

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MAYORISTAS DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS





CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MAYORISTAS DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MAYORISTAS DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

PRESENTACIÓN	7	CAPÍTULO V	19
CAPÍTULO I	7	Licencias y excedencias.....	19
Disposiciones Generales	7	Artículo 28. Licencias.....	19
Artículo 1. Ámbito territorial.	7	Artículo 29. Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.	19
Artículo 2. Ámbito funcional.	7	CAPÍTULO IV	21
Artículo 3. Ámbito personal.....	7	Régimen disciplinario	21
Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia y duración.	7	Artículo 30. Régimen disciplinario.	21
Artículo 5. Denuncia y revisión	7	CAPÍTULO VII	23
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.	7	Disposiciones varias	23
CAPÍTULO II	8	Artículo 31. Prendas de trabajo.	23
Clasificación profesional	8	Artículo 32.	23
Artículo 7	8	Artículo 33. Representación de los trabajadores.	23
Apartado 1 - CLASIFICACIÓN FUNCIONAL	8	Artículo 34. Tablón de anuncios.	23
Apartado 2 - DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.....	8	Artículo 35. Derecho a la no discriminación.....	23
Apartado 3 - NORMAS Y CRITERIOS DE ENCUADRAMIENTO	8	Artículo 36. Inviolabilidad de la persona del trabajador.	23
DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES	8	Artículo 37.	24
Grupo Profesional Nº 0.....	9	Artículo 38. Comisión Mixta.	24
Grupo Profesional Nº 1.....	9	Artículo 39. Conflictos Colectivos.	24
Grupo Profesional nº 2.....	9	Artículo 40. Corrección del absentismo.	26
Grupo Profesional Nº 3.....	10	Artículo 41. Cláusula de no acesión a niveles inferiores de negociación sobre temas pactados en este Convenio.	26
Grupo Profesional Nº 4.....	10	Artículo 42. Paz social.	26
Grupo Profesional Nº 5.....	11	Artículo 43. Seguridad y salud laboral.	26
ASCENSOS:	12	CAPÍTULO VIII	27
Artículo 8.- Modo de operar para establecer la nueva clasificación profesional.....	12	Disposiciones finales.....	27
Artículo 9. Contratación de personal.	13	Artículo 44. Concurrencia legislativa y derecho supletorio.	27
Artículo 10. Resolución unilateral del contrato.....	14	Artículo 45.	27
Artículo 11. Movilidad funcional.	14	Artículo 46. Cláusula de descuelgue.	27
Artículo 12. Formación profesional y capacitación.	14	Artículo 47. Violencia de Género	28
CAPÍTULO III	15	Artículo 48: Conciliación de la vida familiar y laboral.	28
Condiciones económicas	15	DISPOSICIONES	29
Artículo 13. Compensación.....	15	Disposición adicional primera.	29
Artículo 14. Absorción.....	15	Disposición derogatoria.	29
Artículo 15. Garantías personales.	15	Disposición Final.	29
Artículo 16. Tabla salarial, año 2005.	15	TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2005	30
Artículo 17.	15	TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2006	30
Artículo 18. Revisión salarial.	16	NOTAS	31
Artículo 19. Cláusula aclaratoria.	16	LEY DEL MEDICAMENTO	31
Artículo 20. Aumentos por antigüedad.	16	FUSIONES	31
Artículo 21. Permanencia.	17		
Artículo 22. Jubilación.	17		
Artículo 23. Ayuda por defunción.	17		
Artículo 24. Incapacidad Temporal (IT).	17		
CAPÍTULO IV	18		
Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones.....	18		
Artículo 25. Jornada laboral y horarios.	18		
Artículo 26. Horas extraordinarias.	18		
Artículo 27. Vacaciones.	18		

Presentación

El presente convenio ha sido firmado el 6 de octubre del 2005, pero por problemas técnicos en su redactado planteados por el Ministerio de Trabajo, no se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado hasta el 18 Enero del 2006. Un retraso que vino a sumarse al que resultó de la resistencia de los empresarios a abordar con seriedad la propuesta sindical sobre la homogenización de condiciones del sector, junto con el provocado por el anuncio del Laboratorio PFIZER de sacar sus productos de la distribución tradicional. Todo ello condicionó la negociación. Las asambleas desarrolladas en el mes de septiembre y principios de octubre pasado permitieron finalmente la firma del convenio. Ahora, una vez publicado en el BOE corresponde su aplicación. A ello debe contribuir el trabajo sindical en cada uno de los centros de trabajo.

ANÁLISIS Y BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN

Para hacer de manera correcta dicho análisis y balance, es necesario recordar la situación del sector y las reivindicaciones que planteamos de partida al inicio de la negociación.

Como recordarás, este sector lo constituyen 99 empresas con 191 almacenes. De los 7.000 trabajadores que aproximadamente emplea el sector, tan solo a un tercio se le aplica de forma directa el convenio general. El resto de los trabajadores / as regulan sus condiciones laborales por medio de convenios de empresa o por pactos que mejoran aspectos económicos o sociales de los establecidos en el convenio general.

El hecho de que el peso de los costes salariales, sobre los gastos de explotación de las empresas, supongan entre el 60% y el 70% constituye un elemento de presión sobre esas mejoras salariales y sociales, y un pretexto de la patronal que, con el supuesto argumento de la competencia entre empresas, presiona en cada empresa intentando la **discriminación** entre nuevos contratados y antiguos, rompiendo el principio de **A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO**.

Ante esta situación injusta, desde FITEQA-CC.OO tomamos la iniciativa de darle la vuelta al argumento de la patronal, con la propuesta de:

- **Armonizar el sector, estableciendo las reglas de la competencia, para que ésta deje de basarse en nuestras condiciones de vida y trabajo y en la discriminación a las nuevas contrataciones.**
- **Homologación del Convenio General a las medias ponderadas del sector, salarios, jornada, beneficios sociales, licencias etc.**

Estas justas y bien razonadas reivindicaciones, han hecho posible, que el contenido del acuerdo en el convenio contribuya a estos objetivos, ya que, además de los avances conseguidos en su aplicación inmediata, en su **disposición final**, se abre por primera vez la puerta a nuestro **eje principal de homologación**. Durante la vigen-



cia del convenio, éste obliga a que Patronal y Sindicatos analicemos la realidad salarial, jornada y derechos sociales en el sector, con el objetivo de trasladar dicha realidad a la próxima negociación. Esto supone el compromiso de ambas partes para que el futuro convenio se acerque a la realidad del conjunto y con ello se le ponga coto a la discriminación salarial y social.

Otros de los aspectos que hay que resaltar del acuerdo del convenio ya vigente son los siguientes:

- **La reducción de la jornada de 8 horas, 4 horas en el 2006 y 4 en el 2007**
- **la mejora del poder adquisitivo del 1'2% por encima del IPC durante la vigencia del convenio, el 0'4% de mejora cada año, es decir que hay que sumar cada año la inflación prevista por el gobierno más la desviación del IPC real sobre el previsto más este 0,4%.**
- **Para el 2005 ello supone un incremento del 4,1%, que hay que abonar ahora con efectos retroactivos al 1 de enero del 2005 y, sobre el resultado de este incremento, aplicar el 2,4% del 2006 con efectos del 1 de enero de este año, para, a final de año, volver a aplicar la revisión retroactiva en lo que el IPC del 2006 supere el 2%.**
- **El reconocimiento de las parejas de hecho.**
- **La introducción como anexos del convenio de las leyes de conciliación de la vida laboral y familiar y la de violencia de género.**
- **La comisión de seguimiento del absentismo, que nos ha de servir para evitar las causas que lo motivan, que en su mayoría pueden ser derivadas de las malas condiciones de trabajo, tales como: turnos, acoso, ambiente psicosocial en la empresa, etc. Esto nos permite, y nos obliga, a tomar la iniciativa y tratar con la empresa muchas cuestiones de la Organización del trabajo.**

Nos queda ahora la tarea a toda la organización (afiliados/as, delegados/as, secciones sindicales y dirección de Fiteqa-CC.OO.) de trasladar los derechos alcanzados a cada una de las empresas, para su correcta aplicación. Esto servirá también para ir preparando las condiciones necesarias para desarrollar antes de la próxima negociación la **Disposición Final** del convenio que dice expresamente:

"El 1 de Septiembre de 2007 se constituye una comisión paritaria (4 representantes sociales y 4 económicos más asesores correspondientes) que tendrá por finalidad recabar los datos necesarios que contrasten la realidad efectiva tanto de jornada como conceptos salariales y sociales del sector. A fin de que los mismos sirvan como antecedentes para que en el próximo convenio se estructure tanto en el tiempo como en las condiciones que procedan y que lleven a una conclusión de homogenización lo más posible del sector".

Para alcanzar los objetivos de homologación y de no discriminación, es imprescindible primero, aplicar bien el vigente convenio, y también desde ahora ,preparar las condiciones necesarias para que en la próxima negociación la correlación de fuerzas nos sea favorable. Esto significa también volver a ganar las elecciones sindicales, y ganar en organización a través de incrementar la afiliación como muestra de apoyo al proyecto que representamos.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. AMBITO TERRITORIAL.

Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

ARTÍCULO 2. AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos. De igual forma, el Convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de los trabajadores.

ARTÍCULO 3. AMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 4. AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo.

Su duración será de tres años, iniciándose el 1 de enero de 2005 y concluyendo el 31 de diciembre de 2007.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005, al 1 de enero de 2006 para el segundo año de vigencia, y al 1 de enero de 2007 para el tercer año de vigencia.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y REVISIÓN.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, sin que sea necesario el realizar denuncia de Convenio alguna, ya que quedará denunciado automáticamente al alcanzarse los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Capítulo II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 7.

Se establecen cinco Grupos Profesionales, más el Grupo O.

APARTADO 1 - CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Los trabajadores, hombres o mujeres, afectados por el presente Convenio Colectivo en el ámbito del Sector de Comercio de distribución de Productos Farmacéuticos en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona asalariada de este sector. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

APARTADO 2 - DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones en las empresas dedicadas a la actividad de la Comercialización y Distribución de productos y Especialidades Farmacéuticas.

A la hora de establecer una clasificación profesional por Grupos Profesionales, se hace preciso establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor la pertenencia a un grupo profesional, y a estos efectos se establecen los siguientes:

AUTONOMÍA- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

MANDO - Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

A/ Ordenación de tareas.

B/ Capacidad de interrelación.

C/ Naturaleza del colectivo.

D/ Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

RESPONSABILIDAD- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de Autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

CONOCIMIENTOS- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido encomendado, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como el grado de dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

INICIATIVA- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

COMPLEJIDAD- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de personas a su cargo; así como de mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados, en la tarea o puesto encomendado.

Del mismo modo deberá tenerse en consideración a la hora de calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función.

APARTADO 3 NORMAS Y CRITERIOS DE ENCUADRAMIENTO

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta pon-

deración de los anteriores factores de asignación (Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad).

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, sin que se excluya, la posibilidad de que en cada grupo profesional, se puedan realizar tareas, de carácter complementarias que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, el contenido básico de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito deberá reflejarse con claridad el grupo profesional asignado al trabajador.

La asignación del Grupo Profesional, a cada trabajador/a, se realizará atendiendo a los criterios generales del punto 2 de este artículo y el contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

DESCRIPCION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Grupo Profesional N° 0

Definición general: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades necesarias para el normal desenvolvimiento de la Empresa. Es responsable último en la toma de decisiones de toda la organización empresarial, o de una unidad autónoma con responsabilidad directa de la propiedad. (Este grupo profesional incluye la antigua categoría de Director)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

- Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido.
- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Grupo Profesional N° 1

Definición general: Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de la propia Dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. (Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Titulado Grado Superior, Jefe Administrativo, Jefe de Personal, Jefe de Ventas, Jefe de División, Jefe de Compras y Encargado General)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

- Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido.
- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Grupo Profesional n° 2

Definición general: Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas



diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. (Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Jefe de Almacén, Jefe de Grupo, ATS, Jefe de Sección de Servicios, Jefe de Sección Administrativa, Titulado de Grado Medio, Jefe de Sucursal y Jefe de Sección Mercancías)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

- Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.
- Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.
- Comercialización y mercadotecnia.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos de acuerdo con la formación y titulación aportada.

- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional N° 3

Definición general: Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otros tra-

bajadores, además de la ejecución de tareas propias diferenciadas. (Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Capataz, Jefe de Taller, Contable o Cajero, Programador, Comprador, Viajante y Corredor de Plaza)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

- Promoción de las ventas, comercialización de los productos distribuidos por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.
- Funciones referidas al tratamiento y gestión informática de datos.
- Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos.
- Funciones de mantenimiento y adecuación de los procesos y sistemas informáticos.
- Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.
- Tareas de pedidos de compras en toda su extensión, no obstante, dichas funciones podrán incorporarse a otros grupos profesionales dependiendo de la tipología y dimensión de la empresa.
- Coordinación de tareas de un grupo de trabajadores ocupado en labores de mantenimiento de maquinaria, instalaciones o vehículo.
- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Titulación a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional N° 4

Definición general: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

(Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Conserje, Dependiente Mayor, Mozo Especializado, Dependiente, Conductor, Profesional Oficio Segunda, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Telefonista – Recepcionista, Cobrador y Ayudante)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

- Recepción de pedidos por cualquier sistema, medio o procedimiento.
 - Recepción de mercancías en todas sus fases
 - Preparación y puesta de pedidos, entendiendo por tal todas las tareas comprendidas desde la función de ordenar y colocar los productos en las estanterías o dispensadores automáticos, hasta su posterior separación y preparación, repartiéndolos en cestas o cubetas o cualquier otro medio de embalaje, o embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío, interpretando para ello el pedido u orden de puesta mediante un documento físico o instrucción electrónica.
 - Tareas de transporte interno y paletización realizado con elementos mecánicos
 - Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
 - Tareas de acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de todo tipo de máquinas auxiliares, así como de su zona de trabajo.
 - Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
 - Funciones de conducción de vehículos de reparto.
 - Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas para recibir pedidos, atender reclamaciones o gestiones de los clientes o proveedores, y/o atención de visitas.
 - Tareas de tratamiento de textos, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración. Tareas propias de secretariado.
- Gestiones de cobro.
- Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.
 - Mantenimiento de la operatividad de redes informáticas internas de la Empresa. Puesta en funcionamiento de ordenadores y accesorios informáticos.

- Labores de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y realización de propuestas de contestación.

- Tareas de administración de personal como recibo de salarios, seguros sociales, retenciones fiscales, tramitación y control de altas y bajas, etc.

- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo Profesional N° 5

Definición general: Tareas y/o funciones, que se ejecutan 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 esfuerzo físico y/o atención. No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. (Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Limpieza, Mozo y Profesional Oficio Tercera, dentro del nivel salarial 1, y las de Aprendiz y Aspirante, en el nivel salarial 2)

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones :

- Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos que no requieran, para su utilización carnet o formación específica.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia, ayuda de un conductor.
- Tareas elementales recuperación de materias y productos.
- Tareas sencillas de mantenimiento y limpieza de locales y enseres.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

- Tareas de mecanografía, archivo, registro, calculo, facturación o similares de administración, sin precisarse conocimientos informáticos de ningún tipo.
- Gestiones de cobro. (antiguo cobrador).
- Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por Formación:

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

En aquellos centros de trabajo que por su reducida dimensión, la aplicación de los contenidos de esta nueva clasificación profesional, pudiese conllevar la articulación de una o varias tareas y/o funciones, para una misma persona, siendo estas funciones o tareas de diferentes grupos profesionales, precisará, en todo caso, el considerar los elementos y criterios de trabajos de superior categoría o Grupo Profesional.

ASCENSOS:

La categoría de Aprendiz, al año de antigüedad en la empresa, ascenderá automáticamente a la categoría que corresponda en función de las tareas que realice, pasando automáticamente a percibir el nivel salarial 1 del grupo profesional V.

La categoría de Aspirante automáticamente pasará al año de antigüedad en la empresa del grupo V al grupo IV y a la categoría correspondiente en función de las tareas que realice, percibiendo el salario del grupo profesional IV.

Notas aclaratorias:

- 1/ La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en las funciones expresadas en cada uno de los grupos profesionales.
- 2/ 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, atendándose en todo caso al criterio de

trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

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

ARTÍCULO 8.- MODO DE OPERAR PARA ESTABLECER LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de clasificación profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar sustancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:

A.- Las empresas, en el plazo de tres meses desde la publicación de este convenio, procederán a la aplicación de la nueva clasificación informando a los representantes de los trabajadores.

B.- Así mismo, ambas partes podrán también consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que tendrá carácter de vinculante si se adoptará por unanimidad.

C.- Donde no exista representación de los trabajadores, estos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen, o el arbitraje de la Comisión Mixta, la Dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía Jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

Aquellas empresas que pudieran tener categorías no contempladas en el actual cuadro de correspondencia o categorías que pudieran surgir en el futuro, como consecuencia de nuevos procesos tecnológicos u organizativos, deberán informar a la comisión mixta de este convenio colectivo.

ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Por razón de las características del servicio de la empresa los trabajadores se clasifican en: Fijos; contratados por tiempo determinado; eventuales; interinos y contratados a tiempo parcial; en formación y prácticas.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así la estabilidad en el empleo. A tales efectos las partes establecen que a su finalización, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para fomentar la contratación indefinida regulados en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación.

A) Contratos formativos:

1. Contratos de trabajo en prácticas.- Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Técnico Superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La retribución de estos contratos será el 60 por 100 el primer año de contrato y el 75 por 100 el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido sea inferior al Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años las partes podrán acordar prórrogas no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a dos meses para los celebrados con

trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a tres meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

2. Contrato para la formación.- Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin exceder los tres años.

La retribución del trabajador será del 60 por 100, 75 por 100 y 90 por 100 durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso dicho salario pueda ser inferior al Mínimo Interprofesional.

B) Contratos de duración determinada:

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.- A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y minorar la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo la causa de estos contratos la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, siendo estas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.- La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si se conciertan por menos de doce meses pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes pero sin exceder la suma de los períodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del período de dieciocho meses de límite máximo.

3. Contrato de interinidad.- La justificación para utilizar esta modalidad de contrato vendrá dada por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los casos previstos legalmente.

Teniendo como duración el tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, y determinarse el puesto de trabajo a desempeñar.

C) *Contratos mixtos:*

- a) Contrato a tiempo parcial.- Tendrán por objeto la prestación de un trabajo retribuido durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

Teniendo los trabajadores contratados a tiempo parcial los mismos derechos que los contratados a tiempo completo con las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado estén establecidas legalmente.

- b) Contratos de relevo.- En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo éste el concertado obligatoriamente por la empresa simultáneamente al de jubilación parcial, con un trabajador desempleado, con la finalidad de mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo dejada por el trabajador jubilado parcialmente.

Siendo la duración de éste igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

ARTÍCULO 10. RESOLUCIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN.

Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursillos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo asimismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos de trabajo para formación y en prácticas.

Capítulo III

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13. COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 14. ABSORCIÓN.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

ARTÍCULO 15. GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía «ad personam».

ARTÍCULO 16. TABLA SALARIAL, AÑO 2005.

Salario total anual (Euros):

Para el cálculo de los salarios del año 2005 se ha seguido el siguiente procedimiento:

- 1º- Se parte de la tabla salarial para el año 2004 y se incrementa en un 2,4 % (IPC Previsto + 0,4 %), dando como resultado el salario Incrementado.
- 2º- Se establece para el año 2005 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0	18.106,31
Grupo I	15.618,59
Grupo II	13.926,70
Grupo III	13.079,62
Grupo IV	12.549,06
Grupo V (nivel 1)	12.011,67
Grupo V (nivel 2)	7.514,40

Anexo a la tabla de categorías y salarios

Operador de ordenador y verificador: Queda equiparado a Oficial administrativo.

Programador: Queda equiparado a Contable o Cajero.

Perforista y Operador de máquinas contables, Auxiliar de Caja mayor de veintidós años y Auxiliar de Caja menor de veintidós años: Queda equiparado a Auxiliar administrativo.

Ayudante de montaje: Queda equiparado a Ayudante profesional de oficio.

Chófer-Repartidor: Queda equiparado a Profesional de oficio de primera.

Plus de Coordinación

El personal integrado en el Grupo IV que coordine habitualmente y a lo largo de su jornada laboral, las funciones de otros trabajadores integrados en el mismo, percibirán el 3% del salario base del grupo, devengándose por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 17.

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concep-



to que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial, se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 25 del presente Convenio.

El Salario de cada Grupo esta compuesto por la totalidad de los conceptos de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluye en el Salario de Grupo los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependen de cantidad y/o calidad del trabajo. Para aquellos trabajadores que su salario en la actual tabla (salario incrementado) sea superior al Salario de Grupo, se establece un complemento personal por la diferencia entre el Salario de Grupo y el reflejado en la tabla como salario incrementado. Para este supuesto concreto, dicho complemento no tendrá el carácter de absorbible ni compensable y será revalorizable.

ARTÍCULO 18. REVISIÓN SALARIAL.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2005 excediera del 2 por 100, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005, consistente en la cantidad que exceda de dicho 2 por 100. La revisión se realizará, si procede, sobre las Tablas Salariales vigentes en 31 de diciembre de 2004. Para el cálculo de los salarios a percibir en cada una de las categorías se procederá según la fórmula descrita en el artículo 16.

Para el segundo año de la vigencia (2006), una vez se conozca el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes, con un incremento del IPC previsto más un 0,4 %, que será adicionado a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del 2005, incluida la Revisión salarial de este último año, si procediese.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2006 superase el IPC previsto, para dicho año, tan pronto se constate dicha situación, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006, consistente en la cantidad que exceda del IPC previsto al IPC

real. La revisión se realizará, si procede, sobre las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 2005. Para el cálculo de los salarios a percibir en cada una de las categorías se procederá según la fórmula descrita en el artículo 16.

Para el tercer año de la vigencia (2007), una vez se conozca el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se confeccionarán las tablas salariales correspondientes, con un incremento del IPC previsto más un 0,4 %, que será adicionado a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del 2006, incluida la Revisión salarial de este último año, si procediese.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2007 superase el IPC previsto, para dicho año, tan pronto se constate dicha situación, se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007, consistente en la cantidad que exceda del IPC previsto al IPC real. La revisión se realizará, si procede, sobre las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 2006.

ARTÍCULO 19. CLÁUSULA ACLARATORIA.

Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez y como máximo a los treinta días siguientes de la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 20. AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la Tabla Salarial correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

- A) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- B) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya

recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad temporal, así como la de excedencia de carácter forzoso para prestación del servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

- C) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encontrase encuadrado.
- D) También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- E) En todo caso, los que cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.
- F) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reincorporase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

ARTÍCULO 21. PERMANENCIA.

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todos aquellos trabajadores cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, se les entregará una cantidad en metálico en cuantía de 600 Euros. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cuarenta y cinco años percibirán una cantidad en metálico en cuantía a 1.050 Euros. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones esta-

blecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

ARTÍCULO 22. JUBILACIÓN.

Se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

ARTÍCULO 23. AYUDA POR DEFUNCIÓN.

En caso de fallecimiento del trabajador, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

ARTÍCULO 24. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

En caso de baja por incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses.

Capítulo IV

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 25. JORNADA LABORAL Y HORARIOS.

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, para el año 2005, no podrá exceder de mil setecientos ochenta y cuatro horas (1.784 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

La jornada laboral anual, para el año 2006 será 1.780 horas y para el año 2007 de 1776 horas.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.

ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea difícil, se estará a lo dispuesto en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 9.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas

no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores.

Las empresas podrán acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias en tiempos libres equivalentes, y no en su compensación económica.

ARTÍCULO 27. VACACIONES.

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijará a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La situación de baja por incapacidad temporal debidamente documentada y acreditada por la Seguridad Social, interrumpirá el período vacacional del trabajador.

No obstante lo anterior, las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales y consecutivos para aquellos trabajadores que por causas ajenas a su voluntad y de organización de empresa, las disfruten durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre.

Capítulo V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 28. LICENCIAS.

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

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- F) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha del mismo.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en

matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas convivan en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

- A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido

en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

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

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

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

En todo lo que no esté contemplado por este artículo se estará a la legislación vigente en cada momento.

Capítulo VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 30. 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 cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 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 treinta 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 y 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 prevaliéndose 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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- l) La embriaguez habitual y drogodependencia

manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez 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) 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.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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.

Capítulo VII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 31. PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 32.

Dado que el precio de las Especialidades Farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

ARTÍCULO 33. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de empresa o Delegado/s de personal, conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales de los que sólo se notificará.

El número de horas mensuales retribuidas que la legislación atribuye a los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales podrán acumularse en uno o varios de ellos, siempre que sean cedidas voluntariamente por los otros Delegados y comunicándolo a la empresa en un plazo mínimo de una semana.

Para que pueda darse dicha acumulación será preciso que las empresas no se hubieran opuesto en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», mediante comunicación fehaciente a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 34. TABLÓN DE ANUNCIOS.

En los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores.

Se situará fuera de la vista del público, en lugar visible.

ARTÍCULO 35. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales, ni por la naturaleza del contrato.

Los contratos declarados en fraude de Ley por la autoridad judicial, se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 36. INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patri-



monio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

ARTÍCULO 37.

Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio, la Representación Patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR) y a la Asociación Empresarial de Cooperativas Farmacéuticas (ASECOFARMA), por la Representación de los Trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (FETCJTJ-UGT) y la Federación de Industrias Textil Piel, Químicas y afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.).

ARTÍCULO 38. COMISIÓN MIXTA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios, así como un único Presidente, sin voto para la Comisión.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, FITEQA-CC.OO., FETCJTJ-UGT, FEDIFAR y ASECOFARMA.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistinta-

mente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

ARTÍCULO 39. CONFLICTOS COLECTIVOS.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título tendrán también el carácter de Conflictos Colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los Conflictos Colectivos son:
 - a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
 - b) Mediación.
 - c) Arbitraje.

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará com-

promiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un Conflicto Colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 39.3 de este acuerdo.

ARTÍCULO 40. CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO.

El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de cada empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral la productividad y la salud de los trabajadores. Para ello, se han de evitar, entre otros, trastornos en los turnos, incrementos en volumen y ritmos de trabajo, y en horas o jornadas extras.

A tal fin, se establece una comisión que debe:

- Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente (empresa, área funcional, perfiles y causas)
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- Difundir la información sobre la situación existente y las medidas acordadas

En la primera baja por incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del año, la empresa complementará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

A partir de ésta, segunda baja y consecutivas, la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100 y hasta un máximo de 18 meses las prestaciones sujetas a cotización a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador.

ARTÍCULO 41. CLÁUSULA DE NO ACCESIÓN A NIVELES INFERIORES DE NEGOCIACIÓN SOBRE TEMAS PACTADOS EN ESTE CONVENIO.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo nacional han agotado en el contexto de éste su capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del mismo, por lo que se

comprometen expresamente a no promover niveles inferiores de negociación, estatutarios o extraestatutarios, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir reforzando el ámbito del Convenio estatal, de tal forma que el mismo tienda a ser referencia para el conjunto del sector, y para ello se establece que sus contenidos tendrán carácter de derecho supletorio a todos los efectos legales.

ARTÍCULO 42. PAZ SOCIAL.

Durante la vigencia del Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

ARTÍCULO 43. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención y salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 44. CONCURRENCIA LEGISLATIVA Y DERECHO SUPLETORIO.

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas Disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para Cobertura Vacíos («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio 97, que se suscribe al amparo de artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a la Disposición Transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 45.

Los firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en Comercio («Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio).

No obstante, habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Empresas y Trabajadores del Sector, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en este Sector.

En el Marco del II Acuerdo Nacional de formación continua al que están adheridos sectorialmente por el Acuerdo Estatal de Comercio, las partes han venido impulsando acciones propias de Formación Continua.

A partir del 1 de enero de 2001 y, en virtud de lo que en su caso disponga el III Acuerdo Nacional, las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo acordarán el mecanismo de Adhesión al mismo que estimen adecuado.

ARTÍCULO 46. CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo, se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las empresas que pretendan acogerse a este descuelgue, tendrán un plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», comunicando a la Comisión Paritaria del Convenio su intención y adjuntando con dicha comunicación los documentos que antes se señalan.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de quince días, desde la recepción de la petición de la empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de quince días a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio, habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la Empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

Durante el primer año de vigencia no serán de aplicación los preceptos anteriormente descritos en este artículo.



ARTÍCULO 47. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

ARTÍCULO 48: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En cuantas materias afecten a la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito de las empresas, serán de aplicación las disposiciones vigentes en cada momento, actualmente contenidas en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y sus normas de desarrollo.

Disposiciones

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente Convenio, en el seno de la Comisión Mixta, articularán los mecanismos precisos para que se produzca la intervención de la misma en aquellas empresas donde no exista representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Todas aquellas normas o disposiciones reguladas, recogidas o referidas expresamente en alguna disposición legal concreta y que estén recogidas en el texto del Convenio Colectivo, tendrán la misma vigencia temporal que la que sea aplicable a la propia disposición legal, quedando, derogada en el momento en que se produzca la derogación de la misma.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El presente Convenio anula y sustituye totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de septiembre de 2002.

DISPOSICIÓN FINAL.

El 1 de Septiembre de 2007 se constituye una Comisión Paritaria (4 representantes sociales y 4 económicos más asesores correspondientes) que tendrá por finalidad recabar los datos necesarios que contrasten la realidad efectiva tanto de jornada como conceptos salariales y sociales del Sector. A fin de que los mismos sirvan como antecedentes para que en el próximo Convenio se estructure tanto en el tiempo como en las condiciones que procedan y que lleven a una conclusión de homogenización lo más posible del Sector.

Tablas Salariales

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2005

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2005 REVISADO
Grupo 0	18.406,91
Grupo 1	15.877,89
Grupo II	14.157,91
Grupo III	13.296,77
Grupo IV	12.757,40
Grupo V	
NIVEL SALARIAL 1	12.211,09
NIVEL SALARIAL 2	7.639,16

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2006

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO 2006
Grupo 0	18.848,68
Grupo 1	16.258,96
Grupo II	14.497,70
Grupo III	13.615,89
Grupo IV	13.063,58
Grupo V	
NIVEL SALARIAL 1	12.504,16
NIVEL SALARIAL 2	7.822,50

Notas

LEY DEL MEDICAMENTO

Al cierre de la edición de este convenio, se encuentra en tramites parlamentarios la nueva LEY DEL MEDICAMENTO, esta ley, y las rebajas del precio del medicamento en un 4%, más la prescripción de los genéricos, sumado a la reducción del 2% del margen bruto de la distribución (antes 9'6%, ahora el 7'6%) genera alarma en la patronal del sector, creemos que estos factores serán utilizados por esta, en la negociación de los convenios, y pactos de empresa, para que en aras de la competitividad y de la reducción de beneficios se perpetúe la discriminación en el seno de las empresas y se fundamente la competencia entre ellas en base a la precariedad laboral.

Ante esto FITEQA-CC.OO tenemos claro y defendemos lo siguiente:

- Sin entrar a fondo en la ley del medicamento y la política de reducción del gasto farmacéutico del gobierno, a simple vista tenemos claro que, la bajada del margen bruto directamente no afecta a la distribución, y si a sus clientes, socios y propietarios del 80% de la distribución, como son los farmacéuticos. Ya que a estos se les traslada vía precio una parte muy sustancial del margen de la distribución, por ello al 27'9% que tienen de margen sobre el precio del medicamento hay que añadirles el margen que se les traslada desde la distribución, que varia muy poco de un almacén a otro, como producto de esta política, la competencia entre empresas se fundamenta, en la cantidad de margen que se trasfiere a los clientes-propietarios y como resultado final, la presión sobre nuestras condiciones de vida y trabajo, ya que estas representan el 60 o 70% de los costes de explotación, por ello se entra en la dinámica neo-liberal **más precariedad - menos costes - más margen traslado.**
- Teniendo en cuenta que este sector es complementario al sistema público de salud, y que se financia con el dinero público, defendemos que la nueva ley obligue a la distribución a cobrar el

margen que le asigna el gobierno, con ello se acabaría con esa dinámica neo-liberal y la presión sobre nuestras condiciones laborales ya que el margen del 7'6% sobra para mantener unas condiciones dignas de vida y trabajo para generar beneficios y que estos se repartan entre los socios y Hacienda para amortizar el gasto farmacéutico, con ello la competencia pasaría de ser por el margen a ser por la calidad del servicio.

Por todo ello, que no te alarmen con su "alarmismo" no permitas la discriminación a las nuevas contrataciones en aras de su modelo de competencia y, defiende con FITEQA- CC.OO. un sector armonizado donde la competencia no se fundamente en la precariedad.

FUSIONES

Ante el anuncio de fusión de la primera y tercera empresa del sector, que representan el 28% del mercado y que cuentan con 2500 trabajadores/as, desde FITEQA-CC.OO sin entrar a valorar los motivos de la fusión, nos hemos puesto en contacto con la dirección de las empresas, con el objetivo de que esta no tenga impacto social alguno, ya que se produce en un marco de beneficios y no en una situación de crisis, por lo tanto, estamos pendientes de conocer su plan estratégico y el mapa industrial que tienen previsto con la fusión, para obrar en consecuencia con los intereses que representamos y defendemos.

Una vez concluida la fusión y con la condición de sindicato mas representativo en el grupo, procuraremos coordinar la acción sindical con el propósito de aminorar las diferencias(que no son pocas) entre los diferentes centros de trabajo.

Por último, decir que, para FITEQA-CC.OO esta fusión se enmarca dentro de la lógica empresarial de reorganizarse, por lo que, seguramente no será la única, por ello los trabajadores debemos estar a la altura de estos movimientos empresariales para responder con garantías ante las incertidumbres que se avecinan.



fiteqa-cc.oo.

FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES

www.fiteqa.ccoo.es

Cristino Martos, 4 - 5ª plta. - 28015 Madrid

Tel.: 91 540 92 40

e-mail: fiteqa@fiteqa.ccoo.es