

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6452 *Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Centro Farmacéutico, S.L. (código de convenio n.º 90005562011986), para el período 2020-2021, que fue suscrito, con fecha 21 de enero de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 10 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO FARMACÉUTICO, S.L.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Centro Farmacéutico, S.L. tiene abiertos en la actualidad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este convenio colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre Centro Farmacéutico, S.L. y el personal vinculada a esta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación personal de este convenio, las relaciones contraídas por la empresa Centro Farmacéutico, S.L. con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión u oficio.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de dos años, iniciándose el 1 de enero de 2020 y concluyendo el 31 de diciembre del 2021.

Los efectos económicos se retrotraerán al 01.01.2020 y se extenderán hasta el 31.12.2020

En el caso de que existan materias con periodo de vigencia distinto al general, se regulará específicamente en el articulado correspondiente fijándose desde cuando desplegarán sus efectos y la fecha de finalización de su vigencia.

Tanto la parte económica como la social pactan una prórroga automática, para el supuesto de que se decidiese entre ambas partes, el no negociar el nuevo convenio que quedaría automáticamente prorrogado, en todos sus artículos, reuniéndose ambas partes a efectos de negociar la parte económica.

El presente convenio no podrá ser rescindido durante su vigencia. En caso de denuncia por terminación de la vigencia, ésta deberá ser hecha como mínimo con un mes de antelación.

Ambas partes acuerdan que una vez finalizada la vigencia del convenio, este seguirá vigente en todo su contenido hasta la firma del siguiente.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a todos los efectos serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones fijadas en el presente convenio podrán absorber todas las mejoras establecidas actualmente por la Empresa, respetándose únicamente aquellas que globalmente fueran superiores a las que se establecen.

Podrán absorberse, hasta donde alcance, los aumentos de cualquier orden bajo cualquier denominación que se acuerde en el futuro por precepto legal. Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, excedan de las remuneraciones pactadas en este convenio.

TÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 6. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respecto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores por la normativa vigente.

Artículo 6.1 *Protocolo de uso de herramientas informáticas.*

Centro Farmacéutico, S.L. pondrá a disposición del empleado todas aquellas herramientas informáticas que requiera y facilite en mayor medida su trabajo.

Por su parte, el empleado reconoce expresamente que todas las herramientas informáticas que Centro Farmacéutico, S.L. pone a su disposición, en concreto la dirección de correo electrónico y acceso a Internet a través de su PC y móvil, son propiedad de la Empresa, por lo que, el trabajador se compromete a utilizarlas única y exclusivamente para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Asimismo, el empleado manifiesta que ha sido informado de las auditorías periódicas que con carácter aleatorio, la Empresa, puede realizar sobre el uso y destino que se hace de dichas herramientas informáticas y, en consecuencia, consiente sin reserva

alguna que, dichas auditorías, se lleven a cabo sobre todas las herramientas informáticas que pueda utilizar en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 6.2 *Política interna sobre las modalidades de ejercicio al derecho a la desconexión y a las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.*

Con referencia al artículo 87 «Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral»; artículo 88 «Derecho de la desconexión digital en el ámbito laboral»; artículo 89 «Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo»; artículo 90 «Derecho a la intimidad, ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral de la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el» artículo 20 bis Estatuto de los Trabajadores.—Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En base a todo ello se procede a redactar la siguiente política interna:

1. El teléfono móvil, tablets y ordenadores que sean de propiedad del empleado que se usen para desempeñar tareas laborales, como el envío y recepción de documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea, wassap, instagram o similar, quedará sujeta a las siguientes obligaciones.

a) El usuario queda obligado al inicio de las conversaciones a informar a su interlocutor de sus derechos fundamentales y de la ley orgánica de protección de datos de carácter personal y de su reglamento europeo de protección de datos.

b) El usuario notificará la pérdida o sustracción del teléfono móvil a la empresa en un plazo no superior a 24 horas, comprometiéndose al borrado y neutralización a distancia si dispone su compañía móvil o su teléfono de esa posibilidad.

c) El usuario autoriza de manera inequívoca a que la empresa pueda realizar auditorías de gestión en dichas aplicaciones de mensajería y en las herramientas tecnológicas que use, previo aviso de 72 horas.

d) Los datos utilizados y que constan en el teléfono móvil, son propiedad de Centro Farmacéutico, S.L., por lo tanto, en caso de causar baja en la empresa se obliga a destruirlos y a no usarlos bajo ningún concepto, so pena de incurrir en infracciones civiles, administrativas y penales.

e) Por todo lo anteriormente expuesto, Centro Farmacéutico, S.L. podrá acceder a los recursos tecnológicos corporativos y personales descritos con anterioridad avisando en tiempo y forma y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial.

2. El teléfono móvil, tablets y ordenador propiedad de la compañía que use para desempeñar tareas laborales, como el envío y recepción de documentos, imágenes o videos a través de aplicaciones de mensajería instantánea, wassap, instagram o similar, quedará sujeta a las mismas obligaciones del punto a), b), d) y e)

3. Como norma general no se mandarían correos electrónicos por parte de la empresa fuera del horario laboral, así como no se establecerán llamadas telefónicas, ni se utilizará la mensajería instantánea fuera de las horas laborables pactadas con cada empleado, salvo las de carácter de urgencia. Aun así, el empleado tendrá la facultad de poder atender o no, cualquier tipo de comunicación.

4. Se establecerán anualmente jornadas de formación para la sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

5. Se carece de herramientas tecnológicas de escucha.
6. Los empleados no podrán usar ninguna herramienta tecnológica propiedad de la empresa para fines personales.

CAPÍTULO I

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas efectivas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida y de 1.800 horas anuales, como máximo.

Los horarios de trabajo de cada sucursal se establecerán entre las 6:00 y las 22:00 horas, informando de los mismos a los representantes de los trabajadores.

Se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 12% de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución:

- La empresa confeccionará esta distribución irregular con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.
- Respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
- Será comunicada al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.
- No tendrá bonificación adicional, salvo que comprenda período nocturno y por el número de horas que corresponda a dicho período nocturno.
- En los días señalados a trabajar el 50% de la jornada habitual, si por motivos de trabajo esa jornada se prolongara más de dicho 50%, el exceso se retribuirá a precio de hora extraordinaria festiva.

7.1 Tiempo de descanso.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinte minutos diarios para descanso de las jornadas completas continuadas de ocho horas, así como los quince minutos diarios para descanso de las jornadas completas partidas. Dichos tiempos de descanso se reducirán proporcionalmente a la jornada de trabajo.

Se establece para las jornadas en las que se tenga que parar para efectuar el descanso de la comida, el tiempo será para este cometido de 30 minutos.

El descanso para el almuerzo en las jornadas de sábados y festivos, el tiempo será de 30 minutos.

Este periodo de descanso podrá disfrutarse siempre y cuando la jornada de trabajo diaria sea, como mínimo, de cinco horas.

7.2 Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Para los trabajadores que realizan este turno de trabajo, las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables y no recuperables.

7.3 Horas extras.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la naturaleza específica del sector de actividad de la Empresa, se consideran horas extraordinarias aquéllas que tengan su origen en ausencias imprevistas, períodos punta por motivos de anormalidad sanitaria, aplicación de nuevos sistemas de automatización o mecanización, así como las necesarias para la prestación de servicio de guardia en días festivos.

A principio de año, la Dirección fijará qué día se presta servicio de guardia de entre las dos fiestas locales de la población donde haya almacén de la Empresa.

El servicio de guardia será el necesario para prestar un reparto a las oficinas de farmacia.

Ambas partes acuerdan la posibilidad de que, en los casos en que se realicen horas extras por las causas alegadas, su compensación en tiempo libre equivalente como alternativa a su liquidación económica.

En el caso de realizar horas extras por el personal afecto de este convenio, y no ser compensadas como se indica en el anterior párrafo, estas se retribuirán en las siguientes cantidades:

Valor hora Extra 9.40 euros.

Valor hora Extra festiva 22.50 euros.

Artículo 8. *Fiestas.*

Se considerarán fiestas no recuperables las del calendario laboral que la autoridad competente señale para cada localidad.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se reduce al 50% y será matutina. No procederá la reducción del día 31 cuando la dirección de la empresa decida realizar inventario físico de existencias.

Idéntico tratamiento tendrá la jornada laboral en:

Albacete: El día 7 de septiembre.

Alicante: El día 5 de enero

Murcia: El día 5 de enero.

Valencia y Jersa: El día 18 de marzo.

Debido a la incidencia que tienen los días festivos en las distintas provincias y centros de trabajo, en relación con el servicio de call center centralizado en Valencia y Alicante, se establece la obligatoriedad de cubrir dicho servicio, aun cuando en Valencia o Alicante sea festivo y no en los centros de Albacete o Murcia. Cuando se preste dicho servicio y por la causa indicada, la compensación del mismo se realizara mediante el abono como hora extra festiva y/o compensación por descansos para quien así lo solicite.

Artículo 9. *Vacaciones.*

El personal comprendido en este convenio disfrutará de 30 días naturales más los festivos, no domingo, coincidentes en ese período, computando siempre cuatro fines de semana en la distribución de las vacaciones.

Se estudiará por los Jefes de sucursal las propuestas que se formulen por los Comités o delegados de cada sucursal o departamento; una vez consensuada y teniendo en cuenta las incompatibilidades se remitirán a la Dirección de la Empresa a través del Departamento de Organización. Se establecerán en régimen rotatorio prescindiendo de la antigüedad y de la preferencia por hijos en edad escolar. El primer día de vacaciones no será sábado ni fiesta.

Cuando por necesidades organizativas de la empresa se disfruten en los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 30 de abril y el 1 de octubre al 31 de diciembre, el afectado tendrá una compensación del 12% del concepto paga correspondiente a su categoría que figura en la tabla salarial sin antigüedad ni complementos salariales. Si se disfrutase parcialmente en aquellas fechas, la compensación diaria será el cociente de dividir el 12% mencionado entre 30. Quedan excluidas todas las personas que pidan voluntariamente o se intercambien las vacaciones dentro de esas fechas.

El derecho al disfrute anual de vacaciones se extinguirá el día 31 de diciembre de cada año, salvo en los casos en los que no se hayan podido disfrutar por causas de

incapacidad temporal común o accidente de trabajo, así como la incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural y descanso por maternidad.

La confección del calendario de vacaciones anual se hará por la Dirección de la Empresa, o persona que esta designe y el comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo.

Los pactos individuales o permutas entre los trabajadores, deberán estar siempre autorizados por la dirección de la empresa o responsable designado por esta.

El calendario de vacaciones deberá estar firmado y publicado dos meses antes del inicio del disfrute de vacaciones de los trabajadores en cada ejercicio y centro de trabajo.

CAPÍTULO II

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 10. *Permisos y licencias retribuidas.*

a) El personal dispondrá como permiso retribuido de dos medias jornadas vespertinas, pudiendo acumularse a petición del trabajador y de acuerdo con el respectivo Jefe de Sucursal, en una única jornada laboral.

b) Los permisos retribuidos aquí regulados, empezarán a contar a partir del día siguiente laborable del que se produzca el hecho causante.

c) En los casos que el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computará desde ese día si se hubiese realizado menos del 50% de la jornada diaria; y a partir del día siguiente, si se hubiese realizado más del 50% de la jornada.

d) Así mismo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Procederá la concesión de este permiso cuando se trate de una pareja de hecho en los términos y condiciones que legalmente se establezcan para el reconocimiento de la misma.

No tendrá la consideración de enfermedad grave u hospitalización a estos efectos, el ingreso en centro hospitalario para dar a luz de algún familiar de hasta 2.º grado inclusive, salvo para el cónyuge y padres, hijos y hermanos/as por consanguinidad.

En los casos de hospitalización de familiar en los términos aquí previstos, el trabajador podrá hacer uso de los tres días de permiso a lo largo del período de hospitalización de forma continuada o alterna.

3. Dos días por el nacimiento de un nieto, siendo este permiso incompatible con lo estipulado en el punto 2 de este artículo.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Los días que por asistencia como jurado, testigo o como parte implicada en un juicio, se requiera la presencia de un trabajador en el juzgado en el que hubiere lugar. Deberá presentar justificante.

6. Un día de permiso retribuido para asuntos propios, que solo se concederá una vez consumidos los previstos en el apartado a) de este mismo artículo. Se solicitará por escrito y la empresa podrá denegar o aplazarlo por motivos organizativos o productivos. El disfrute será por orden cronológico de solicitud y el derecho se extingue el 31 de diciembre de cada año.

7. 12 horas anuales para acompañar a consulta médica a un familiar en primer grado de consanguinidad distribuidas por el trabajador hasta su totalidad; no obstante el interesado procurará realizar estas visitas fuera del horario laboral. Se solicitará del

superior jerárquico inmediato con una semana de antelación y se aportará justificante acreditativo.

8. La empresa facilitará el cambio de turnos, cuando los trabajadores lo soliciten, para la realización de exámenes y pruebas que cursen con regularidad para la obtención de título académico o profesional, oficial y/o reglado.

9. Igualmente se facilitará el cambio de turnos para la realización de exámenes y técnicas prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando coincidan con la jornada de trabajo del trabajador/a.

10. 1 día natural por matrimonio de hijos, coincidiendo con el hecho causante. 1 día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidiendo con el hecho causante.

11. En caso de un familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad/afinidad requiera reposo domiciliario tras una operación quirúrgica o enfermedad grave, se podrá completar el permiso de tres días si aún no se hubiera hecho, siempre que se acredite la necesidad de seguir con cuidados domiciliarios.

12. Se facilitará la asistencia con carácter no retribuido a las solicitudes para asistir a funerales de familiares de 3.º grado, por consanguinidad y afinidad y allegados cuando así lo soliciten trabajadores.

13. Se tendrá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de consulta médica, análisis o pruebas médicas tanto el trabajador/a como en el caso de acompañamiento por guarda legal de hijos menores de edad y familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad, debiendo aportar, en todos los casos el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

En el caso de ser un familiar dependiente de hasta segundo grado por afinidad, la empresa facilitará este permiso, previa petición anticipada y no tendrá carácter retribuido.

Artículo 11. *Permiso por lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

A elección de los trabajadores que tengan derecho al disfrute del permiso de lactancia, podrán acumular las horas dedicadas a este fin en las siguientes condiciones:

1. El permiso por acumulación de lactancia será de 12 días laborables consecutivos.

2. Se deberá comunicar con un mínimo de quince días naturales anteriores al disfrute.

3. El permiso por acumulación de lactancia retribuido deberá disfrutarse inmediatamente después del descanso de maternidad, y en su caso, del de paternidad.

4. En el supuesto de que se solicite su disfrute en un momento posterior al descanso de maternidad, y en su caso, del de paternidad, y siempre antes de que el menor cumpla los nueve meses, se reducirán proporcionalmente, los días laborales de permiso que se establecen en el primer punto.

5. «En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».

6. El periodo acumulado de lactancia se devenga hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del niño, de forma que si el trabajador que ha disfrutado del permiso por acumulación de lactancia causa baja definitiva en la empresa o se constituye en situación de excedencia antes del cumplimiento de los nueve meses de edad del hijo, se descontarán los días proporcionales que corresponda.

Para acreditar la lactancia de un hijo menor de nueve meses, se presentará el libro de familia a efectos de comprobar la edad del menor.

Artículo 12. *Excedencias.*

En todo lo concerniente a este punto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO III

Personal

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Desde el 1 de enero de 2015, la clasificación profesional se ajustará a los grupos profesionales establecidos en el presente Título.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, dentro de las áreas funcionales existentes y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Las áreas funcionales son:

- Producción.
- Mantenimiento
- Servicios
- Administración e informática.
- Comercial.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En aquellos supuestos en los que, por las pequeñas dimensiones del centro de trabajo o unidad organizativa, la aplicación de los contenidos de esta nueva clasificación profesional, pudiese conllevar la realización por una misma persona, de una o varias tareas y/o funciones de diferentes grupos profesionales, se tendrán en cuenta los elementos y criterios de trabajos que en mayor medida se desempeñen, así como la pertenencia a superior puesto o Grupo Profesional.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte

de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cada a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa, dentro de las unidades organizativas funcionales en las que se descompone la misma.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer un trabajador para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que un trabajador, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a trabajadores con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación inherente del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de trabajadores a su cargo, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. Debe tenerse en cuenta:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos y su frecuencia durante la jornada laboral.

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados

e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, tanto internas como externas a la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0.

Definición general: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades estratégicas de la empresa.

Se incluye en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que definen la estrategia a seguir, establecen las principales líneas de trabajo y control, marcan los objetivos de cumplimiento y directrices de gestión y buscan la máxima eficiencia y rentabilidad de cada Unidad Organizativa. Es el/la responsable último/a en la toma de decisiones de toda la empresa.

Formación: Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, complementada con formación específica para el puesto –de postgrado o doctorado- o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Dentro de este grupo se encontrarán, entre otros, los siguientes puestos Dirección General y aquellos puestos que integren el Comité Estratégico de la empresa.

Grupo profesional I.

Definición general: Se incluye en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que dirigen, coordinan, desarrollan, gestionan y ejercen la responsabilidad máxima de las distintas Unidades Organizativas de la empresa, realizando los análisis necesarios e impulsando cuantos proyectos sean necesarios para llevar a cabo los objetivos globales marcados a partir de las directrices generales amplias emanadas del Grupo Profesional 0 o del Consejo Rector.

Están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos estratégicos de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las diferentes áreas.

Formación: Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, complementada con formación específica para el puesto –de postgrado o doctorado- o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Dentro de este grupo se recogen, entre otras, las siguientes categorías incluidas en el anterior convenio colectivo:

– Área de Servicios.

Titulado superior.

– Área Comercial.

Técnico-Director de Sucursal.

Director Comercial.

– Área de Administración e Informática.

Director de Informática.

Director Técnico Contable.

Director de Compras.

Director de Recursos Humanos.

A partir de ahora puestos que requieran dirección de personas, gestión de presupuestos y toma de decisiones a un alto nivel.

Grupo profesional II.

Definición general: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, de alto contenido intelectual o de interrelación humana. Desarrollan su actividad en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, a partir de las directrices generales amplias emanadas del grupo profesional I y/o superiores. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica cualificada o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior, complementada con formación específica para el puesto y/o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos y responsabilidad, así como alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y mando.

Dentro de este grupo se recogen, entre otras, las siguientes categorías incluidas en el anterior convenio colectivo:

– Áreas de Administración e informática.

Analista.

Analista programador.

Analista de sistemas.

– Área Comercial.

Jefe de Compras.

Área de Producción.

Jefe Sucursal.

A partir de ahora, puestos que requieran conocimientos de alta cualificación técnica o funcional, toma las decisiones y con alto nivel de responsabilidad delegada en implementación y desarrollo de proyectos, con o sin dirección de personas.

Grupo profesional III.

Definición general: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas o funciones especializadas de ejecución autónoma para las que se requiere iniciativa propia y experiencia, con la responsabilidad de

ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, bajo las directrices marcadas por la dirección.

Planificación de actividades con relación a tiempos y estándares de calidad, manteniendo un nivel medio de relación interna y externa con departamentos y otros centros.

Formación: Titulación universitaria de primer o segundo ciclo, o equivalente, o Bachillerato/Formación Profesional de Segundo Grado complementada con formación específica para el puesto o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditativa.

Factores: Alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, complejidad, responsabilidad y mando, así como grado moderado de exigencia en los factores de iniciativa y autonomía.

Dentro de este grupo se recogen, entre otras, las siguientes categorías incluidas en el anterior convenio colectivo:

– Área de Producción.

Jefe de Almacén.

– Área de Administración e informática.

Analista de aplicaciones.

Técnico de Sistemas.

A partir de ahora, puestos que requieran conocimientos de media cualificación técnica o funcional, con toma de decisiones en áreas muy concretas y un nivel medio de responsabilidad delegada en implementación y desarrollo de proyectos, con o sin dirección de personas.

Grupo profesional IV.

Definición general: Se incluye la realización de tareas complejas, que exige un alto contenido intelectual y de especialización, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa, experiencia, especialización y responsabilidad comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación universitaria de primer o segundo ciclo, o equivalente, o Bachillerato/Formación Profesional de Primer o Segundo Grado complementada con formación específica para el puesto o conocimientos profesionales equivalentes tras experiencia acreditada.

Factores: Alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, responsabilidad y mando en los casos en los que se ejerza, así como grado moderado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa u autonomía.

Dentro de este grupo se recogen, entre otras, las siguientes categorías incluidas en el anterior convenio colectivo:

– Área de Administración e informática.

Operador.

Programador.

Secretaria/o de Dirección.

– Área Comercial.

Ayudante al Director Técnico.

Técnico Comercial.

A partir de ahora, puestos que requieran un nivel medio de autonomía y de autogestión, con objetivos marcados por la dirección y un importante componente en conocimientos técnico y comerciales. Requerirán de un alto componente de relaciones con otros en diferentes niveles interno y externo.

Grupo profesional V.

Definición general: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejecutan las tareas y/o funciones según instrucciones concretas, claramente establecidas con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente un gran conocimiento de las tareas y/o funciones a desarrollar, esfuerzo físico y/o atención, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales o puestos inferiores.

Incluye además la realización de tareas que, aun implicando en algunos casos ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de relaciones humanas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria, completando con al menos, tres años de experiencia profesional en las tareas que se desempeñan.

Factores: Medio grado de exigencia en los factores de conocimientos, responsabilidad y complejidad, así como grado moderado en el factor de mando y bajo grado en los factores de iniciativa y autonomía.

Dentro de este grupo se recogen, entre otras, las siguientes categorías incluidas en el anterior convenio colectivo:

– Área de Producción.

Dependiente Mayor.

Dependiente.

Ayudante Dependiente.

Jefe de Sección.

Jefe de Almacén.

– Área de Mantenimiento.

Operador de Mantenimiento.

– Área de Servicios.

Conductor Repartidor.

– Área de Administración e informática.

Ayudante Técnico de Sistemas.

Auxiliar Informático.

Jefe Sección Administrativa

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

– Área Comercial.

Telefonista.

Teleoperador.

Vendedor.

Visitador.

A partir de ahora, puestos que requieran un bajo nivel de autonomía y de autogestión, con objetivos marcados por la dirección y un componente medio en conocimientos técnicos y comerciales. Requerirán de un importante componente de relaciones con otros en diferentes niveles internos y externos.

Artículo 15. *Promoción en el trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 23, 24 y 25 del Estatuto de los Trabajadores. Se conviene regular por antigüedad y por un período de prueba que finalizará. El 31 de diciembre 2018, la promoción de los dependientes de la empresa. El procedimiento será el siguiente:

1.º Se establece una ratio de un dependiente mayor por cada cinco dependientes o categorías similares que ejerzan en algún momento de dependientes. Este ratio se considerará por centro de trabajo.

2.º Promocionaran también aquellos empleados que tras una trayectoria en la empresa hayan demostrado ser merecedores de dicho aumento, teniendo en cuenta la opinión del jefe de sucursal y los datos de productividad de dicho empleado, sin necesidad de tener en cuenta el ratio ni años de antigüedad.

3.º Se informará por parte de la empresa al Comité Intercentro o al representante nombrado por este, sobre la cobertura de puestos de trabajo indefinidos, a efectos de su pronunciamiento.

4.º Se excluye en todo momento de este deber de información, los puestos de responsabilidad y dirección.

5.º Por ello, aquellos representantes que en cada caso accedan a dicha información, adquirirán un compromiso de confidencialidad en cada uno de los procesos.

Artículo 16. *Ingreso y periodo de prueba.*

Para el personal de nueva incorporación, se establece que el periodo de prueba que, obligatoriamente tendrá que venir recogido en contrato individual de trabajo, se podrá extender hasta el periodo aquí indicado con arreglo a la siguiente tabla:

Técnicos titulados y no titulados: 4 meses.
Administrativos e informáticos: 2 meses.
Dependientes y resto de personal: 1 mes

Artículo 17. *Cese voluntario en la empresa.*

Los trabajadores que deseen cesar en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos titulados y no titulados: 2 meses.
- Administrativos e informáticos: 1 mes.
- Dependientes y resto de personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 18. *Contratación.*

Por razón de las características del servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Indefinidos.
2. Contratados por tiempo determinado.
3. Contratados a tiempo parcial.

4. En formación.
5. Contrato en prácticas.

a) Respecto a la duración máxima del contrato por tiempo determinado eventual por circunstancias de la producción, se estará a lo que establezca en este apartado el Convenio Sectorial Estatal para el Comercio de Mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

b) El resto de cuestiones relativas a tipos de contrato, suspensión y extinción de los mismos, se regirán por lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. *Traslados.*

En los casos relativos a los traslados de centros de trabajo, la decisión de la empresa deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La Comisión representativa de los trabajadores constará de los mismos delegados que el Comité Intercentros. A estos efectos la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 20. *Retribuciones.*

El sistema de retribuciones pactado será el señalado en la tabla salarial anexa.

La paga se liquidará por transferencia bancaria, con fecha de ingreso en cuenta el día anterior al último hábil de cada mes, salvo en los casos excepcionales en que la tesorería de la Empresa no lo permita.

En casos excepcionales y a solicitud del trabajador se podrá liquidar con cheque.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias consistirán en una paga de los nuevos salarios previstos en el artículo anterior, incluida la antigüedad correspondiente y el puesto de trabajo en los casos que proceda y se harán efectivas el 15 de junio, el 15 de septiembre, el 15 de diciembre y media paga el 15 de marzo.

Artículo 22. *Aumentos por antigüedad.*

1.º El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, con sujeción a lo previsto en el apartado 3.º, consistente en el abono de trienios a partir del primero de enero de 1979, en la cuantía del 5% del salario base de la tabla salarial anexa, o desde el primero de enero de 1985 para el personal proveniente de Centro Farmacéutico de Alicante, S.A. que tendrá devengado cuatrienios al 6% hasta el 31 de diciembre de 1984.

2.º Al personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1995 se le reconoce un máximo acumulativo del 10% a los 5 años; del 25% a los 15 años; del 40% a los 20 años y del 60% a los 25 o más años.

3.º Para el personal que se incorpore a la Empresa a partir del primero de enero de 1996 los porcentajes acumulados máximos por antigüedad serán los siguientes:

- El 10% hasta los 12 años de permanencia en la Empresa.
- El 20% hasta los 18 años de permanencia en la Empresa
- El 30% hasta los 24 años de permanencia en la Empresa y
- El 40% al superar los 24 años de permanencia en la Empresa

Artículo 23. *Compensación por desplazamiento.*

1. Se fija en 26.45 o 13.21 euros mensuales para el personal con jornada partida o continuada, respectivamente.

2. Se abonará a quien justifique que tiene su vivienda habitual en ese momento a una distancia mínima de 5 km. de su centro de trabajo.

3. Si el centro de trabajo estuviere a más de 5 km. Y en un municipio distinto al de la vivienda habitual, la compensación será de 28.95 o 14.48 euros mensuales para la jornada partida o continuada, respectivamente.

4. Si por contraer matrimonio u otra causa especial ajena a su voluntad, tuviera que trasladar su vivienda habitual, a partir de este momento a una distancia mínima de 5 Km., también se le abonaría la compensación por desplazamiento.

La presente compensación se incrementará trianualmente con el porcentaje acumulado del IPC en ese período (próxima revisión 2023).

Se establece, que como consecuencia de la política de movilidad y traslado que ha existido entre los distintos centros de trabajo/sucursales hasta mediados de 2011 y el uso a partir de ese período, tal y como se indica anteriormente, de variaciones y distribuciones coyunturales de jornadas y horarios y adaptabilidad de flexibilidad a las distintas tareas y categorías, que el personal que se incorpore a la empresa a partir del 01/07/2011, no tendrá la compensación regulada en este artículo.

Artículo 24. *Dietas y kilometraje.*

Dieta completa: El trabajador percibirá dieta completa cuando por necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual. Su importe mínimo diario será 53,34 euros.

Media dieta: El trabajador percibirá media dieta cuando como consecuencia de las necesidades de trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica su centro de trabajo y sin necesidad de pernoctar. Su importe mínimo diario será de 26,67 euros.

Kilometraje: El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad, a razón de 0,25 euros/kilometro.

Artículo 25. *Plus asistencia.*

Atendiendo a variaciones, a jornadas y horarios específicos, se establece para el personal de la empresa las siguientes cantidades a percibir por día trabajado en concepto de asistencia.

- Personal de almacén: 2 euros.
- Telefonistas, Conductores y Personal de reparto: 1 euro.
- Personal de Administración: 0,50 euros.

TÍTULO V

Seguridad y Salud Laboral

CAPÍTULO I

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 26.

En las materias que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores de Centro Farmacéutico, S.L., se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre., de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

Artículo 27. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud se dirigirá a determinar los posibles daños a la salud o el agravamiento de patologías que pudiera estar sufriendo el trabajador por el desempeño de su puesto, para su reparación y prevención.

Estos conocimientos médicos se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios y tendrán una periodicidad anual.

De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Estos supuestos son: personal de mantenimiento, personal que utilice equipos de manutención autopropulsados, personal que conduzca vehículos a motor por cuenta de la empresa, personal del turno de trabajo nocturno y el personal que esté en contacto con los productos que por su naturaleza entren dentro del capítulo de alimentos o alimentarios. Igualmente, el reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio para el desempeño de estas funciones por el personal de nueva incorporación.

Los reconocimientos se llevarán a cabo mediante la aplicación de los adecuados protocolos médicos específicos establecidos legalmente. Para ello el trabajador prestará su consentimiento de forma expresa por escrito. Así mismo, aquellos trabajadores que no deseen pasar el reconocimiento, si no es de carácter obligatorio, deberán firmar la renuncia al mismo por escrito.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán establecer la realización, previo consentimiento expreso del trabajador, de pruebas médicas adicionales que aporten una más completa evaluación del estado de salud y ayuden a prevenir posibles problemas de salud aun cuando fueran ajenos al desempeño laboral.

En el marco de programas de promoción de la salud, la empresa pondrá a disposición de aquellos trabajadores que lo deseen y así lo manifiesten expresamente, pruebas médicas encaminadas a la detección precoz de problemas de salud, pudiendo abarcar, entre otras, la prevención de las siguientes enfermedades:

- PSA: hombres mayores de 45 años (detección precoz del cáncer de próstata).
- Sangre oculta en heces: todos los trabajadores (detección precoz del cáncer de colon), a partir de 40 años.
- ECG: prevención del riesgo cardiovascular.
- Hierro en sangre (FERRATINA) para mujeres.

El carácter de dichas pruebas será estrictamente voluntario.

Artículo 28. *Ropa de trabajo.*

La empresa dotará de un plus de 65 euros anuales para los trabajadores de las secciones que se determine que por su trabajo diario no necesitan ropa laboral.

El resto del personal se le proveerá por parte de la empresa de: dos pantalones cortos de verano, dos pantalones largos de invierno, cuatro polos/camiseta de verano y cuatro polos de invierno, siendo obligatorio su uso y el cuidado de la misma durante la prestación del servicio, tanto en las instalaciones de la empresa como fuera de ella.

La decisión de la ropa a comprar será consensuada entre Empresa y Comité Intercentros, teniendo en cuenta la comodidad para el trabajador y la temperatura en cada momento del año a la que están sometidos. De igual manera se consensuará el tipo de calzado, buscando lo más cómodo para el trabajador teniendo en cuenta las horas que permanece de pie y caminando.

El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio para todo el personal de almacén y mantenimiento así como en aquellos puestos de trabajo en que así quede establecido en la normativa interna.

Los uniformes, en los colores y formatos definidos por la empresa, llevarán en sitio visible el anagrama corporativo. Las prendas incorporarán aquellos aditamentos que el Servicio de Prevención, por razones de seguridad, establezca como necesarios.

La empresa entregará ropa de abrigo adecuada a los trabajadores que realicen tareas a la intemperie o en condiciones climatológicas adversas, así como para el acceso a las cámaras frigoríficas.

El trabajador que desee renovar el vestuario, deberá solicitarlo por escrito al Jefe de Almacén o al responsable que corresponda, poniendo en conocimiento de este los motivos por lo que solicita un nuevo juego de ropa de trabajo o una de las prendas del mismo.

El Jefe de almacén o el responsable correspondiente, que tendrá que tener stock a disposición para entregar en cualquier momento, deberá realizar una valoración de los motivos del cambio de vestuario, para ello el trabajador deberá mostrarle la prenda o juego a cambiar.

CAPÍTULO II

Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo

Artículo 29. *Declaración de principios.*

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y en la legislación laboral española.

En virtud de estos derechos, la dirección de Centro Farmacéutico, S.L. asume que las actitudes de acoso laboral suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras por lo que no permitirá ni tolerará este tipo de situaciones en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la dirección de Centro Farmacéutico, S.L. a hacer uso de sus poderes colectivos y disciplinarios para proteger del acoso laboral a la plantilla.

Por ello, la Dirección de Centro Farmacéutico, S.L., aborda la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el ejercicio 2017 se elaboró un protocolo de actuación en esta materia estableciéndose las normas de actuación y trámites para su desarrollo y cumplimiento, dándose a conocer a todos los trabajadores y estamentos de la empresa.

Artículo 30. *Absentismo laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que para nuestra empresa supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles. Con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad se acuerda que:

1. En las dos primeras bajas por incapacidad temporal en el período de 12 meses, la empresa completará las prestaciones obligatorias en los términos del artículo 40, no procediendo dicho complemento en las siguientes en el referido período.
2. No penalizará la baja que lleve aparejada la hospitalización o derivada de la misma.

TÍTULO VI

Representantes de los Trabajadores

Artículo 31. *Institucionalización de la sección sindical en la empresa.*

En todo lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto (BOE de 8 de agosto de 1985).

Artículo 32. *Horas para asamblea de los trabajadores.*

Se dispondrá de 12 horas anuales retribuidas para asambleas de trabajo, previa petición a la Dirección de la Empresa y para tratar temas que afecten al centro de trabajo del que se trate, teniendo en cuenta que estas asambleas no excederán de 30 minutos y dos asambleas mensuales como máximo.

Si cualquier empleado tiene alguna duda que aclarar con alguno de sus representantes laborales, lo hará saber a su inmediato superior y este establecerá el momento más oportuno dentro del horario laboral para no interferir en los momentos de más trabajo, avisando al empleado y al representante laboral designado en el momento de poder realizar la consulta.

Artículo 33. *Comité Intercentros.*

Para el año 2013 y de acuerdo con el artículo 63, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros. Este Comité estará formado por ocho miembros, designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de los centros de Valencia y Alicante y Delegados de Personal de los centros de Murcia y Albacete, con la siguiente distribución por provincias: 1 por Albacete; 2 por Alicante; 1 por Murcia y 4 por la provincia de Valencia.

Sus funciones, que les serán delegadas como único interlocutor válido ante la Empresa, serán las que determinan los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes. Así como tendrán expresamente la atribución de la negociación del Convenio Colectivo.

Artículo 34. Cuota sindical.

La empresa retendrá la cuota sindical, que se descontará de nómina y mensualmente a cada trabajador y se hará efectiva al representante legal en la empresa de la organización que proceda, teniendo que existir previa autorización por escrito del afectado.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio. La Comisión Paritaria estará constituida por 2 representantes de los trabajadores y 2 de la Dirección, teniendo en cuenta que cuando exista algún problema podrá venir el interesado y el Delegado de la Sucursal afectada, más los componentes de la Comisión Paritaria, si se creyese conveniente por ésta.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión paritaria, estas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cualquiera de las partes que la integren.

TÍTULO VII

Igualdad y Beneficios Sociales**Artículo 36. Igualdad.**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión y convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra circunstancia personal o social.

A tal efecto se adjunta al presente convenio Anexo II, el acta de la comisión negociadora, firmada por todos sus componentes donde se recoge el resultado los trabajos de la parte social y empresarial en materia de igualdad, y se refleja el acuerdo de todas las partes respecto al seguimiento y consenso en materia de igualdad dentro de la empresa Centro Farmacéutico, S.L.

Artículo 37. Gratificación por antigüedad.

Se establece una gratificación a la constancia en el trabajo, consistente en una paga, incluida la antigüedad correspondiente, al cumplir 25 años ininterrumpidos en la empresa; otra a los 35 años y otra a los 43 años.

Cumplidos los 65 años y habiendo percibido el trabajador las dos pagas correspondientes a los 25 y 35 años y al jubilarse se encontrara en el intervalo de los 35 y 43 años, se devengará la parte proporcional de la paga que correspondería a los 43 años de permanencia ininterrumpida.

Así mismo los trabajadores que causen baja en la empresa por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de contingencia común o accidente laboral, así como por la jubilación percibirán la parte proporcional de esta paga del tramo correspondiente.

Artículo 38. Póliza seguro accidentes.

La empresa tiene concertada póliza de Accidentes Colectivo con cobertura de muerte por accidente e invalidez permanente por accidente para todos sus trabajadores

mientras permanezcan de alta en la misma. Desde el 22 de marzo de 2015 el capital asegurado es de 22.300 euros.

Artículo 39. *Enfermedad o accidente.*

En el caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones sujetas a cotización con un límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido, ampliándose por otros seis meses siempre que se acredite ser acreedor a esa prórroga, dando cuenta a la comisión paritaria del Convenio sobre el complemento de dicha prórroga.

Artículo 40. *Gratificación especial por matrimonio.*

Se establece una gratificación para aquellos empleados con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, que contraigan matrimonio durante la relación laboral, consistente en una paga del salario que perciban, incluida la antigüedad correspondiente.

Artículo 41. *Incentivo de sugerencias.*

Retribuye las ideas y sugerencias que de manera original, realista y aplicable mejoren el producto, la calidad, la seguridad laboral, el servicio al cliente, la protección del medio ambiente y, en general, todas aquellas ideas aportadas por el trabajador o trabajadora que mejoren el trabajo y el funcionamiento de la empresa, fomentando así la colaboración e implicación de los trabajadores de la empresa, y premiando a los mismos su aportación.

En el ejercicio 2017 se elaboró y se implantó el buzón de sugerencias, estableciéndose en el mismo las normas de desarrollo y aplicación que desarrollaran lo explicado en el punto anterior, dándose a conocer a todos los trabajadores y estamentos de la empresa.

Artículo 42. *Retribución flexible.*

Con el objetivo de buscar soluciones que ayuden a los trabajadores de Centro Farmacéutico, S.L. a mejorar su retribución, se implantará un sistema de retribución flexible que permita a los empleados definir su paquete retributivo en función de sus necesidades y preferencias individuales optimizando así su fiscalidad.

La empresa siempre teniendo en cuenta los productos que puedan englobar y formar parte de este sistema de retribución, pondrá en conocimiento de todo el personal cualquier variación en este sentido, así como sus aspectos legales, a efectos que los trabajadores puedan suscribir este producto a través de este sistema de Retribución Flexible.

Artículo 43. *Ayuda por discapacidad.*

Todo trabajador que tenga a su cargo algún miembro de la unidad familiar (cónyuge y/o hijo) o que sea tutor legal de cualquier otro de sus familiares con discapacidad física o psíquica y que esté reconocida por el correspondiente certificado del INSERSO, tendrá una ayuda económica de 200 euros trimestrales por cada uno de ellos. El importe de la suma de estas cuatro pagas al año, se percibirá prorrateado a lo largo de cada ejercicio.

Esta cantidad se percibirá independientemente de la ayuda que pueda tener de la Seguridad Social.

El trabajador afectado por este artículo que demuestre que la jornada laboral que tiene no le permite compaginarla con el cuidado del familiar a su cargo, podrá dirigirse a

la Dirección de la Empresa y a la Comisión Paritaria solicitando se estudie la posibilidad de establecerle un horario de trabajo que le permita la atención al discapacitado.

Artículo 44. *Embarazo, maternidad y paternidad.*

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y, especialmente, en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos: 37 (Permiso de lactancia), 45 (Suspensión del contrato), 46 (Excedencia), 48 (Reserva del puesto de trabajo) y 52 (no cómputo como falta de asistencia).

TÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) Falta de aseo y limpieza personal.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta y cinco minutos en un mes.

b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
- g) Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, si repercute negativamente en su trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez y con las circunstancias anteriormente descritas, serán constitutivos de falta grave.
- m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- n) Fumar en dependencia no habilitada al efecto.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6. Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En el momento que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de ser calificados como faltas Graves o Muy Graves, se harán

las gestiones necesarias para recabar versiones e informes de las personas involucradas mediante reunión convocada al efecto.

Estas reuniones previas serán convocadas y moderadas por el Departamento de RRHH y contarán con el representante de los trabajadores del Centro de trabajo en cuestión; además del trabajador afectado y, si procede, del resto de personal involucrado que sea conocedor de los hechos que se intentan esclarecer.

El delegado de personal o miembro del Comité correspondiente, o del órgano colegiado al que pertenezca, podrá emitir informe por escrito del resultado y las alegaciones expuestas en dicha reunión, el cual no será vinculante por la empresa ni preceptivo para la continuidad del expediente sancionador, en caso de seguir este adelante.

7. Sanciones máximas:

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8. Prescripción:

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO IX

Cláusulas adicionales

Disposición adicional primera. *Revisión salarial.*

Se acuerda para el ejercicio 2021 efectuar revisión salarial del 0,55% más el IPC del año 2020, siempre y cuando se den las condiciones económicas necesarias.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación.*

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir para lo no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten al procedimiento establecido en el artículo 82 y 83.2 del Estatuto, sometiéndose en primer lugar la cuestión a la Comisión Paritaria, regulada en el artículo 5 del presente Convenio, que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

Cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá somete la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TABLA SALARIAL 2020

Categorías profesionales	Paga
DIRECTORES TÉCNICOS Y TITULADOS.	1287,61 €
JEFES DE DEPARTAMENTO.	1271,79 €
JEFE DE SUCURSAL.	1262,32 €
JEFE DE ALMACÉN.	1177,45 €
JEFE SECCIÓN ALMACÉN.	1112,58 €
CORREDOR DE PLAZA O VIAJANTE.	1177,45 €
CRONOMETRADOR.	1167,39 €
DEPENDIENTE MAYOR.	1092,74 €
DEPENDIENTE.	1058,96 €
AYUDANTE.	1021,45 €
AUXILIAR MERCANTIL.	1053,96 €
APRENDIZ.	S.M.I.
JEFE ADMINISTRATIVO.	1287,61 €
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.	1123,53 €
CONTABLE, CAJERO.	1112,58 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO.	1092,74 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1058,96 €
ASPIRANTE.	S.M.I.
JEFE SECCIÓN SERVICIOS.	1112,58 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1. ^a .	1058,96 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2. ^a .	1032,18 €
TELEFONISTA.	1058,96 €
MOZO, COBRAD., CONSERJ., PORTER., VIGILA.	1054,80 €
LIMPIEZA.	1004,15 €
PROGRAMADOR ANALISTA.	1219,90 €
PROGRAMADOR.	1177,45 €
OPERADOR.	1112,57 €
AUXILIAR ORDENADOR.	1092,74 €

ANEXO II

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y, el Art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se adjunta el acuerdo en materia de plan de igualdad, que esta comisión paritaria alcanzo en reunión en fecha 20 de Enero de 2020. Leído el mismo y manifestando su vigencia y su conformidad con su contenido, se acuerda su

incorporación al texto del convenio que ahora se firma, dando cumplimiento a lo establecido en las disposiciones citadas.

En Valencia a 20 de enero de 2020.

Por la parte Social:

David Herreros Pascual.
Carlos Tornero Montaraz.
Francisco Julián Hernández.
Noelia Martínez Pérez.
José Miguel Valcárcel Gomáriz.
Gustavo Izquierdo Morales.
Isidoro Lajara Lara.
Rafael Barraquer Moya.

Por la parte empresarial:

Ernesto Fuster Torres.
Fernando Ruiz Rodríguez.

REUNIDOS

Los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Centro farmacéutico, S.L., relacionados, a efectos de presentar conclusiones y debatir al respecto del mandato que la Comisión Paritaria dicto, para la evaluación de situaciones y características que aconsejan el estudio e implantación de un Plan de Igualdad en esta empresa, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho plan se incluiría en la próxima negociación del convenio colectivo, que ahora se inicia y previsto para el ejercicio 2020.

Una vez visto los informes que tanto la parte social ha presentado, como resultado de las visitas y reuniones con el personal de los centros de trabajo de la empresa y, la parte empresarial, se acuerda por unanimidad:

Primero.

Los componentes de esta Comisión Negociadora, manifiestan que en la empresa Centro Farmacéutico, S.L., no se han detectado situaciones de desigualdad ni discriminación entre hombres y mujeres en ninguna de las facetas de la relación laboral entre empresa y empleados.

Segundo.

Recoger en las actas de negociación y firma del futuro convenio de esta empresa este acuerdo a efectos de cumplimiento con lo dispuesto en las disposiciones citadas.

Tercero.

Manifiestar al mismo tiempo que la comisión paritaria del convenio, una vez firmado este, velara de forma permanente en el cumplimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta por todos los asistentes y se levanta la reunión el lugar y fecha arriba indicados.