

**12826 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Ltda.» (CECOFAR).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Ltda.» (CECOFAR), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción 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, 18 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«CENTRO COOPERATIVO FARMACEUTICO,  
S. COOP. LTD.» (CECOFAR)**

Artículo 1º.- Ambito del Convenio.-

Las estipulaciones del presente Convenio serán aplicables a las relaciones laborales entre la Empresa CECOFAR-Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Ltda., y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Sevilla, Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, así como a los trabajadores de dichos centros de trabajo que hayan sido trasladados o se trasladen a otros lugares o centros de trabajo donde no fuese de aplicación el presente Convenio.

Entendiéndose como tales trabajadores, aquellos cuyas categorías profesionales se encuentren reflejadas en el anexo nº 1, o sean asimilables a las mismas en lo sucesivo y su entrada se rija según el art. 21 del presente Convenio.

Los centros de trabajo que en lo sucesivo se abran seguirán el siguiente régimen respecto de la vinculación de sus trabajadores al presente Convenio de Empresa y los que en el futuro se pacten.

a) Durante un plazo de tres años los trabajadores no regirán sus relaciones con la Empresa con arreglo a este Convenio de Empresa y los que en el futuro se pacten; a efectos de cómputo de los mencionados tres años, se entienda que si la apertura tiene lugar desde el 1º de Enero al 31 de Marzo de un año natural, dichos tres años empezarán a contarse a partir del día 1 de Enero de dicho año, y en el caso de que la apertura tuviese lugar del 1 de Abril al 31 de Diciembre de un año natural, dicho período de tres años empezará a contarse a partir del día 1 de Enero del siguiente año.

b) A partir de los días 1 de Enero del cuarto año computado con arreglo a lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores de los mencionados centros pasarán a regir sus relaciones con la Empresa con arreglo al presente Convenio de Empresa o aquellos que sustituyan a éste, con las siguientes salvedades:

1.- Durante dicha anualidad de incorporación, los trabajadores percibirán en concepto de salario base, antigüedad, gratificaciones de Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre y gratificación de vacaciones como incremento de dichos conceptos salariales, el 50% de la diferencia entre las cantidades que vinieran percibiendo por tales conceptos y las que les correspondan con arreglo al Convenio de Empresa.

2.- A partir del día 1 de Enero de la siguiente anualidad, la vinculación de dichos trabajadores al Convenio de Empresa será total.

Artículo 2º.- Entrada en vigor.-

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de Enero de 1.989.

Los horarios de trabajo pactados en el mismo entrarán en vigor a partir del día 1 de Marzo de 1.989.

Artículo 3º.- Período de vigencia.-

La duración del presente Convenio será de dos años a partir de la fecha de su entrada en vigor. Una vez terminado, el día 31 de Diciembre de 1.990, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por las partes, independiente o conjuntamente, no sea denunciado antes de dicha fecha de expiración.

La denuncia se practicará por escrito dirigido por la parte que ejerciere la denuncia, a la otra, la cual habrá de recibirlo antes de la fecha de expiración del Convenio o de cada una de las prórrogas anuales en su caso.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones a partir del 1 de Enero.

Artículo 4º.- Jornada laboral.-

La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por este Convenio será: en 1.989 de 1.784 horas y en 1.990 será de 1.770 horas.

En la central de Sevilla, la jornada será continuada excepto aquellos trabajadores con contrato en vigor con distinto pacto y aquellos que pudieran contratarse.

A los trabajadores que la Empresa tiene establecida jornada de menor duración les será respetada.

En las Sucursales de Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, la jornada laboral podrá ser partida o continuada.

Los trabajadores de jornada continuada disfrutarán de un descanso de 30 minutos para tomar el bocadillo, de los que quince minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo; dicho descanso se realizará como máximo a las 10,30 horas en la jornada de mañana y, en la tarde, como máximo a las 18,00 horas.

El horario del centro de Sevilla, según anexo nº 2.

Los horarios de trabajo de los centros de trabajo de Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, serán acordados entre la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal o Comité de Empresa en acta aparte.

Artículo 5º.- Vacaciones.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas conforme se determina en la legislación vigente.

Los trabajadores de los centros de trabajo de Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, las disfrutarán a lo largo de los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Los trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla las disfrutarán en los meses de Julio y Agosto, siendo su jornada de 8 h. a 16 h. de Lunes a Sábado.

Los trabajadores de la Sección de Telefonos del Centro de Sevilla, tendrán la siguiente jornada laboral durante los meses de Julio y Agosto:

Lunes a Viernes: desde las 8 h. a las 14 h. y desde las 16 h. a las 22 h.

Sábado: desde las 8 h. a las 14 h.

El personal de Sevilla afectado a estos horarios descansará 2 sábados al mes.

El turno nocturno disfrutará de sus vacaciones de Enero a Diciembre.

Los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla, que pretendan disfrutar de sus vacaciones fuera de los meses de Julio y Agosto, habrán de pactar individualmente con la Empresa las condiciones de dicho disfrute.

En el caso de que cualquier trabajador del centro de trabajo de Sevilla no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en los meses de Julio y Agosto por enfermedad o accidente, tendrán derecho a las mismas si bien la fijación de su disfrute habrá de ser pactada con la Empresa.

Artículo 6º.- Licencias, permisos y excedencias.-

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesiástico o civil.
2. Tres días naturales por alumbramiento de la esposa que podrían ser prorrogados por otros dos más en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, conyuges, hermanas, hermanos políticos, que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
6. Un día natural en caso de fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal.

**Excedencias.** El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a tres. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringe esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con 90 días de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático.

No podrá acogerse a excedencia con derecho a reincorporación, más del 5% de la plantilla.

**Artículo 76.- Jornadas de trabajo en Semana Santa, Feria, 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero.-**

Los días Lunes, martes y miércoles de Semana Santa, la jornada será la habitual, el Jueves, Viernes y Sábado Santo serán festivos.

Durante la feria de Abril para el personal del centro de Sevilla, la jornada será para un turno de 8 a 16 Martes y Miércoles y para el otro turno de 8 a 16 Jueves y Viernes, estos turnos serán alternativos por años.

El turno nocturno debido a su especial trabajo, la jornada será la normal.

En las Sucursales de Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, el horario de las respectivas ferias serán acordados entre la Dirección de la Empresa y los delegados de personal en acta aparte.

Los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero, la jornada de trabajo será la comprendida entre las 8 y las 15 h.

**Artículo 77.- Retribuciones.-**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio estarán formadas por:

1. Salario base.
2. Complemento salarial.

**Artículo 78.- Salario base.-**

Los salarios bases que se pactan en el presente Convenio para el año 1.989, serán los que figuran en el anexo nº 1.

Dichos salarios bases sufrirán con efectos desde el 1 de Enero de 1.990 el incremento resultante de aplicar a los mismos el porcentaje correspondiente del Índice de Precios al Consumo de 1.989 más un punto.

Si el IPC de 1.990 fuese superior a la subida salarial efectuada en 1.989, se abonará la diferencia resultante.

**Artículo 104.- Complemento salarial.-**

Son complementos salariales las cantidades que se adicionen al salario base por los siguientes conceptos:

- a) Complemento personal por antigüedad.
- b) Complemento de calidad y cantidad de trabajo.
  - b-1) Incentivo Único a la producción.
  - b-2) Horas extraordinarias.
- c) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.
  - c-1) Gratificaciones de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.
  - c-2) Gratificación de vacaciones.
  - c-3) Premios a la vinculación y permanencia en la Empresa.

**Artículo 113.- Complemento personal de antigüedad.-**

Todo trabajador percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistentes en el abono de cuatrimestros en la cuantía del 6% del salario base. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa incluido eventualidad, interinidad y aprendizaje.

**Artículo 126.- Complemento de calidad y cantidad de trabajo.-**

1) Incentivo Único a la producción.- Como incentivo único a la producción se establece un sistema de líneas despachadas de suministros por los centros de trabajo de Sevilla, Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz. El valor de la línea despachada se fija en 0,54 Ptas.; en el caso de que la suma global a repartir como consecuencia de que dicho valor resultase inferior al 0,30% del volumen total de las ventas de los mismos centros de trabajo, la suma global a repartir será de dicho porcentaje sobre ventas, transformándose al factor x2,42.

Como mínimo todos los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 18.176.- Ptas. durante el año 1.989 y, durante 1.990, dicho mínimo mensual será el resultante de dividir entre doce mensualidades el total de los incentivos que se hubieren liquidado en la anualidad de 1.989.

Esta misma fórmula se efectuará a finales de 1.990 y se aplicará a partir de Enero de 1.991.

En el caso de que, como consecuencia de apertura de nuevos centros de trabajo, pasaran a suministrarse desde éstas oficinas de Farmacia que existen, siendo suministrados desde cualquiera de los centros de Sevilla, Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz, a efectos de liquidación de este incentivo, se seguirá el sistema que a continuación se pacta:

Hasta tanto el centro de trabajo de nueva creación se incorpore al presente Convenio con arreglo a lo ya establecido en el artículo primero, el total de suministros realizados a cada Oficina de Farmacia afectada durante los doce últimos meses contados en el momento de producirse el pase al centro de trabajo de nueva creación, se atribuirá al centro de trabajo que se crea de suministrarle; dicho total se revisará anualmente con arreglo al porcentaje de variación de suministros totales del conjunto de centros de trabajo vinculados a este Convenio.

Este incentivo no podrá ser absorbido si no es por otro similar que pueda establecerse, y de él disfrutará todos los trabajadores del Cacofar-Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Ltda. de los centros de trabajo que afecte el presente Convenio, según queda especificado en el artículo 1.º párrafo 2.º.

Artículo 13º.- Gratificaciones de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.-

En cada uno de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, se abonará una gratificación extraordinaria para todas las categorías profesionales a razón de una mensualidad del salario base convenio más antigüedad. Dichas gratificaciones se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses citados.

Artículo 14º.- Gratificación de vacaciones.-

Entre los trabajadores de Sevilla, Osuna, Huelva, Córdoba y Badajoz percibirán durante la anualidad de 1.989, una gratificación de vacaciones, consistente en 27.000.- Ptas., salvo el personal de telefonos de Sevilla, que por su especial horario durante los meses de Julio y Agosto, percibirán la cantidad de 64.650.- Ptas. Las horas extraordinarias que se realicen por este personal dentro del horario a que se refiere el Art. 5º de este texto articulado, tendrán la naturaleza y efectos previstos en este Convenio Colectivo. En 1.990 dichas gratificaciones serán de 42.000.- Ptas. y para telefonos 90.500.- Ptas.

El momento de abono de tales gratificaciones será al inicio de las vacaciones.

Artículo 15º.- Premios a la vinculación y permanencia en la Empresa.-

Los trabajadores que cumplan 25, 35 y 40 años de trabajo efectivo en la Empresa, tendrán derecho a unos premios consistentes respectivamente, en una, dos o tres pagas de salarios base más antigüedad de la categoría profesional que ostente cuando se cumpla tal condición.

Artículo 16º.- Jubilación anticipada.-

Todos los trabajadores que a partir del día 1 de Enero de 1.989 pase a la situación de jubilación, bien por anticipación de la misma, bien por larga enfermedad o accidente de trabajo, percibirá por cuenta de la Empresa la diferencia que resulta entre lo que le corresponda percibir de la Seguridad Social y Mutuación Laboral y el total que viniera percibiendo en el momento en que se produzca la jubilación en concepto de salario base, antigüedad e incentivos y las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre y Jubilación.

Para tener derecho a tal jubilación anticipada, los trabajadores que hayan ingresado a partir del día 1 de Enero de 1.980 deberán llevar, al menos, 25 años de servicio en la Empresa.

En las condiciones pactadas, la Empresa no estará obligada a conceder más de cinco jubilaciones por año natural. En caso de que se prevea mayor número de jubilaciones se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1.- Aquellos a los que les corresponda la jubilación por haber cumplido los 65 años.

2.- Respecto de los menores de 65 años y mayores de 60 años, tendrán preferencia los de mayor edad y en el caso de igualdad entre estos los de mayor antigüedad en la Empresa.

A estos efectos, los trabajadores deberán solicitarlo antes del 15 de Febrero, no pudiendo solicitarlo en ninguna otra época del año.

Los trabajadores de los centros de trabajo de Badajoz y Córdoba, con la excepción de los que personalmente tuviesen derecho adquirido a jubilación anticipada como consecuencia de haber sido trasladados allí desde otros centros de trabajo, los trabajadores que ingresen en los centros de trabajo de nueva creación en lo sucesivo, así como los que hayan ingresado en la Empresa a partir del día 1 de Enero de 1.985, no tendrán derecho a los beneficios a que se refiere el presente artículo; no obstante, dichos trabajadores podrán acogerse a los beneficios que, para los casos de larga enfermedad y accidente de trabajo, han quedado pactados en el presente artículo siempre que lleven, al menos, 25 años de servicio en la Empresa.

Artículo 17º.- Bolsa de estudios.-

La Empresa abonará a cada trabajador en concepto de bolsa de estudios la cantidad de 6.800 pesetas en el año 1.989 y, en 1.990, la misma cantidad in-

crementada en el mismo porcentaje que se haya aplicado a los salarios base para dicha anualidad, por cada hijo entre los 4 y 22 años que justifique estar cursando estudios. Dicha bolsa se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Igualmente se le entregará dicha bolsa a los trabajadores que estén cursando estudios de carreras de grado medio o superior durante 6 años como máximo.

Artículo 18º.- Gratificación por natalidad.-

Todo trabajador que durante la anualidad de 1.989, le nazca un hijo tendrá derecho a una gratificación única de 7.100.- Ptas. por hijo nacido; en 1.990 será de 7.500.- Ptas.

En el caso de hijo nacido a matrimonio en que ambos cónyuges sean trabajadores del Tecofar-Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Ltda., la gratificación será de 14.200.- Ptas. en conjunto para 1.989 y 15.000 Ptas. en 1.990.

Artículo 19º.- Trabajadores en Servicio Militar.-

Todo trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo del mismo por objeción de conciencia, percibirá las pagas de Junio, Septiembre y Diciembre.

Artículo 20º.- Garantía del puesto de trabajo.-

La detención de cualquier trabajador será considerada falta injustificada siempre que sea condenado por sentencia firme en delitos o faltas comprendidos en los libros 2º y 3º del Código Penal.

La Empresa se compromete a situar en otro puesto de trabajo en el caso de retiro de carnet de conducir, salvo mediando sanción laboral por falta grave.

Artículo 21º.- Admisión de personal.-

Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la Empresa, salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

- 1.- Al menos con quince días de antelación al examen, se harán públicas las plazas a cubrir en el tablón de anuncios de la Empresa.
- 2.- En dicho anuncio constará la fecha del examen, lugar del mismo, plazas a cubrir y pruebas a realizar.
- 3.- El Tribunal examinador estará formado por las personas que libremente designe la Empresa, debiendo convocar necesariamente a dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.
- 4.- Los que deseen realizar examen deberán presentar la correspondiente solicitud.
- 5.- Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificatorias, se estará a las siguientes preferencias:
  - 1) Hijos de trabajadores en activo, fallecidos o jubilados.
  - 2) Hermanos de trabajadores.
  - 3) Resto de familiares.

Artículo 22º.- Mantenimiento de productividad.-

Los trabajadores se comprometen durante 1.989 y 1.990 a despachar el mismo número de líneas que en 1.988, con la plantilla existente al día 1 de Enero de 1.988 en condiciones normales.

Artículo 23º.- Tablas de productividad.-

La Empresa podrá pactar con el Comité de Empresa tablas de productividad y rendimiento para todos o parte del personal, con las debidas autorizaciones administrativas.

Artículo 14º.- Revisión.-

Aquellas categorías profesionales que durante el período de vigencia del presente convenio quedasen por debajo del salario mínimo interprofesional que establece el Gobierno serán actualizadas automáticamente con arreglo a este, incrementándose además en un 5% como mínimo.

Como quiera que con este sistema pudiera quedar igualadas determinadas categorías profesionales, la diferencia en pesetas actualmente existentes entre las mismas será respetada.

Artículo 15º.- Cuotas sindicales.-

Las cuotas sindicales serán descontadas en nóminas a todo trabajador que no hubiéndose solicitado por escrito siempre que las mismas sean en una cantidad fija por trabajador y Central Sindical.

Artículo 16º.- Seguro.-

Todos los trabajadores tendrán un Seguro pagado por la Empresa que cubra un importe de 2 millones de pesetas en caso de fallecimiento, invalidez permanente, en los grados de total cualificada, absoluta o gran absoluta.

La Empresa se compromete a anticipar a cuenta de la correspondiente indemnización un 12,5% de la misma, deducible del total importe de aquélla.

Artículo 17º.- Interpretación y cumplimiento de este Convenio.-

Los firmantes de este Convenio confían en que la Cooperativa y los trabajadores suscritos al mismo interpretarán y cumplirán debidamente cuanto en el mismo se acuerda. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación del mismo se suscite se someterá a la decisión del Comité Mixto de Vigilancia, integrado por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa, quienes dictaminarán en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito de consulta o interpretación.

Artículo 18º.- Acción sindical de la Empresa: reconocimiento de las Secciones Sindicales.-

La Empresa reconoce como Secciones Sindicales al conjunto de los trabajadores que afiliados a una Central Sindical reconocida agrupen en su seno a un mínimo del 25% de los que haya en cada centro de trabajo.

Artículo 19º.- Tiempo máximo mensual.-

Las Secciones Sindicales elegirán de entre sus miembros un representante que pasará de 8 horas mensuales para ejercer las acciones sindicales en la Empresa.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse en los locales de la Empresa fuera del horario de trabajo y previa autorización de la Dirección de la misma.

Artículo 20º.- Ante la Dirección.-

Las secciones Sindicales representarán los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Artículo 21º.- Tiempo máximo anual.-

El Comité de Empresa contará anualmente con 10 horas dentro de la jornada laboral de trabajo, en los locales de la Empresa, para reunirse con los representantes de la misma, con objeto de debatir temas exclusivamente de carácter laboral. Dicho ejercicio del derecho de reunión deberá ser comunicado a la dirección con 24 horas de antelación, quien podrá exigir que la convocatoria modifique su forma, el día de la citación así como expresión de la duración fija del desarrollo de la misma.

Artículo 22º.- Tiempo de representación de los trabajadores.-

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tienen derecho a la disposición de 40 horas mensuales para ejercer las funciones sindicales.

Artículo 23º.- Comité Intercentro.-

Estará constituido por todos los representantes del Comité de Trabajadores de cada centro de trabajo o delegados del Personal del mismo.

La Empresa se compromete a abonar a los trabajadores que formen la Comisión Intercentro del próximo Convenio los gastos de desplazamiento que ello les ocasiona para asistir a tales reuniones.

Artículo 24º.- Seguridad e higiene en el trabajo.-

En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente más los acuerdos apartados:

1. Revisión médica anual para todo el personal, incluyendo revisión de vista y oídos.

En el caso de que fuera necesario realizar una revisión complementaria de vista y oído fuera de los locales de la Empresa, dichas revisiones se realizarán fuera del horario de trabajo.

2. Todos los resultados se le dará al personal por escrito.

3. La Empresa facilitará a cada trabajador que lo solicite dos prendas de vestuario de trabajo anualmente, obligando al trabajador a su uso.

Todo trabajador que resultase perjudicado en la vista y oídos a causa del trabajo que desempeña, la Empresa se verá obligada a correr con los gastos del material que necesitase para corregir las mismas por una sola vez y por un importe máximo de 7.500.- Ptas., con independencia del valor de las lentes. En el caso de que dichos trabajadores estuviesen con anterioridad afectados de defecto visual la Empresa sólo vendrá obligada al pago de la lentes a corregir.

Artículo 25º.- Ascensos.-

Los Auxiliares Administrativos y Ayudantes pasarán automáticamente a los respectivos de Auxiliar Administrativo de 1ª y Dependiente, respectivamente, al cumplir la edad de 22 años.

Para todas las vacantes que se produzcan, salvo personal directivo, ejecutivo, staff de Dirección, Jefe de Contabilidad, Jefe de Coordinación, Jefe Administrativo, Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Compras, Jefe de Sección Administrativa, Jefe de Sección Atención las plazas se cubrirán, mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto.

La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante convocada en concurso oposición serán las siguientes:

- a) Un Presidente designado por la dirección de la Empresa.
- b) Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.
- c) Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

Se tomarán como referencia las siguientes circunstancias en caso de igualdad:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.
2. Historial profesional.
3. Antigüedad.

Artículo 26º.- Ayudas subnormales y minusválidas.-

Independientemente de las prestaciones mensuales que concede la Seguridad Social por este concepto, se concederá la cantidad de 30.000.- pesetas anuales por hijo o hermano a su cargo, calificado como subnormal o minusválido por la Seguridad Social, a cada trabajador.

En condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

Dicha ayuda se pagará de una sola vez y en el mes de Junio.

Artículo 27º.- Como consecuencia del cierre de los centros de trabajo de la Empresa en la zona de Condado y Peñarroya, el personal de dichos centros de trabajo puede optar por continuar la relación laboral con la Empresa trasladándose

... de trabajo de Huelva y Córdoba, respectivamente, se les fija una indemnización única por todos conceptos, a los efectos previstos en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, ascendente a SEISCIENTAS MIL PESETAS (600.000 pesetas) para los trabajadores cuyo traslado sea de La Palma del Condado a Huelva, y a UN MILLON DOSCIENTAS MIL PESETAS (1.200.000.- Ptas.) para aquellos cuyo traslado sea de Peñarroya a Córdoba; al personal que haya percibido con anterioridad al día de la firma del presente Convenio Colectivo cualquier cantidad a concepto de la indemnización por traslado a que se refiere el presente artículo se le practicará la oportuna liquidación, si hubiere diferencia a favor de dicho personal.

**Artículo 38º.-** El personal ya contratado para el turno nocturno y el que en adelante se contrate para dicho turno, tanto si su contratación es temporal como si se trata de fijos, la Empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turnos que estime oportunos.

**Artículo 39º.-** Ningún trabajador fijo en la Empresa que en la fecha de hoy tenga turno diurno podrá ser pasado al turno nocturno sin su consentimiento.

**Artículo 40º.- Vinculación a la totalidad.-**

El convenio pactado se considerará en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

**DISPOSICION FINAL**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**A N E X O N º 1**

CECOFAR-CENTRO COOPERATIVO FARMACEUTICO, S. COOP. LTDA.

Salarios mensuales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio para el año 1.989.

CATEGORIAS	SALARIO MES
Jefe de Contabilidad	100.618.-
Jefe de Coordinación	100.618.-
Jefe Administrativo	92.545.-
Jefe de Sucursal	92.545.-
Jefe Sección Administrativo	87.290.-
Jefe Sección Almacén	87.290.-
Secretario de Gerencia	80.740.-
Operador de Ordenadores	80.740.-
Oficial Administrativo	80.740.-
Director Administrativo 1ª	85.432.-
Encargado de Mantenimiento	85.432.-
Suplen. 1º Mayor Dependiente	79.820.-
Profesional de Oficio 2ª	78.014.-
Profesional de Oficio 1ª	78.014.-
Estudiante	76.135.-
Auxiliar Administrativo	76.135.-
Auxiliar Administrativo 1ª	79.820.-
Mocho	74.612.-
Tratante	74.670.-
Empañador	71.135.-
Aspirante Administrativo	58.098.-
Apéndice	58.098.-

**A N E X O N º 2**

**HORARIO CENTRO SEVILLA**

**ALMACÉN**

TURNO MAÑANA :	Lunes :	7 a 15 h.
	Martes a Viernes :	7,30 a 15 h.
	Sábado :	8 a 15 h.
TURNO TARDE	Lunes a Viernes :	14 a 21,30 h.
	Sábado :	8 a 15 h.
<b>ADMINISTRACION</b>		
TURNO MAÑANA :	Lunes :	7 a 15 h.
	Martes a Viernes :	7,30 a 15 h.
	Sábado :	8 a 15 h.

**TELEFONO**

TURNO MAÑANA :	Lunes a Sábado :	8 a 15 h.
TURNO TARDE	Lunes a Viernes :	12,30 a 20,30 h.
Para los sábados (excepto los de Julio y Agosto) existen 3 turnos que trabajarán los siguientes sábados:		
TURNO A :	13/2 - 11/3 - 8/4 - 29/4 - 20/5 - 10/6 - 2/9 - 23/9	
	14/10 - 4/11 - 25/11 - 16/12	
TURNO B :	25/2 - 18/3 - 15/4 - 6/5 - 27/5 - 17/6 - 9/9 - 30/9	
	21/10 - 11/11 - 2/12 - 23/12	
TURNO C :	4/3 - 1/4 - 22/4 - 13/5 - 3/6 - 24/6 - 16/5 - 7/10 - 28/10	
	18/11 - 9/12 - 30/12	
Horarios de Julio y Agosto, según el artículo 3º		

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**12827 RESOLUCION de 20 de marzo de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa una pantalla, marca «Samsung», modelo MP-5671, fabricada por «Samsung Electronics Co., Ltd.», en Suweon (Corea del Sur).**

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Interinvest, Sociedad Anónima», con domicilio social en la calle Nuria, 36, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de una pantalla fabricada por «Samsung Electronics Co., Ltd.» en su instalación industrial ubicada en Suweon (Corea del Sur);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 2499-M-IE/2, y la Entidad colaboradora «Norcontrol, Sociedad Anónima», por certificado de clave NMIVTIA03, han hecho constar, respectivamente, que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GPA-0567, y fecha de caducidad del día 20 de marzo de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 20 de marzo de 1990.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Samsung», modelo MP-5671.

**Características:**

Primera: 15.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Monocroma.

El titular de esta Resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.  
Madrid, 20 de marzo de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.