

**Décimo.-** El artículo 8 del Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones establece que la primera inscripción de la fundación comprenderá: a) Número de la hoja informática abierta a la fundación. b) Denominación de la fundación. c) Fines de interés general que persigue la fundación. d) Domicilio. e) El nombre, apellidos, edad y estado civil de los fundadores, si son personas físicas, y la denominación o razón social, si son personas jurídicas y en ambos casos la nacionalidad y el domicilio. f) Estos mismos datos de los dotantes, en caso de ser distintos de los fundadores. g) Dotación, su valoración y forma y realidad de su aportación. h) Estatutos de la fundación. i) Identificación de las personas que integran el órgano de gobierno, así como su aceptación si se efectúa en el momento fundacional. j) Notario autorizante de la escritura constitutiva. k) Fecha de la autorización de la escritura constitutiva. l) Fecha de la inscripción en el Registro m) Identificación y autorización del encargado del Registro.

**Décimo 1.º -** El artículo 4.1 del Decreto 28/1997, de 23 de mayo, dispone que el Registro comunicará al Protectorado correspondiente todas las inscripciones que realice.

Por lo expuesto, vista la Orden favorable del Protectorado competente así como la Propuesta de Resolución del Servicio de Registros Especiales y Espectáculos Públicos, en uso de las competencias que me vienen conferidas,

#### Resuelvo

**Primero.-** Clasificar como de carácter investigador y de fomento de la economía social la Fundación Instituto de Estudios Económicos de la Región de Murcia.

**Segundo.-** Inscribir la Fundación en el Registro de Fundaciones de la Región de Murcia con el número Mur. 1-40.

**Tercero.-** El contenido de esta Resolución se notificará a la Fundación interesada, haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de alzada que podrá interponerse ante el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente Resolución.

También se comunicará a la Consejería de Presidencia.

Murcia, 22 marzo de 2005.—La Secretaria General,  
**María Pedro Reverte García.**

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 3979 Resolución de 31-03-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para UNIÓN CAEC, S.L.- EXP.8/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de UNION CAEC, S.L., (Código de Convenio número 3002662) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 03-03-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de marzo de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

### Convenio Colectivo de la Empresa «UNION CAEC», S.L.

#### Objeto, ámbitos y aspectos generales.

##### Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa «Unión CAEC, S.L. y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

##### Artículo 3. Ambito personal.

Este convenio afecta a todo el personal de la empresa.

##### Artículo 4. Ambito temporal.

El Convenio entra en vigor el día uno de enero de 2005 y finalizara el 31 de diciembre de 2008.

##### Artículo 5. Denuncia y negociación.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose en este caso, los conceptos retributivos en el aumento que se derive de aplicar a los mismos el IPC fijado por el Gobierno para el conjunto nacional, para el año siguiente.

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las mejoras de las condiciones aquí pactadas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan más beneficiosas a lo establecida en este Convenio.

#### **Artículo 7. Comisión mixta.**

Se acuerda establecer una Comisión mixta de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

#### **Organización del trabajo.**

##### **Artículo 8. Principios generales.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivos principales que la empresa alcance los adecuados niveles de productividad mediante la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y pueda facilitar a sus clientes los servicios más eficaces en calidad y precio.

##### **Artículo 9. Cambio de puesto.**

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono, en cada caso, de los pluses específicos (turnicidad y nocturnidad) que correspondan al puesto desempeñado.

#### **Clasificación profesional.**

##### **Artículo 10. Consideraciones generales.**

El sistema de clasificación recoge todos los niveles y categorías profesionales que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todos los niveles o categorías deban existir en cada centro de trabajo o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de

contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien determina las funciones y tarea a realizar en cada puesto. La «descripción de niveles» y los «ejemplos» de puestos de trabajo que se incluyen en cada nivel de los que se establecen a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los puestos incluidos en dicho nivel. Dichas descripciones están orientadas, exclusivamente, a permitir la clasificación profesional de los trabajadores a efectos de la aplicación del presente Convenio.

##### **Artículo 11. Descripción de los niveles de clasificación.**

###### **Nivel 1.**

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren perfectamente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas de oficina u otras que requieran un mínimo adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a los impartidos en FP1.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Auxiliares administrativos.

Conserjes, ordenanzas y personal que realiza encargos, recados, recogida de correspondencia y gestiones sencillas.

Peones.

Todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, acondicionado, envasado, transporte manual, almacenaje y otras tareas subalternas y de peonaje.

Se incluyen también en este nivel a los trabajadores durante su periodo de aprendizaje de los diversos puestos de trabajo.

###### **Nivel 2.**

Criterios generales: Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad esta limitada por trabajar a partir de normas y procedimientos claramente establecidos y/o por una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 completados por el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo. Requiere un aprendizaje mínimo en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Responsable de grupo de trabajo de personal de n-1.
- Conductor.

Todo tipo de tareas especializadas y auxiliares realizadas en producción, mantenimiento, laboratorio, oficina técnica, almacén y/o en cualquier otra dependencia o unidad funcional de tipo técnico.

**Nivel 3.**

Criterios generales: Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones u forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión esporádica.

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 completada con experiencia profesional en tareas similares y un periodo de aprendizaje específico para el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, carretillas, máquinas especiales, etc.).

Tareas realizadas con dominio total de una profesión concreta en producción, mantenimiento, laboratorio (analista), oficina técnica (delineante) y/o cualquier otra organización funcional de tipo técnico. Implicando adicionalmente el cuidado y mantenimiento de los aparatos, máquinas y equipos utilizados.

**Nivel 4.**

Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales y criterios de máxima cualificación dentro de una profesión. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones, tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores organizando y dirigiendo los trabajos y responsabilizándose de los resultados. Así como la realización de tareas complejas, con objetivos definidos, con total autonomía y responsabilidad.

Formación: Conocimientos equivalentes a módulos profesionales de ciclo formativo superior, completado con un periodo amplio de aprendizaje específico para el puesto y experiencia en el desempeño de diversos puestos de nivel inferior dentro de la propia empresa.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Jefe administrativo
- Encargado general / Contraamaestre/ Dispatcher.

**Nivel 5.**

Además de realizar tareas similares a las establecidas para el nivel 4, deberá ejecutar trabajos de gran complejidad técnica, con alto contenido intelectual y/o desempeñar un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado medio.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Graduado Social o Técnico de relaciones laborales.
- Diplomado en Ciencias Empresariales o Informática.

**Nivel 6.**

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, con conocimientos técnicos muy especializados y/o desempeña un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Abogado o Licenciado en Derecho.
- Economista o Licenciado en Ciencias Empresariales.
- Licenciado en Informática.
- Ingeniero Superior.
- Psicólogo y/o Sociólogo.

**Artículo 12. Tabla de clasificación.**

Nivel	Categoría
1	No especializado.
2	Especialista.
3	Profesional.
4	Profesional muy cualificado. Mando intermedio.
5	Titulado medio.
6	Titulado superior.

**Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales**

**Artículo 13. Sistemas retributivos.**

Los salarios a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos

para cada categoría y puesto de trabajo, si bien se establecen dos sistemas retributivos distintos en función de los tipos de contrato y duración de los mismos.

A) El personal a tiempo completo, fijo o eventual con contrato superior a los seis meses, percibirá un salario bruto anual abonado por meses o días. Son de aplicación, en este sistema, los conceptos y tablas siguientes:

Salario de clasificación, plus de turnicidad, plus de nocturnidad y compensación de transporte

B) El personal contratado a tiempo parcial o eventual con contrato no superior a los seis meses percibirá su retribución por horas realmente trabajadas. En este sistema de retribución se aplicaran los conceptos y tablas siguientes:

Salario global, plus de nocturnidad y compensación de transporte.

#### Artículo 14. Salario de clasificación.

Corresponde a la retribución devengada por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye si existiera, peligrosidad, toxicidad y bocadillo.

El importe anual de este concepto se abonará en 12 pagas al año.

Importes brutos en euros hasta la primera revisión:

Nivel del puesto	Salario retributivo tipo «A»		Salario retributivo tipo «B»
	Bruto anual	Bruto mensual	Salario por hora trabajada
1	8.891,04	740,92	4,94
2	9.200,00	766,67	5,11
3	9.724,44	810,37	5,40
4	11.066,28	922,19	6,15
5	12.200,00	1.016,67	6,78
6	13.300,00	1.108,33	7,39

#### Artículo 15. Plus de turnicidad.

Se aplica al personal que trabaja a tres turnos rotativos de forma continua, es decir incluyendo sábados, domingos y festivos. Se abona durante los días trabajados en este régimen, e incluye el pago de la turnicidad y trabajo en festivos que deban realizarse según el cuadrante de turnos establecido en cada caso. Este concepto se abonará en 12 pagos mensuales de igual importe.

El importe bruto, hasta la primera revisión, será para los distintos niveles el siguiente:

Nivel del puesto	Importe bruto anual	Importe por hora trabajada
1	400,00	0,22
2	400,00	0,22
3	400,00	0,22
4	400,00	0,22
5	600,00	0,33
6	600,00	0,33

#### Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Se abonará por día efectivamente trabajado durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Si se trabajara menos de ocho horas, durante dicho período horario, se abonará por las horas realmente trabajadas.

Nivel de puesto	Importe bruto por día	Importe por hora trabajada
1	8,00	1,00
2	8,00	1,00
3	8,00	1,00
4	8,00	1,00
5	9,00	1,13
6	9,00	1,13

Para los puestos en los que se trabaje habitualmente en régimen de tres turnos rotativos, podrá pactarse una retribución fija mensual por este concepto. El importe a percibir corresponderá al de las nocturnidades teóricas anuales del cuadrante de turnos dividido por doce meses.

#### Artículo 17. Compensación de transporte.

Se percibirá por día efectivamente trabajado a jornada completa (ocho horas) y la mitad de dicho importe cuando se trabaje a media jornada o menos.

El importe bruto mensual será de 108,90 si se trabajan todos los días laborables del mes, caso de no ser así, se calculará la proporción correspondiente.

#### Artículo 18. Salario global.

Se aplicará este concepto al personal de «Régimen retributivo B» en sustitución de los conceptos salario de clasificación y plus de turnicidad, en su caso. El importe por hora trabajada será la suma de los importes fijados en las tablas salariales de ambos conceptos y en él están incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones.

#### Artículo 19. Revisión Salarial.

Anualmente se revisarán los salarios en un punto por encima del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, aplicado al plus de transporte, siempre que dicho plus no exceda del 20% del salario base, en cuyo caso se aplicará el incremento del IPC sobre todos los conceptos retributivos.

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 20. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, de las cuales se reservan dieciséis para formación obligatoria.

En los centros de trabajo de la empresa los horarios concretos se adaptarán a los usos establecidos generalmente por las oficinas y despachos de la localidad en a que esté ubicado el centro de trabajo.

El personal que trabaje en los servicios contratados para otras empresas se adaptará a los horarios y/o cuadrantes turnos establecidos en dichos contratos.

Cuando se trabaje en otra empresa en la que su jornada anual sea inferior a la del presente convenio, la diferencia de jornada será a cuenta de las vacaciones anuales.

**Artículo 21. Horas extraordinarias, horas complementarias y descansos compensatorios.**

**Criterios generales:**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa.

Se consideran dos tipos de horas extraordinarias:

1. Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

El precio de estas horas extraordinarias será el siguiente:

Nivel del puesto	Importe por hora	Importe por hora Nocturna o festiva
1	5,00	6,00
2	5,00	6,00
3	5,00	6,00
4	5,00	6,00
5	6,00	7,00
6	6,00	7,00

2. Las restantes horas extraordinarias.- Estas serán compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

Criterios de aplicación al personal eventual: Al personal eventual se le abonarán al precio señalado en la tabla anterior.

**Artículo 22. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables para todos los trabajadores, o de treinta naturales si se toman de forma ininterrumpida.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como períodos vacacionales aquellos que coincidan con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté dando servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán establecidas en los cuadrantes anuales.

**Artículo 23. Complementos salariales en I.T. (Absentismo).**

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para la Empresa supone el absentismo y de igual modo entienden el quebranto económico que supondría para el trabajador el no percibir alguna compensación complementaria a la que marque la Ley, por ello, acuerdan las siguientes mejoras:

\* El primer día de baja no se complementará.

\* El segundo y el tercer día se complementarán hasta el ochenta por ciento del salario bruto a percibir de los conceptos retributivos básicos, (sin plus transporte).

\* Del cuarto día en adelante, se complementará hasta el noventa por ciento del salario bruto a percibir de los conceptos retributivos básicos, (sin plus transporte ni nocturnidad)

La Dirección de la empresa podrá acordar la suspensión del complemento cuando las circunstancias lo aconsejen, siempre tras oír a la representación de los trabajadores y a los Servicios Médicos de la Empresa.

**Prevención de riesgos y salud laboral**

**Artículo 24. Delegados y responsables de prevención.**

La Dirección de la Empresa nombrará un responsable de seguridad y el representante de los trabajadores será Delegado de Prevención.

**Artículo 25. Evaluación de riesgos y planes de emergencia.**

La empresa mantendrá actualizada la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección.

Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.

**Artículo 26. Formación en prevención.**

Se establecerá una formación específica para los responsables de prevención señalados anteriormente y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizará, en el periodo de un año, un curso de formación básica en seguridad que será actualizado, al menos, cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios en las instalaciones y equipos.

**Artículo 27. Premio de estímulo a la Prevención de accidentes.**

Siendo objetivo básico de la Empresa y de la Representación de los trabajadores la consecución de «CERO» accidentes, y al objeto de estimular el logro de dicho objetivo, se establecen dos actuaciones:

1. Todo trabajador con la antigüedad mínima de un año que no haya tenido accidentes en un año natural, antes del 31 de enero del año siguiente se le abonará un premio de 60 euros.

2. Si el número de jornadas perdidas por accidentes laborales no supera los 10 días entre toda la plantilla durante un año natural, se le abonará a todo el personal con la antigüedad mínima de seis meses un premio de 60 euros, siempre y cuando el trabajador continúe en la plantilla de la Empresa el 31 de enero del año siguiente.

Ambos premios no son incompatibles entre sí.

**Artículo 28. Seguro por fallecimiento o invalidez en accidente de trabajo.**

Las Empresa contratará una póliza de accidentes para todos sus trabajadores que cubra los siguientes capitales:

* Muerte por accidente laboral.	7.000 €.
* Invalidez total por accidente laboral.	7.000 €.
* Invalidez absoluta por accidente laboral	7.000 €.

—

## Consejería de Trabajo y Política Social

**3978 Resolución de 31 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Pacto de Empresa para Aceites Esenciales y Derivados S.A., acuerdos y calendario laboral.**

Visto el expediente de Pacto de Empresa de Aceites Esenciales y Derivados S.A., suscrito por el representante legal de la Empresa y el Comité de Empresa con fecha 4 de noviembre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción de los acuerdos y del calendario laboral de la empresa Aceites Esenciales y Derivados S.A. en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de marzo de 2005.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Reunidos de una parte el representante legal de la empresa Aceites Esenciales y Derivados, S.A. y de la otra el Comité de Empresa, llegan a los siguientes acuerdos:

1.º - Calendario laboral para el año 2005.

Se consideran días no laborables, retribuidos y no recuperables, además de todos los sábados y domingos del año los siguientes días:

Enero.....	6 y 7
Febrero.....	
Marzo.....	24, 25, 28 y 29
Abril.....	
Mayo.....	2
Junio.....	9 y 10
Julio.....	
Agosto.....	15
Septiembre.....	12 y 13
Octubre.....	12, 13, 14 y 31
Noviembre.....	1
Diciembre.....	5, 6, 7, 8, 9, 23 y 30

2.º - Para el año 2005 se acuerdan 1.728 horas de trabajo repartidas de lunes a viernes con una jornada diaria de ocho horas.

Sí posterior a la firma de este acuerdo, el convenio Estatal de Perfumería y Afines sufriera alguna modificación en el computo de horas a trabajar en todo el año, las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a rectificar este punto tan pronto constaten dicha circunstancia.

3.º - El tiempo del "bocadillo" se considera tiempo efectivo de trabajo.

4.º - Baja médica por enfermedad común o accidente no laboral.

a) Los trabajadores que causen baja médica por enfermedad común o accidente no laboral encontrándose disfrutando de las vacaciones no tendrán derecho al disfrute de las mismas una vez causen alta médica, si ésta se produce, pasados los días que le corresponden por vacaciones.

b) Los trabajadores que hayan causado baja médica antes de las vacaciones sí tendrán derecho al disfrute de las mismas una vez causen alta médica.

5.º - Los trabajadores de fabricación, almacén y mantenimiento, tendrán los siguientes turnos de trabajo: de 7 a 15 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.

Los trabajadores y trabajadoras de laboratorio: Jornada partida: del 1 de enero al 17 de junio y del 14 de septiembre al 31 de diciembre con el siguiente horario, de 8 a 14 y de 16 a 18:30 horas, de lunes a jueves y los viernes de 8 a 15 horas.

Jornada continuada: del 20 de junio al 9 de septiembre, ambos inclusive, siendo la jornada de 8 a 15 horas:

Los trabajadores y trabajadoras de oficinas: Jornada continua: del 1 de enero al 17 de junio y del 14 de