVA	150.-
CADIZ	60.-
MALAGA	60.-
CORDOBA Y CABRA	100.-
GRANADA	20.-
LINARES	20.-
ALMERIA	20.-
LA LINEA	20.-

Las horas establecidas anteriormente, podrán acumularse en uno o varios representantes, por cada centro de trabajo, sin que sean acumulables de un centro a otro. La acumulación deberá ser comunicada a la Empresa trimestralmente, con una antelación mínima de 15 días a su efectividad, y deberá ir firmada por los trabajadores que renuncian a sus horas sindicales. Dispondrán de 2 horas mensuales para la celebración de asambleas del personal, dentro de las horas de trabajo, al igual que/ todos los trabajadores convocados, siendo retribuidas las mismas, y debiéndose comunicar a la Empresa con un plazo de 48 horas de antelación a la celebración de dichas asambleas, y se llevarán a cabo en la forma y tiempo que menos perturbe el proceso productivo.

ARTICULO 43.-DERECHO DE REUNION.

La Empresa permitirá las reuniones de trabajadores para discutir en los locales de la Empresa, fuera de horas de trabajo, y previa convocatoria de las mismas que se publicarán en el tablón de anuncios y se comunicarán a la Empresa con 24 horas de antelación. En casos urgentes, pero siempre previa autorización de la Empresa, no será necesario el plazo de las 24 horas para su comunicación.

ARTICULO 44.- DERECHO DE HUELGA.

El derecho de huelga será ejercido en cada momento, conforme a las disposiciones y normas legales en vigor y teniendo en cuenta que la Empresa está encargada de un servicio imprescindible de interés social y público.

ARTICULO 45.- CUOTA SINDICAL.

Las cuotas sindicales serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo hubiera autorizado por escrito, siempre que las mismas sean una cantidad fija, por trabajador y central sindical.

ARTICULO 37.- SALUD LABORAL.

B) Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, consideran un objetivo prioritario la prevención de riesgos laborales. A tal efecto se aplicará el tratamiento correspondiente de planificación, implementación, presupuesto y control. Ambas partes se comprometen a cumplir y desarrollar el Artículo 118 del Tratado de Roma en lo que respecta a Higiene y Seguridad en el Trabajo relativa a la aplicación de medidas para promover las mejoras de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

A N E X O

TABLA SALARIAL AÑO 1 992

CATEGORIAS LABORALES	SALARIO MENSUAL	PRIMA PRODUCC. MENSUAL
DIRECTOR GENERAL	139.812	36.462
TITULADO SUPERIOR	129.935	25.436
DIRECTOR FINANCIERO ADTVO.	128.935	25.436
DIRECTOR DE SUCURSAL	128.935	24.496
JEFE DE PERSONAL	128.935	25.436
JEFE ADMINISTRATIVO	128.935	25.436
JEFE DE COMPRAS	128.935	25.436
DIRECTOR EXPLOTACION	128.935	25.436
DIRECTOR REGIONAL	128.935	25.436
COMERCIAL FARMACEUTICO	128.935	25.436
DIRECTOR RELACIONES PROFESIONALES	128.935	25.436
JEFE ALMACEN	116.106	23.557
JEFE SECCION	109.231	19.801
INTERPRETE	109.231	19.801
SECRETARIA DE DIRECCION	109.231	19.801
DEPENDIENTE MAYOR	108.301	18.383
DEPENDIENTE	101.085	18.383
OFICIAL-ADTVO.	101.085	18.383
TITULADO MEDIO ADTVO.	99.694	18.383
AUXILIAR ADTVO.	99.694	18.383
CONDUCTOR	98.366	18.383
LIMPIADORA	97.064	18.383
MOZO	94.351	18.383
PROMDTOR DE VENTAS	93.990	-
VIAJANTE	93.990	-
AYUDANTE	92.869	18.383

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto y concretado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

RESOLUCION de 22 de junio de 1992, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 1680/89, interpuesto por Destacamento de Granada del Servicio Militar de Construcciones (Zona Sur) del Ministerio de Defensa.

De arden delegada par el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 10 de febrero de 1992, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 1680/89, promovido por Destacamento de Granada del Servicio Militar de Construcciones (Zona Sur) del Ministerio de Defensa, sobre M.C.T. cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

1º. Estima íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Servicio Militar de Construcciones del Ministerio