

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Castilla y León» con el Código 7800082.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» de aplicación en las provincias de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 29 de enero de 2007, de una parte, por la Representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y artículo 32.1.d) de la Orden EYE 1600/2003 de 3 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre de 2003), de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 26 de junio de 2007.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ*

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA DE CASTILLA-LEÓN S.A. 2006-2010

Artículo 1.º- Objeto.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo de DIFCALSA, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Será de aplicación en los centros de trabajo de DIFCALSA de Castilla y León.

Artículo 3.º- Ámbito personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en DIFCALSA a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como al personal eventual o interino.

Queda excluido de ámbito de aplicación del Convenio el personal que en el Organigrama de la Empresa figure dentro del área directiva o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los Representantes de los Trabajadores.

Se considera área de directiva: La Dirección General, Director Técnico Comercial, Director Técnico, Jefe de Producción y Jefe Administrativo del área de mecanización.

Artículo 4.º- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y

finalizando el 31 de diciembre de 2010, considerándose denunciado automáticamente en esa fecha.

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en el primer trimestre de 2011.

Artículo 5.º- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio, formaran un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencias, contencioso- administrativo y convenio o pacto de cualquier clase.

Será motivo de revisión, el que alguna de las leyes, órdenes o disposiciones legales de carácter general, que afecten al personal de DIFCALSA, concedan mejoras, condiciones económicas o sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

Artículo 6.º- Garantía personal.

Si a la firma de este Convenio, cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.º.

Organización del trabajo

Artículo 7.º- Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo, con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o sus Representantes Legales, los Delegados de personal, recogerán la sugerencia de todos los trabajadores y tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en estos temas.

Del Personal

Artículo 8.º- Ingresos.

Cuando se vaya a producir un ingreso en la Empresa o se cree un nuevo puesto de trabajo, las pruebas selectivas a realizar, las determinará la Dirección de la Empresa. El Delegado de Personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas, conocerá de antemano la puntuación que se concederá a las mismas.

Artículo 9.º- Ascensos.

Cuando se vaya a producir un ascenso en caso de vacante de superior categoría, se contará con el personal de la propia Empresa prioritariamente, pero no exclusivamente. Será obligatorio por parte de la Empresa comunicar la vacante, así como las pruebas y baremos de puntuación en el momento en que se tenga conocimiento por parte de la Dirección de la Empresa.

A dicha vacante podrá optar cualquier trabajador con categoría inmediatamente inferior a la requerida, en primera convocatoria y sin distinción de categoría en segunda convocatoria.

Las pruebas selectivas, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, se realizarán a los treinta días de haberse producido la vacante, en caso de cubrirse.

El Delegado de Personal, aparte de tener funciones de vigilancia y control de las pruebas conocerá de antemano el baremo de puntuación que se vaya a otorgar a las mismas, excepto para puestos de mando, que serán por designación de la Empresa. En las pruebas a realizar en caso de igual resultado tendrá prioridad la persona de la misma sección, si la hubiera.

Retribuciones

Artículo 10.º- Tabla de salarios.

Serán de aplicación las tablas salariales y conceptos retributivos que, en cada momento, estén vigentes en el Convenio Colectivo Nacional.

Los trabajadores que, a la fecha de la firma de este Convenio, hayan venido percibiendo, por conceptos fijos, retribuciones salariales superior-

res en cómputo anual a las establecidas en el Convenio Nacional, recibirán en el concepto COMPLEMENTO CONSOLIDADO dicho exceso.

Este complemento consolidado tendrá el carácter de personal, no compensable ni absorbible, salvo en su función de regulador, y tendrá los mismos incrementos que se garantizan en este acuerdo al resto de conceptos salariales.

Para el personal que no perciba el complemento consolidado se crea el concepto COMPLEMENTO VINCULACIÓN que –como mejora voluntaria– se aplicará al personal de nuevo ingreso (Art. 35), tendrá carácter personal y el mismo régimen de funcionamiento que el complemento consolidado y un importe anual para el año 2006 de 1.360,00 euros.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa garantiza un incremento salarial retroactivo al 1 de enero de cada año, consistente en:

Año 2006:	IPC real más 0'50 puntos.
Año 2007:	IPC real más 0'50 puntos.
Año 2008:	IPC real más 0'50 puntos.
Año 2009:	IPC real más 0'50 puntos.
Año 2010:	IPC real más 0'50 puntos.

La aplicación del IPC real será de la siguiente forma: En la nómina del mes de enero se recogerá el IPC previsto por el Gobierno para cada año más la mejora porcentual correspondiente; una vez conocido el IPC real del año, se realizará si procede la correspondiente revisión salarial.

En tanto no se conozca la tabla del Convenio Nacional, los incrementos mínimos garantizados se abonarán provisionalmente en el Complemento Consolidado o en el Complemento de Vinculación.

Una vez conocidas las tablas salariales del Convenio Nacional, sé reequilibrarán los conceptos salariales, de modo que los conceptos del Convenio Nacional serán los mismos en ambas tablas (Convenio Nacional y Convenio de Empresa), actuando el Complemento Consolidado y el Complemento de Vinculación como reguladores; así pues, sólo se absorberán o compensarán en la medida que estos conceptos actúen como reguladores temporales de los incrementos mínimos garantizados.

Aun a costa de parecer reiterativo, se vuelve a significar que tanto el Complemento Consolidado como el Complemento de Vinculación tienen la misma consideración que el Salario Base y, como tales, no son absorbibles ni compensables con la única excepción –que no afecta a la suma total de haberes– de ejercer un papel de regulador.

Artículo 11.º– Antigüedad.

El plus de antigüedad consistirá en el cinco por ciento (5%) del salario base más complemento consolidado o complemento de vinculación, por cada cuatrienio de servicio, computándose a partir del alta en la Empresa.

Artículo 12.º– Gratificaciones.

Se establecen cinco pagas extraordinarias de una mensualidad, computándose al efecto el salario base, más el Complemento Consolidado o Complemento de Vinculación, más la antigüedad. Serán abonadas:

PAGA DE BENEFICIOS	16 DE MARZO.
PAGA DE MAYO	16 DE MAYO.
PAGA DE VACACIONES	16 DE JULIO.
PAGA DE OCTUBRE	16 DE OCTUBRE.
PAGA DE NAVIDAD	16 DE DICIEMBRE.

El personal que ingrese dentro del año, percibirá la parte proporcional de dicha paga en relación con el tiempo trabajado.

Si las fechas en que se abonan las pagas, coinciden con fiestas o vísperas de fiesta se adelantaran dos días.

Artículo 13.º– Abono de salario.

Las pagas relativas al mes, serán abonadas por la Empresa con 72 horas de antelación, al último día del mes.

Para facilitar este apartado, el cómputo de las horas extraordinarias, se cerrará el día 15 de cada mes inclusive.

Artículo 14.º– Jubilación.

A) Todos aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente durante el presente Convenio, tendrán derecho a percibir el siguiente complemento de jubilación.

Si la jubilación voluntaria se produce a los.

60 años	12.020 €
61 años	9.015 €
62 años	6.010 €
63 años	4.507 €
64 años	4.507 €

Se impulsa asimismo la jubilación parcial de los trabajadores mediante la posibilidad que establece la legislación vigente, a 1 de noviembre de 2006, de suscribir contrato de relevo y en los términos y condiciones previstos en la misma.

El impulso de esta modalidad de jubilación parcial queda refrendado en los dos siguientes puntos:

Se liberará al trabajador jubilado parcialmente de la prestación efectiva de trabajo en el 15% de su jornada mediante la concesión de una licencia retribuida de esta jornada durante el período que reste hasta la jubilación total.

El trabajador relevista será contratado por el 100% de la jornada (no por el 85%), mejorando así la calidad del empleo ofrecido.

El presente acuerdo de contrato de relevo quedará sin efecto, sin necesidad de denuncia o preaviso, si se produjese durante la vigencia del presente Convenio cualquier modificación Legislativa sobre la materia. En todo caso, y respondiendo al sentir de las partes firmantes del presente Convenio, ambas se obligan a negociar en un máximo de dos meses de tiempo las posibilidades que ofrezcan las novedades legislativas en cada momento, comprometiéndose la Empresa, en esa renegociación, a respetar la concesión de la licencia retribuida de un 15% del tiempo de trabajo.

De acuerdo con la habilitación legal prevista en la Ley 14/2005 en su disposición final única, se pacta en el presente Convenio la jubilación forzosa de todos los trabajadores de DIFCALSA:

A los 64 años de edad, con un complemento de jubilación de 4.507 Euros, sustituyendo al trabajador mediante un contrato de «sustitución por anticipación de la edad de jubilación» de acuerdo con el R.D. 1194/1985 de 17 de julio, y siempre que tuviera cubierto el período de carencia.

A los 65 años, siempre que se cumplan todos los requisitos legales de acceso a una pensión de jubilación contributiva, y en concreto la acreditación del período mínimo de carencia legal.

En concordancia con lo exigido en dicha norma y para la debida constancia de la validez de lo anteriormente establecido, se hace constar expresamente que dicha obligación está vinculada al objetivo en política de empleo que se refleja en diversos artículos del presente Convenio:

La mejora en la estabilidad en el empleo (Art. 34).

La transformación de contratos temporales en indefinidos (Art. 34).

El sostenimiento del empleo (Art. 34).

La contratación de nuevos trabajadores con mejor calidad en el empleo (Art. 14, 34 y 35).

Del tiempo de trabajo

Artículo 15.º– Jornada laboral.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 37 horas semanales, tanto para el personal de jornada continuada, como de jornada partida. Con horario establecido por la Empresa, sobre la base actual.

El tiempo se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal que trabaje en régimen de jornada continuada, dispondrá de quince minutos diarios de descanso, computándose el mismo como de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as dispondrán de 10 horas anuales de libre disposición, para cuyo disfrute deberán ponerse de acuerdo la Empresa y los trabajadores/as. De las 10 horas, se reservan 3 para su disfrute preferente en las tardes de los días 24 o 31 de diciembre de cada año, a criterio de la Empresa una vez terminado el servicio; si no se pudiera disfrutar en dichas jornadas de Navidad, las tres horas se disfrutarán por cada trabajador/a antes del 30 de abril del año posterior.

Artículo 16.º- Horarios.

La Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, elaborarán un calendario laboral en función del servicio a las farmacias.

A la hora de confeccionar dicho calendario, se tendrá en cuenta las peculiaridades del Centro de Trabajo.

Artículo 17.º- Guardias.

En Aquellos almacenes dónde se vienen realizando turnos de guardias, se seguirán haciendo como hasta ahora. Las mismas se realizarán con el personal de forma rotativa.

Las horas de los turnos de guardia se consideran como festivas.

Artículo 18.º- Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de unas vacaciones anualmente retribuidas de 27 días laborables, con independencia de la categoría y antigüedad. El período vacacional se disfrutará entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. El período mínimo para fraccionar las vacaciones será de una semana completa.

En la elección será respetado el carácter de rotatividad o antigüedad de acuerdo a la solicitud realizada por el personal de cada almacén.

En casos debidamente justificados de primera necesidad, podrán fraccionarse las vacaciones por períodos inferiores a una semana.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones en el período indicado por necesidad de la Empresa, percibirán una bolsa compensatoria fijada en 19,10 €, diarios.

Los sábados se consideran laborables se trabaje o no.

El calendario de vacaciones será publicado por la Empresa en el tablón de anuncios en el mes de marzo.

No se tendrán en cuenta a efectos de la bolsa compensatoria, los días que se deriven del inicio de las vacaciones en la fecha más favorable para el trabajador (lunes). A estos efectos tampoco se tendrá en cuenta aquellos trabajadores que soliciten voluntariamente las vacaciones, o aquellos que les sea imposible por causa de enfermedad el disfrute de las mismas en los períodos señalados. Las vacaciones quedaran interrumpidas en el caso de que el trabajador sufra algún accidente durante las mismas, o de enfermedad por ingreso urgente de hospitalización.

Artículo 19.º- Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias, excepto en las secciones de mantenimiento y explotación, sala de ordenador, cuando por causas mayores afecten al proceso productivo y en la realización del inventario físico anual.

El valor de la hora extraordinaria será el correspondiente al valor hora normal (Sueldo base + Complemento Consolidado o de Vinculación + Antigüedad) incrementado en un 50%.

El inventario físico anual se realizará en sábado. Las horas de inventario para la plantilla que no le corresponda trabajar en sábado y las horas que excedan de la jornada laboral de sábado para la plantilla que le correspondiese trabajar dicho sábado, serán compensadas económicamente a razón de 1,75 horas por hora trabajada respecto al valor de la hora normal señalada en el párrafo anterior.

Las horas realizadas en Domingos y Festivos, serán abonadas con un aumento del 175% sobre las horas ordinarias, valoradas según el criterio anterior.

El trabajo en jornada nocturna, es decir entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, tendrán un plus de nocturnidad consistente en 16 € por noche completa efectivamente trabajada, cualquiera que sea la categoría profesional. Este importe sufrirá en los siguientes años los mismos incrementos que el salario base. La hora extraordinaria nocturna se abonará con un 50% de incremento sobre Salario Base, Antigüedad, Complemento Consolidado o de Vinculación y Plus de Nocturnidad.

Enfermedades - Excedencias - Licencias*Artículo 20.º- Incapacidad laboral transitoria.*

En casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará hasta el 100% del salario (Salario Base, Antigüedad, Complemento Consolidado o de Vinculación) de la categoría del trabajador desde el primer día de la baja hasta que finalice ésta.

Las fechas de baja y alta, serán las indicadas en los correspondientes partes.

Artículo 21.º- Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Si la excedencia voluntaria está comprendida entre tres y seis meses tendrá el trabajador derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre y cuando:

Se solicite por un motivo suficiente.

En ningún caso para realizar otros trabajos.

La Empresa no vendrá obligada a concederla si afecta en el mismo período de tiempo a más de un trabajador en su ámbito (Dirección, Administración o almacén).

La petición del trabajador no podrá serlo más de dos veces durante la vigencia del presente Convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán, derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viene disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrán ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria en el Estatuto de los Trabajadores.

Para excedencias forzosas y de otra índole se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.º- Licencias retribuidas.

Los padres que lo deseen, podrán solicitar la licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que reúnan los siguientes requisitos.

1.º- Solicitud por escrito al Departamento de Personal.

2.º- Justificación de que el padre y la madre trabajan por cuenta ajena, además de justificación de cotización a la Seguridad Social del otro cónyuge y certificación al departamento de personal correspondiente, de que este derecho lo disfruta solamente uno (padre o madre).

3.º- Este derecho en todo caso, surtirá efecto a partir de que la madre haya agotado la licencia de maternidad.

En la licencia de permiso de lactancia, se podrá acumular la media hora diaria, siempre y cuando se disfrute en su conjunto fuera de período vacacional.

También se concederá permiso a los padres que tengan hijos en edad escolar para llevarlos al medico, siempre que reúnan los requisitos aplicados para la licencia por lactancia, primero y segundo.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijo ó enfermedad grave ó fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 Kilómetros, el plazo será de cuatro días laborales.
- b') Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia para tal efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día natural por boda de hijo, hermano o padres, a disfrutar en el día de la celebración. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 Kilómetros, el plazo será de dos días naturales.

Las licencias del apartado b.- serán ampliables a la persona que conviva con el trabajador, previo certificado de convivencia extendido por el Ayuntamiento.

Las licencias retribuidas del apartado b.- por enfermedad grave, podrán disfrutarse si se desea «alternativamente» en el transcurso de la enfermedad, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Artículo 23.º- Licencias no retribuidas.

El trabajador con independencia de lo previsto en el artículo 37-3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso por escrito, una vez al año y siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, podrán ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por concepto alguno, descontándose además la cuota empresarial de la Seguridad Social, pagas extraordinarias y vacaciones, por un plazo máximo de 14 días naturales e ininterrumpidos.

Estas licencias se concederán con la limitación a un máximo de una persona simultáneamente por centro de trabajo.

Disposiciones varias

Artículo 24.º- Traslados.

Los traslados de personal que impliquen desplazamientos, deberán ser realizados de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, ante la presencia del Delegado de Personal.

Artículo 25.º- Dietas, kilometraje y plus de transporte.

Todos aquellos trabajadores que se desplacen por cuenta de la Empresa, Irán gastos pagados sin sobrepasar la categoría de Hotel de tres estrellas.

Así mismo, se establece que la dieta para la vigencia del Presente Convenio, será de 20,00 € por comida o cena y de 6,50 € por desayuno.

En caso de desplazamiento por cuenta de la Empresa en vehículo propio, se abonará lo que en cada momento establezca como exento el Mº de Hacienda, en estos momentos equivalente a 0,19 €. el kilómetro.

En concepto de Plus de Transporte o distancia se abonará a todo el personal la cantidad de 1 (un) Euro por día efectivamente trabajado, excepto para aquellos que utilicen coche de Empresa.

A partir de 1 de enero de 2009 el plus de transporte será de 1,10 euros.

Artículo 26.º- Premio a la constancia en la empresa.

Todas aquellas personas que cumplan 25 años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a percibir una paga por una sola vez y los que cumplan 35 años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a dos pagas por una sola vez.

El importe de las pagas será el correspondiente al sueldo mensual de su categoría (salario base, antigüedad, y complemento consolidado o de vinculación), según la tabla del Convenio.

Artículo 27.º- Fondo cultural y recreativo.

La Empresa aportará anualmente y para cada centro de Trabajo la cantidad de 50 € por trabajador fijo de plantilla a 31 de diciembre del año inmediato anterior. Esta cantidad se empleará en aspectos culturales y recreativos que serán administrados por los Representantes Legales de los Trabajadores con la supervisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 28.º- Seguro de Invalidez y Muerte.

A la firma del presente Convenio, se suscribe una Póliza de Seguro n.º 743.013/270 de acuerdo con las condiciones siguientes:

Cobertura del Contrato.

Los accidentes que puedan sobrevenirles a los empleados de la Empresa DIFCALSA durante su ocupación profesional y su vida privada (cobertura 24 horas).

Garantías.

Dentro de los límites establecidos en el apartado siguiente, la póliza garantiza:

a) Muerte: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente.

b) Invalidez permanente: Inmediata o sobrevenida dentro del plazo de un año desde la fecha del accidente. Si la invalidez resultante es parcial, la indemnización se abonará de conformidad al baremo de incapacidades establecidas en las Condiciones General de la Póliza.

Tabla de Capitales.

Los capitales que se garanticen por asegurado son las siguientes:

Muerte 18.030 €.

Invalidez Permanente 18.030 €.

Artículo 29.º- Garantía del puesto de trabajo.

No se aplicará ningún tipo de sanción a los trabajadores de DIFCALSA, que sufran detención policial por motivos políticos o sindicales. El Trabajador conservará y tendrá derecho a su ingreso al puesto de trabajo.

A los conductores que sufran suspensión temporal o total del permiso de conducir por cualquier causa, exceptuando la alcoholemia, droga o conducción temeraria, se les destinará a otro puesto de trabajo durante el período de la suspensión.

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 30.º- Trabajo en pantalla de datos.

Para el trabajo en pantalla de datos se estará en cada momento a lo que se indique en las normas y guías técnicas oficiales relativas a prevención de riesgos laborales.

Se realizará además de la revisión anual establecida a fin de año, de la vista, otra segunda para el personal con jornada continua de cinco horas o más, por un oftalmólogo.

Artículo 31.º- Reconocimiento médico.

Anualmente se efectuará al personal de DIFCALSA, un reconocimiento médico con cargo a la Empresa, que consistirá en:

Análisis de sangre, hematimetría completa velocidad de sedimentación, glucemia, urea, ácido úrico, etc.

- Análisis de orina: investigación de anormales y sedimentos.

- Tensión arterial.

- Electrocardiograma.

- Revisión de oídos: audiometría y otoscopia.

- Revisión de ojos: visión de cerca y lejos, campimetría, deslumbramiento, reflejo pupilar y fondo de ojo.

El contenido de los reconocimientos médicos tendrá en cuenta los riesgos detectados en los puestos de trabajo.

Artículo 32.º- Limpieza.

La Empresa se compromete a realizar dos veces al año una limpieza general.

Artículo 33.º- Prendas de trabajo.

La Empresa proveerá a los trabajadores de la misma, de un traje de trabajo al año, que consistirá en:

Para el personal masculino de almacén:

En verano, una camisa y un pantalón.

En invierno, una camisa y un pantalón

Para el personal femenino de Almacén:

En verano, una bata.

En invierno: una bata y un pantalón.

Para conductores:

Una camisa, un pantalón, una cazadora, una prenda de abrigo impermeable y calzado adecuado.

Para el personal de oficina:

Dos batas.

Las prendas de abrigo impermeable y calzado se darán cada tres años, no obstante ante roturas accidentales o deterioro manifiesto, se darán contra entrega del anterior.

Para el personal de Almacén, se incluirá en la nómina del mes de abril, la cantidad de 14 euros, destinadas a la compra de calzado. Este importe se actualizará para años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga el Salario base.

Empleo

Artículo 34.º- Contratación.

La Empresa mantendrá un nivel máximo de plantilla contratada al amparo de las modalidades previstas en el Art. 15 E.T. del 10%. Cada 18 meses se realizará el cómputo de días cotizados en dicho período por cada una de las modalidades de contratos de duración determinada. Del cómputo se excluirán los contratos de interinidad y los realizados para suplencia de vacaciones. Si el porcentaje de plantilla eventual calculado de la forma señalada fuera superior al 10% se procederá por la Empresa a la realización de contratos indefinidos en la cuantía que exceda del mismo.

Durante la vigencia del presente Convenio se garantiza el empleo para la plantilla fija de cada centro.

Categorías profesionales

Artículo 35.º- Reorganización de categorías.

Para las tareas de almacén exclusivamente se unifican las categorías de Dependiente Mayor, Dependiente y Mozo Especializado, bajo un mismo grupo profesional, denominado Dependiente de Almacén.

Dicho grupo profesional tendrá como funciones y tareas propias las correspondientes a dichas categorías, y su retribución salarial será la correspondiente a la categoría de Dependiente de la tabla salarial.

Se mantiene la categoría de Mozo con carácter indicativo para trabajos distintos de los indicados (realización exclusiva de tareas de mozo).

La categoría de Mozo será la categoría de entrada o inicio para todos los trabajadores/as contratados para labores de almacén. Para aquellos que sean contratados a partir del 1 de Enero de 2007 se establece:

- * En el momento de su contratación devengará el Complemento de Vinculación, por el importe señalado en el Art. 10.
- * Una vez que el trabajador/a haya permanecido en ella doce meses continuados o doce meses discontinuados en el plazo de tres años, pasará automáticamente a la categoría de Mozo Especializado, en la que permanecerá durante doce meses más, transcurridos los cuales pasará automáticamente a la categoría de Dependiente de Almacén.

De los derechos de representación colectiva

Artículo 36.º- Derechos de los delegados de personal.

Cada Delegado de Personal dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

Se establece una reunión semestral entre los Delegados de Personal, subvencionada económicamente por la Empresa, de acuerdo al artículo 25 del presente Convenio, las horas empleadas en estas reuniones se computarán contra el crédito de horas sindicales disponibles.

Artículo 37.º- Negociación del Convenio.

Las horas dedicadas a la preparación y negociación del Convenio Colectivo, no se computarán a los efectos de crédito de horas sindicales disponibles.

Artículo 38.º- Asambleas.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo y en centro de trabajo, bastando que se comunique con 48 horas de antelación a la Dirección de la Empresa, la celebración y el orden del día de la misma, siempre que no se perjudique a otro turno o tipo de trabajo.

Artículo 39.º- Gastos de delegados de personal.

Los Delegados de Personal, cuando se reúnan conjuntamente para la negociación del Convenio, con conocimiento de la Dirección de la Empresa, disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el artículo 25.

Artículo 40.º- Sanciones.

En toda sanción sea escrita o verbal, que vaya a ser impuesta por la Empresa, deberán ser oídas las personas afectadas, junto a los representantes de los Trabajadores.

Artículo 41.º- Fomento de la formación profesional.

La Empresa ofrecerá una beca para los trabajadores, como fomento a su formación de 185 € en cada Centro de Trabajo, y pudiendo acumularse entre ellas en el supuesto de que quede alguna vacante o sobre dinero. Este importe se incrementará en años sucesivos el mismo porcentaje que lo haga el salario base

Los estudios que se contemplan para estas becas son los siguientes:

- 1.- Graduado Escolar, B.U.P. , y Universitario.
- 2.- Idiomas.
- 3.- Gestión Empresarial.
 - 3.1.- Gestión Contable.
 - 3.2.- Gestión Financiera.
 - 3.3.- Gestión de Stocks.
 - 3.4.- Gestión de Personal.
 - 3.5.- Informática.

Artículo 42.º- Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio. Estará formada por dos Representantes de la parte Empresarial y dos Representantes de la parte Social. Sus funciones serán las de velar por el correcto cumplimiento del Convenio, así como atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo e incluso mediar en aquellos casos que específicamente le sometan las partes.

Su gestión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

Artículo 43.º- Violencia de género.

En cuantas materias afecten a la violencia de género en el ámbito de las empresas, serán de aplicación las disposiciones vigentes en cada momento, actualmente contenidas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 44.º- Conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuantas materias afecten a la violencia de género en el ámbito de las empresas, serán de aplicación las disposiciones vigentes en cada momento, actualmente contenidas en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y sus normas de desarrollo.

CONSEJERÍA DE FOMENTO

ACUERDO de 17 de mayo de 2007, de la Comisión Territorial de Vivienda de Burgos, por el que se delega en el Servicio Territorial de Fomento la apertura del plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación en régimen de compraventa de 20 Viviendas de Protección Pública, de Gestión Pública y Promoción Concertada en Pedrosa de Duero. Expte.: 2 BU-05/010.

La Comisión Territorial de Vivienda, en su reunión celebrada el día 17 de mayo de 2007, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto 52/2002, de 27 de marzo y la Orden FOM/1191/2004, de 9 de julio, de la Consejería de Fomento, sobre adjudicación de viviendas promovidas con subvención de la Junta de Castilla y León, ACUERDA:

1.º- Delegar en el Servicio Territorial de Fomento la apertura del plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación en régimen de compraventa, de 20 Viviendas de Protección Pública, de Gestión Pública y Promoción Concertada en Pedrosa de Duero (BU), que será de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Las solicitudes se formalizarán en el modelo oficial facilitado por el Servicio Territorial de Fomento de Burgos o por el Ayuntamiento de Pedrosa de Duero, y deberán presentarse dentro del plazo referido en el mismo Ayuntamiento o en cualquier otro centro de los que se señalan en el artículo 15 del Decreto 2/2004, de 2 de enero.

A la solicitud deberá acompañarse la documentación que se indica en la ORDEN FOM/1191/2004, de 19 de julio, en su artículo 13.3 referida a todas las personas relacionadas en la solicitud.

El Ayuntamiento de Pedrosa de Duero, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, remitirá las mismas en el plazo de diez días naturales a la Ponencia Técnica.