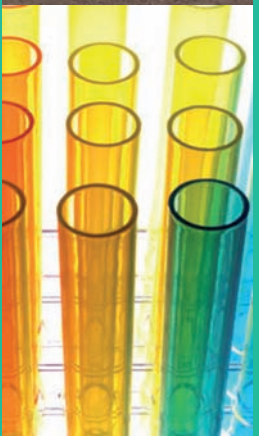


Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.

TÚ CONVENIO TUS DERECHOS

tú ganas

fiteqa

CCOO industrias textil-piel, químicas y afines

fiteqa CCOO
industrias textil-piel, químicas y afines

Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.

La **Distribución de Productos Farmacéuticos** es uno de los sectores que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras **(FITEQA-CCOO)**.

En este sector FITEQA-CCOO tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el **39,87%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de distribución de productos farmacéuticos.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Distribución de Productos Farmacéuticos que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado día 19 de abril de 2012, conjuntamente con CHTJ-UGT y USO y la Federación de la Distribución Farmacéutica (FEDIFAR) como la organización patronal del sector.

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estas afiliado podrás acceder a el a través de nuestra página web, **www.fiteqa.ccoo.es** o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a **doc.fiteqa@fiteqa.ccoo.es**, te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La **Distribución de Productos Farmacéuticos** atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **FITEQA-CCOO** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a **FITEQA-CCOO**.

Este folleto es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.

Vigencia

Según establece el Artículo 4 el Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en BOE y, en cualquier caso, a los 15 días de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Tipos de Contratos

Artículo 8

Indefinidos	Supuestos previstos Legislación vigente.
Contrato en Prácticas	Concertados con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Retribución: ✘ 1er año 60%, 2º año 75% del salario fijado en convenio del mismo o equivalente puesto de trabajo. Duración: ✘ mínima de 6 meses y máximo de 2 años. ✘ Si es inferior a 2 años, con posibilidad de acordar prórrogas nunca inferiores a 6 meses con límite de 2 años de duración total.
Contrato Formación y Aprendizaje	Para todas las categorías incluidas en convenio y para cualificación profesional de trabajadores/as en alternancia de actividad laboral retribuida en empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Duración: ✘ mínima de 1 año y máximo de 3 años. Retribución: ✘ La del grupo profesional para el que ha sido contratado y se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Obra o Servicios	Realización de obra o servicio determinado. Limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con el límite de 3 años.
Eventual	Circunstancias de producción. Duración máxima: 12 meses dentro de un período máximo de 18.
Interinidad	Sustitución de trabajadores/as con derecho de reserva de puesto de trabajo con duración igual al tiempo de reserva.

Tipos de Contratos

	Deberá **identificar** al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
Tiempo Parcial	Para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, **inferior** al considerado como habitual en la actividad. **Mismos** derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.
Jubilación Parcial y Contrato de Relevo	**Regulado** por el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores. **Simultáneo** con jubilación parcial y contratación de persona desempleada como mínimo por la jornada de trabajo dejada por el trabajador jubilado parcialmente. **Duración:** tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar edad establecida con carácter general para causar derecho a pensión de jubilación ordinaria.

Resolución unilateral del contrato. Plazos de Preaviso

Artículo 9

Todo el personal comprendido en ámbito del convenio.

Por escrito a mandos directos **con acuse de recibo** .....**15** días.

Salarios

Artículos 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23 y 39

Incrementos Salariales

2010	**1,5%**	
2011	**1,3%**	
2012	**Incremento**	**1,5%**
	Revisión	Si el **IPC** es **superior** al **3%**: ✘ **Pago** del **50%** de lo que **exceda** del **3%**. ✘ **Retroactivo** al mes de **enero**. ✘ **No** tiene repercusión en **Tablas**.
		Si el **IPC** es inferior al **3%**, se **mantiene** el **1,5%** inicial y: ✘ **No** corresponde devolución alguna. ✘ **No** tiene repercusión en **Tablas**.

Tablas Salariales

Conceptos de la Tabla	Cantidades **brutas** y en cómputo **anual**. Incluyen pagas extraordinarias de julio, navidad, beneficios y cualquier otra que existiera en la empresa antes de la negociación del convenio.

Grupo	2010	2011	2012
0	21.085,72	21.359,83	21.680,23
I	18.188,64	18.425,09	18.701,47
II	16.218,36	16.429,20	16.675,64
III	15.231,89	15.429,90	15.661,35
IV	14.614,02	14.804,00	15.026,06
V -Nivel 1	13.988,20		
V -Nivel 2	8.867,04		
Salario Mínimo Garantizado		15.107,90	15.639,02

Con vigencia desde 1 de Enero 2011 desaparece el Grupo V en sus dos niveles salariales y se integran en el Grupo IV.

Salario Mínimo Garantizado

Definición (Vigente desde 1 de enero de 2011)	Retribución **mínima** por los conceptos **fijos y periódicos** en jornada laboral **ordinaria** a tiempo **completo**. ✘ Se **excluye** la retribución establecida para contratos en **prácticas** y de **formación**, y aquellos otros tipos de contrato que en el futuro pudieran establecerse por norma legal o acuerdo interprofesional y que contemplen una posible retribución inferior a la que rija en los convenios de aplicación.
Complemento de Salario Mínimo Garantizado	**Criterios** de cálculo. **Diferencia** entre la retribución actual anual y el Salario Mínimo Garantizado. La retribución actual anual **incluye**: ✘ **Importe fijo** de conceptos variables no sujetos a mayor cantidad de tiempo, calidad o actividad. ✘ **Importe mínimo** en conceptos variables. ✘ **Importe anual** de conceptos que retribuyan la mera presencia en el puesto de trabajo. ✘ **Importe fijo del plus de transporte**, desplazamiento o similar que se perciba de forma independiente a la existencia de un desplazamiento real. ✘ **Mejoras de cálculo** en las reglas de devengo de antigüedad. Concepto **incluido** en el **mismo número de pagas** en las que se cobre el salario base o salario convenio.

Otros Pluses y Conceptos Salariales

Plus de Coordinación	Personal integrado en **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.
Complemento personal	Para supuesto concreto **motivado por cambio del sistema de categorías a grupos profesionales** en el Convenio de 2002-2004: ✘ **no es compensable ni absorbible** y, además, siempre **revalorizable**.
Antigüedad	Por cada **cuatrienio, 5%** del salario reflejado en Tabla salarial del Grupo Profesional que corresponda. **Normas** para cómputo: ✘ **Si computan** licencias con sueldo, situaciones de incapacidad temporal, períodos de prueba y régimen eventual cuando la persona se incorpore a como fija en la plantilla de la empresa. ✘ **No computan** excedencias voluntarias.
Permanencia	Alcanzados **25** años de antigüedad, **600** euros. Alcanzados **45** años de antigüedad, **1.050** euros. Cantidades abonadas en un **único plazo**.
Ayuda Defunción	Indemnización **a derecho habientes**. ✘ A partir de **1** año del ingreso en la empresa, **3** mensualidades iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.
Incapacidad Temporal (IT)	Complemento del **100%** de la retribución objeto de cotización en bajas acreditadas por la Seguridad Social: ✘ **1ª** baja del año, desde el **1er** día hasta un máximo de **18** meses. ✘ A partir de la **2ª** baja,:a partir del **4º** día, hasta un máximo de **18** meses.

Jornada Laboral

Artículos 24, 26

2011	1.776 horas	Efectivas en jornada partida (con descanso ininterrumpido de 1 hora) y continuada.
2012	1.768 horas	
24 y 31 de diciembre	La jornada ordinaria finalizará a las 14,30 horas.	
Vacaciones	30 días naturales con carácter general. 31 días naturales y consecutivos cuando: ✘ Sea por organización de la empresa y se disfruten en los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre o diciembre. Períodos y fechas de disfrute: ✘ Acordados a primeros de año con la representación legal de los trabajadores/as. ✘ Comunicadas al trabajador/a con 2 meses de antelación. ✘ En supuesto de no acuerdo, prevalece criterio de las empresas y subsiste derecho de reclamación.	
	Supuesto de coincidencia del periodo vacacional con Incapacidad Temporal (IT) derivada de embarazo, parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores: ✘ Derecho a su disfrute en fecha distinta o inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Supuesto de coincidencia del periodo vacacional con Incapacidad Temporal (IT) por contingencias distintas: ✘ Derecho a su disfrute a la finalización del período de IT siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.	

fiteqa CCOO industrias textil-piel, químicas y afines

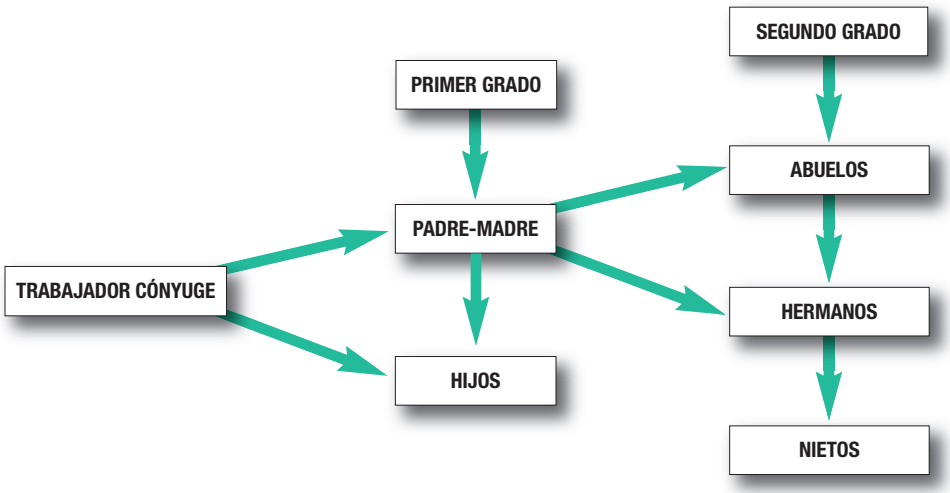
Licencias

Artículo 27

Previo aviso y justificación con derecho a retribución.
Equiparables a PAREJAS DE HECHO con certificación de inscripción en el Registro correspondiente.

Matrimonio	15 días
Nacimiento de hijo, hija o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	3 días 4 días, cuando se precise **desplazamiento**.
Traslado domicilio habitual	1 día
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal regulado por Norma Legal o Convencional	Tiempo **indispensable**. ✘ **Si imposibilita** la prestación del trabajo en más del 20% de jornada en 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador a **excedencia**. ✘ Si por su cumplimiento se percibiera **indemnización**, se descontará su importe del salario.
Matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.	1 día coincidente con **el evento**.

Grados de Consanguinidad y Afinidad



Excedencias y Licencias no retribuidas

Artículo 28

Voluntarias	Por período **mínimo** de 4 meses y **máximo** de 5 años. Condiciones requeridas: ✘ Mínimo 1 año de antigüedad. ✘ No se puede prestar servicios en empresas de la competencia salvo autorización expresa y por escrito. ✘ **No es computable** a ningún efecto. ✘ Petición formulada por **escrito** con 1 mes de antelación. **Reincorporación** solicitada con 1 mes de antelación: **automática**.
Cuidados Familiares	No superior a 3 años, para cuidado de: ✘ Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. No superior a 2 años, para cuidado de: ✘ Un familiar hasta 2º 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. Derecho **individual** de mujeres y hombres. **Computable** a efectos de antigüedad. En el 1er año, con **reserva** de puesto de trabajo. En el **segundo** año, queda referida a un puesto del mismo grupo o categoría **equivalente**. Supuestos de familia numerosa: ✘ Categoría **general: 15** meses como máximo. ✘ Categoría **especial: 18** meses como máximo.

Prendas de Trabajo

Artículo 30

2 equipos anuales.
Además, para servicios de **mantenimiento** y **reparto**.
✘ Calzado adecuado (1 par año o **reponiendo** el deteriorado).

Derechos Individuales de aplicación en el sector regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contemplados en el Convenio.

Estatuto de los Trabajadores
Protección contra la violencia de género

Artículos 37.7, 40.3 bis, 45.n, 52.d, 53.4 y 54.g

Reducción de Jornada	Disminución proporcional del salario. Reordenación del horario.
Ocupar otro Puesto de Trabajo	Del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga **vacante** en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración inicial de 6 meses con reserva de puesto de trabajo anterior.
Suspensión del Contrato	**Decisión** de la trabajadora.
Ausencias	**No** se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
Despido	Serán **nulos** los despidos por el ejercicio de los derechos anteriores. Será **causa** de despido el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Licencias

Artículo 37.4, 4bis, 5, 6 y 7

Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses **(Incluye adopción o acogimiento)**	1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en 2 fracciones. Posibilidad de sustituir, a voluntad de la mujer, por reducción de ½ hora de la jornada o acumulación en jornada completa. Derecho indistinto para uno progenitores. Incremento proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.
Parto prematuro **Hospitalización del neonato a continuación del parto**	Para el padre o la madre: ✘ Ausencia de 1 hora de trabajo. ✘ Máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.
Cuidado directo de un menor de 8 años por Guardia Legal	Reducción de la jornada de trabajo. ✘ Mínima: 1/8 de la jornada. ✘ Máxima: ½ de la jornada. Conlleva disminución proporcional del salario. Derecho indistinto mujer/hombre.
Cuidado directo de: ✘ **Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial** ✘ **Familiar, hasta 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo** **En ambos casos sin que esa persona desempeñe una actividad retribuida.**	
Cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma durante: ✘ **Hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas)** ✘ **Por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración.**	Reducción de la mitad jornada de trabajo hasta que el menor cumpla 18 años. Posibilidad de acumular en jornadas completas por convenio colectivo. Derecho indistinto mujer/hombre.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

Artículos 48 y 48 bis

Los períodos se disfrutarán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo.

Parto	16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple a partir del segundo. Distribución a opción de la interesada. ✘ Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. ✘ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto. Supuesto de fallecimiento de la madre. ✘ El otro progenitor hará uso de la totalidad o del tiempo que reste del período de suspensión. Supuesto fallecimiento de hijo/hija. ✘ El período no se ve reducido.	
Parto prematuro **Hospitalización del neonato a continuación del parto**	A instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor. ✘ Posibilidad de computar la suspensión a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas de suspensión obligatoria. Caso de hospitalización superior a 7 días. ✘ Ampliación del período mientras dure la misma con un máximo de 13 semanas adicionales.	
Acogimiento o Adopción ✘ **De duración no inferior a 1 año**	Preadoptivo o permanente de menores de 6 años. Menores de edad, mayores de 6 años. ✘ Discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, provenir del extranjero.	Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Siempre desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo. Adopción Internacional. ✘ Período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción.

Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos	Duración adicional de la suspensión en 2 semanas.
Paternidad	Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. ✘ 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo. ✘ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es uno solo de los progenitores.

Extinción del contrato de trabajo

Artículos 52.d, 53.4 y 55.5

Supuestos de declaración de NULIDAD del Despido	Por ausencias acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud derivadas de: ✘ Maternidad. ✘ Lactancia. ✘ Riesgo durante embarazo. ✘ Enfermedades causadas por embarazo. ✘ Parto o lactancia. Por discriminación de derechos fundamentales y libertades públicas. Durante los períodos de licencias, suspensión del contrato y excedencias derivados de: ✘ Maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Durante el embarazo y la lactancia

Artículo 26

Embarazo y Lactancia	Evaluación de riesgos del puesto de trabajo. ✘ Adopción de medidas necesarias para **evitar riesgo**. ✘ Cuando sea necesario, **no** se realizará trabajo nocturno o a turnos. ✘ **Cambio** de puesto de trabajo, con certificación médica de esta recomendación. ✘ Determinación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

fiteqa CCOO
industrias textil-piel, químicas y afines

FITEQA - CC.OO.

FITEQA – CC.OO.
Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Andalucía
Trajano, 1, 5º
41002 Sevilla
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Asturias
Santa Teresa, 15, bajo D
33005 Oviedo
Tel. y Fax: 985 258 773
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Extremadura
Avda. de la Constitución, s/n
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla León
San Pablo, 8, 4º
09002 Burgos
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Euskadi
Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Illes Balears
Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª
07300 Palma de Mallorca
Tel. 971 726 060 - 971170 999

FITEQA - CC.OO. Madrid
Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. País Valenciá
Plaça Napols i Sicilia, 5, 1º
46003 Valencia
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Aragón
Paseo de la Constitución, 12, 4º
50008 Zaragoza
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Cantabria
Santa Clara, 5
39001 Santander
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha
Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º
45001 Toledo
Tel. 925 280 846/ 925 255 100
Fax: 925 213 390
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Catalunya
Via Laietana, 16, 4º
08003 Barcelona
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851
e-mail: fiteqa1@ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Galicia
Rúa As Teixugueiras, nº 11
entreplanta- Navia
36212 Vigo
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. La Rioja
Pio XII, 33 - 2ª Despacho 39
26003 Logroño
Tel. 941 238 144 Ext. 250
Fax: 941 257 171
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Navarra
Avda. de Zaragoza, 12, 5ª
31003 Pamplona
Tel.948 244 200 - Fax: 948 244 311
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Región de Murcia
Corbalán, 4
30002 Murcia
Tel. 968 215 977- Fax:968 87 893
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Canarias
Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tel. 928 447 500 - Fax:968 447 505
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es