

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3552 *Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Cooperativo Farmacéutico, SCA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Centro Cooperativo Farmacéutico, SCA (código de convenio n.º 90006062011989), que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 17 de marzo de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CECOFAR CENTRO COOPERATIVO FARMACÉUTICO, SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA» (2014-2017)

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

Las estipulaciones del presente Convenio serán aplicables en las relaciones laborales entre la Empresa CECOFAR Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Andaluza, y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, así como a los trabajadores de dichos centros de trabajo que hayan sido trasladados o se trasladen a otros lugares o centros de trabajo donde no fuese de aplicación el presente Convenio.

Entendiéndose como tales trabajadores, aquéllos que se encuentren comprendidos dentro de los grupos profesionales, independientemente del nivel que ostenten, que se encuentran reflejados en el anexo n.º 1 o sean asimilables a los mismos en lo sucesivo y su entrada se rija según el art. 18 del presente Convenio.

Artículo 2.º *Entrada en vigor.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2014, con independencia de la firma y publicación en el Boletín Oficial correspondiente, excepto aquellos artículos que indican otra vigencia.

Artículo 3.º *Período de vigencia.*

La duración del presente Convenio será de cuatro años a partir de la fecha de entrada en vigor. Una vez terminado, el día 31 de diciembre de 2017, se entenderá prorrogado de año en año mientras que por las partes, independiente o conjuntamente, no sea denunciado antes de dicha fecha de expiración.

La denuncia se practicará por escrito dirigido por la parte que ejerciese la denuncia, a la otra, la cual habrá de recibirlo antes de dicha fecha de expiración del Convenio o de cada una de las prórrogas anuales en su caso. En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones a partir del 1 de enero.

Artículo 4.º *Jornada laboral*

La jornada laboral para los trabajadores afectados por este Convenio en los años 2014, 2015, 2016 y 2017 será de 1.741,5 horas como máximo. No obstante, a los trabajadores que la empresa tiene establecida jornada de menor duración les será respetada

Los trabajadores de la jornada continuada disfrutarán de un descanso de 25 minutos para tomar el bocadillo, de los que quince minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo; dicho descanso se realizará como máximo a la 10.30 horas en la jornada de la mañana, en la de tarde, como máximo a la 18.00 horas, y en el nocturno, este descanso se realizará como máximo a la 02.00 horas.

El horario del centro de Sevilla según anexo n.º 2.

Los horarios de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, serán acordados entre la dirección de la empresa y los delegados de personal o comité de empresa de cada centro en acta aparte. Los horarios de trabajo se firmarán por ambas partes y se expondrán actualizados el 1 de enero de cada año en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 5.º *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas conforme se determina en la legislación vigente.

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones durante los meses de junio a septiembre siempre y cuando ello fuera posible atendiendo a las necesidades de la Empresa, pero sin que en ningún caso ello pueda suponer privar al trabajador del derecho de conocer el período de disfrute de las vacaciones con dos meses de antelación.

El trabajador que así lo desee podrá fraccionar el disfrute de sus vacaciones hasta en dos veces, siendo el período mínimo de cada uno de ellos de 7 días consecutivos. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en Julio o Agosto, y que deseen fraccionarlas, según lo indicado anteriormente, deberán disfrutar una de las fracciones fuera del período vacacional de referencia que corresponda.

En el supuesto de que cualquier trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en la fecha prevista por enfermedad o accidente, tendrá derecho a las mismas si bien la fijación de su disfrute habrá de ser pactada con la Empresa.

Artículo 6.º *Licencias, permisos y excedencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesiástico o civil, o parejas de hecho, siempre que estén debidamente registradas.
2. Tres días naturales por nacimiento o adopción legal de un hijo, que podría ser prorrogados por otros dos más de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos, que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

6. Un día natural en caso de fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la excedencia voluntaria, se reconocen además:

Excedencia con reincorporación inmediata. 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 un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos 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 el trabajador 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 90 días de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático en el mismo centro de trabajo.

No podrá acogerse a excedencia con derecho a reincorporación, más del 5% de la plantilla.

Excedencia extraordinaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia especial para atender a situaciones que revistan extraordinaria gravedad, que será otorgada por la Empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta excedencia tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de alguna otra excedencia amparada por este artículo. El tiempo que el trabajador permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto. La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con quince días de antelación como mínimo, quien le dará el trámite reglamentario correspondiente. La reincorporación será al día siguiente de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático en el mismo centro de trabajo. No podrá acogerse a esta excedencia con derecho a reincorporación, más del 5 % de la plantilla.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año como fijo, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de reducir la jornada de trabajo como máximo en un 50 %, con la disminución proporcional de todos los conceptos salariales incluido plus de asistencia, salvando los casos previstos en la legislación vigente y por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior reducción.

Mientras dure la reducción de jornada, no podrá utilizar la misma para prestar servicios en Empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el trabajador infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tiene con CECOFAR S.C.A. y perderá todos sus derechos.

La petición de reducción, 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.

El horario de disfrute de esta reducción de jornada, tendrá que ser en todos los casos ininterrumpido y al principio o al final de la jornada, salvo pacto particular distinto.

No podrán acogerse a esta reducción de jornada más del 5 % de la plantilla de trabajadores fijos.

En ningún caso excederá el n.º total de trabajadores beneficiarios de la excedencia y la reducción de jornada tratada en este artículo del 10 % de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Artículo 7.º Jornada de trabajo. Semana Santa, FERIA, 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

El trabajador prestará sus servicios de lunes a domingo, festivos incluidos. Asimismo, la jornada de trabajo puede ser partida, de mañana, de tarde o de noche. En este sentido la Empresa establecerá los turnos del trabajador en función de las necesidades de la misma, con los tiempos de descanso previstos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante la feria de las localidades donde esté ubicado el centro de trabajo, los trabajadores, podrán descansar un día, y lo harán efectivo, de martes a viernes, siempre que la Dirección de la Empresa considere que ello no supone un perjuicio para el normal funcionamiento de la misma. En el caso de que no se pudiera disfrutar de este día por motivos del servicio, podrá ser compensado por otro a lo largo del año, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada de trabajo será continuada de mañana. Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores descansarán un turno el 24 y otro turno el 31, siempre que la Dirección de la Empresa considere que ello no supone un perjuicio para el normal funcionamiento de la misma. En el caso de que no se pudiera disfrutar de este día por motivos del servicio, podrá ser compensado por otro a lo largo del año, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 8.º Retribuciones.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio estarán formadas por:

1. Salario base.
2. Complemento salarial.

Artículo 9.º Salario base.

El salario base y todos los complementos correspondientes al año 2014 serán los mismos que en el año 2013.

Los salarios bases que se pactan en el presente Convenio para el año 2015, sufrirán el incremento resultante de aplicar a los que figuran en el anexo n.º 1 el IPC de 2014 más medio punto.

Dichos salarios bases sufrirán con efectos desde el 1 de enero de 2016 el incremento resultante de aplicar a los mismos el porcentaje correspondiente del IPC de 2015 más medio punto, en el año 2017 el incremento será el resultante de aplicar a los de 2016 el porcentaje correspondiente del IPC de 2016 más medio punto.

Si el IPC de 2014, 2015, 2016 y 2017, fuese superior a la subida salarial efectuada a 1 de enero de 2014, 2015, 2016 y 2017, respectivamente, se abonará la diferencia resultante. Esta cláusula de revisión de la subida salarial no será aplicable a los salarios correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

Artículo 10.º *Complemento salarial.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base por los siguientes conceptos.

- a) Complemento por Horas extraordinarias: el valor de la hora extraordinaria será el resultante de aplicar un incremento del 75 % al valor que resulte de dividir en cómputo anual el salario base por 1741,5 horas.
- b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.
 - b.1) Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.
 - b.2) Gratificación de año nuevo.
- c) Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche percibirán por cada día trabajado en este turno un complemento de nocturnidad cuya cuantía será para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 de un 35 % del salario base.
- d) Plus de asistencia.
- e) Plus de festivos. A partir del 1 de enero de 2015 los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten sus servicios en domingo o día declarado festivo por la autoridad laboral tendrán derecho a una compensación de 20 euros. En caso de que la jornada no sea completa esta cantidad será de 10 euros por cada día trabajado. Entendiéndose por jornada completa aquella que sobrepase las cuatro horas de trabajo.

Artículo 11.º *Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.*

En cada uno de los meses de marzo, junio, julio, septiembre y diciembre, se abonará una gratificación extraordinaria para todos los trabajadores a razón de una mensualidad de salario base Convenio según el nivel salarial correspondiente. Dichas gratificaciones se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses citados.

Artículo 12.º *Gratificación de año nuevo.*

Debido a la modificación del sistema retributivo establecido en el convenio colectivo 2002-2005, respecto del vigente en los convenios anteriores:

A) Todos los trabajadores con contrato indefinido a fecha 31 de diciembre de 2011, pertenecientes a cualquiera de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, percibirán en el año 2014 una gratificación de año nuevo cuya cuantía será 1.141,5 euros.

Esta última cifra se incrementará cada año en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Esta cantidad será abonada en la nómina del mes de enero.

B) Los trabajadores que sean contratados con contrato indefinido en la empresa a partir del 1 de enero de 2012 percibirán esta gratificación de año nuevo en la siguiente cuantía:

b.1) El primer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirán por este concepto 100 euros. Para el año 2015 y sucesivos esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

b.2) El segundo mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 50 % de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

b.3) El tercer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 100 % de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

C) Los trabajadores de estos centros de trabajo, con contrato temporal tendrán derecho a partir del segundo año de prestación de servicios temporales a la empresa a esta gratificación y en cuantía de 100 euros. Para el año 2015 y sucesivos, esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Artículo 13.º *Plus de asistencia.*

Este Plus consiste en una cuantía mensual, salvo el mes de vacaciones, para aquellos trabajadores que no hayan faltado ni total ni parcialmente a su trabajo durante el mes, en función de los años de servicio en la Empresa. Así, en el año 2014 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 36,52 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 73,03 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 98,45 euros, y los que lleven siete años ininterrumpidos o más percibirán 125,88 euros, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas a continuación:

1.ª Celebración de matrimonio eclesiástico, civil o inscripción en los registros debidamente autorizado como pareja de hecho (15 días naturales).

2.ª Nacimiento o adopción legal de un hijo (tres días naturales que podrían ser prorrogados por otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto).

3.ª Fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos (tres días naturales que podrían ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto).

4.ª Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos (un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia).

5.ª Traslado del domicilio habitual (un día natural).

6.ª Fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal (un día natural).

7.ª Las comprendidas en los artículos 26 y 29 del presente Convenio.

8.ª Accidente laboral en los locales de la Empresa con el resultado de fractura ósea.

9.ª Baja de siete días o más, emitida por la mutua tras un accidente laboral.

10.ª A aquellos trabajadores que decidan disfrutar de sus vacaciones en 2 períodos, el plus de asistencia se les descontará únicamente en uno de los dos períodos.

Este plus se abonará en la nómina del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir la mitad del plus de asistencia mensual, aún en el supuesto de que se ausentara total o parcialmente en dos jornadas como máximo al año, tanto si éstas ausencias se producen en el mismo mes o en meses diferentes, debiendo estar dichas faltas debidamente justificadas.

Para los años 2015, 2016 y 2017 los importes serán los que se detallan a continuación:

En el año 2015 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 37,27 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 74,53 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 100,7 euros, y los que lleven siete años ininterrumpidos o más percibirán 128,88 euros, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas ut supra.

En el año 2016 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 38,02 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 76,03 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 102,95 euros, y los que lleven siete años ininterrumpidos o más percibirán 131,88 euros, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas ut supra.

En el año 2017 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 38,77 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 77,53 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 105,2 euros, y los que lleven siete años ininterrumpidos o más percibirán 134,88 euros, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas ut supra.

Artículo 14.º Bolsas de estudio.

La Empresa abonará a cada trabajador con más de un año de trabajo en la empresa, en concepto de bolsa de estudios, la cantidad de 204,15 euros por cada hijo entre los tres meses y 16 años que justifiquen estar cursando estudios, y para los hijos entre 17 y 22 años que justifiquen estar cursando estudios de Bachillerato, F.P. o Universidad reglados u homologados según el sistema Educativo Español Oficial. En caso de que el grado universitario que se estuviese realizando tuviera una duración superior a los 4 años, ésta bolsa se prorrogará como máximo hasta cumplir el número de años en que esté estipulada la terminación de dichos estudios. En estos casos el límite de edad de los 22 años se podrá prorrogar hasta los 24 años.

Dicha bolsa se hará efectiva en el mes de septiembre/octubre de cada año.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

A los trabajadores que estén cursando estudios universitarios, según el sistema Educativo Español Oficial, se le abonará el importe de los créditos correspondientes a las asignaturas escogidas al realizarse la matrícula, al precio que en cada momento establezca la Universidad Pública de la Comunidad Autónoma donde resida el trabajador, si bien tendrá que justificar el superar un mínimo del 40 % de los créditos matriculados y llevar un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa. Si terminado el curso el trabajador no justificara el mínimo exigido, la Empresa procederá en la nómina correspondiente a resarcirse del importe total de lo abonado en concepto de matrícula, ante la falta de justificación.

Artículo 15.º Gratificación por natalidad.

Todo trabajador con más de un año de trabajo en la empresa que durante la anualidad de 2014 le nazca un hijo, adopte o tome a su custodia un menor, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, tendrá derecho a una gratificación única de 173,10 euros por hijo nacido, adoptado o tomado en custodia en ese año.

En el caso de hijo nacido, adoptado o en custodia, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, de un matrimonio en que ambos cónyuges sean Trabajadores de CECOFAR-Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Andaluza, la gratificación será de 346,20 euros en conjunto para el año 2014.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

Artículo 16.º Trabajadores en servicio militar.

Todo trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo del mismo por objeción de conciencia, percibirá las pagas de junio, septiembre y diciembre.

Artículo 17.º Garantía del puesto de trabajo.

La detención de cualquier trabajador será considerada falta injustificada siempre que sea condenado por sentencia firme.

Artículo 18.º Admisión de personal.

Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la Empresa salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

1. Al menos con quince días de antelación al examen, se harán públicas las plazas a cubrir en el tablón de anuncios. No obstante, se podrá acordar entre la Empresa y el

representante legal de los trabajadores reducir el número de días de la publicación de las plazas a cubrir.

2. En dicho anuncio constará la fecha del examen, lugar del mismo, plazas a cubrir y pruebas a realizar.

3. El tribunal examinador estará formado por las personas que libremente designe la Empresa, debiendo convocar necesariamente a dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

4. Los que deseen realizar examen deberán presentar la correspondiente solicitud.

5. Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificadoras, se proveerá la plaza de acuerdo con los usos y costumbres en la empresa.

Artículo 19.º *Mantenimiento de la productividad.*

Los trabajadores se comprometen durante 2014, 2015, 2016 y 2017 a despachar el mismo número de líneas que en 2013, con la plantilla existente al día 1 de enero de 2013 en condiciones normales.

Artículo 20.º *Tablas de productividad.*

La Empresa podrá pactar con el Comité de Empresa tablas de productividad y rendimiento para todos o parte del personal, con las debidas autorizaciones administrativas.

Artículo 21.º *Revisión.*

Aquellos salarios que durante el período de vigencia del presente Convenio quedasen por debajo del salario mínimo interprofesional que establece el Gobierno serán actualizados automáticamente con arreglo a éste, incrementándose además en un 5 % como mínimo.

Como quiera que con este sistema pudieran quedar igualadas determinados niveles salariales, la diferencia en euros actualmente existentes entre las mismas será respetada.

Artículo 22.º *Cuotas sindicales.*

Las cuotas sindicales serán descontadas en nóminas a todo trabajador que lo hubiese solicitado por escrito siempre que las mismas sean en una cantidad fija por trabajador y central sindical.

Artículo 23.º *Seguro.*

a) Todos los trabajadores que lleven un año de servicios en la empresa, y a partir del cumplimiento de ese primer año de servicio, tendrán un Seguro pagado por la Empresa que cubra un riesgo de 40.506 euros en el año 2014 en caso de fallecimiento, invalidez permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

b) Para los trabajadores que estuvieran contratados en Cecofar a fecha 31 de diciembre del 2001, y que lleven cinco años de prestación de servicios en la empresa, de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real que hubiesen ingresado en la empresa entre el 1 de enero de 1985 y el 31 de diciembre de 2001, y hasta que lleguen a los 20 años de servicios ininterrumpidos, no considerándose la excedencia como caso de interrupción a estos efectos, pero sí de suspensión, el seguro de invalidez será de 81.005 euros, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez. A partir del año 21 de servicios ininterrumpidos los trabajadores de este grupo se registrarán por el régimen de seguros establecido en el apartado a) anterior.

c) Para los trabajadores contratados a partir del 1 de enero del 2002 se registrarán por el régimen de seguros establecidos en el apartado a), y cuando lleven cinco años de

prestación de servicios ininterrumpidos en la empresa, a partir del sexto año, el seguro de invalidez será de la misma cuantía que en cada momento rija para el apartado b).

Los seguros a), b) y c) son incompatibles entre sí, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez. En todos los casos anteriores la Empresa se compromete a anticipar a cuenta de la correspondiente indemnización un 12,5 % de la misma, deducible del total importe de aquella.

Para los años 2015, 2016 y 2017 los importes asegurados se verán incrementados en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Este artículo entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 24.º *Interpretación y cumplimiento de este convenio*

Los firmantes de este Convenio confían en que la Cooperativa y los trabajadores sometidos al mismo interpretarán y cumplirán debidamente cuanto en el mismo se acuerda. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación del mismo se suscite se someterá a la decisión del Comité Mixto de Vigilancia (Comisión Paritaria), integrado por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa, quienes vendrán obligados a dictaminar en el plazo máximo de 7 días hábiles a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria. El procedimiento para su funcionamiento será el siguiente:

- La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteándole la cuestión que estime debe conocer y, en su caso, resolver.
 - El escrito necesariamente contendrá:
 - Exposición del asunto que se plantea.
 - Fundamentación que entienda el proponente que le asiste.
 - Propuesta o petición que se formula.
 - El escrito se remitirá por la parte proponente a la otra para que, de común acuerdo, fijen fecha de reunión dentro de los 5 primeros días hábiles tras la recepción del escrito, en la que se estudiará el asunto planteado.
 - La Comisión podrá recabar cuanta información estime oportuna para un mejor conocimiento del asunto, otorgando al proponente un dictamen cuyo plazo no podrá exceder de 7 días hábiles desde la primera reunión.
 - En la reunión convocada se intentará lograr acuerdo, teniendo la Representación Social y la Representación Económica un único voto, cada una, cualquier que sea el número de los asistentes.

Tanto si se logra acuerdo como si no, se redactará resolución o dictamen escrito, en el plazo de 7 días hábiles tras la primera reunión de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos que adopte el Comité Mixto de Vigilancia deberán serlo por unanimidad. Teniendo dichos acuerdos de interpretación o aplicación el mismo valor que la norma que ha sido interpretada.

Caso de que no se adopte ningún acuerdo sobre la cuestión planteada, por faltar el requisito de la unanimidad o por el transcurso del plazo de los 7 días hábiles, quedará expedita la vía judicial para conocer el asunto, además existe la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter la solución de la misma a los Sistemas no judiciales de solución de Conflicto competentes por razón del territorio.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se seguirá el siguiente procedimiento. Se constituirá una comisión negociadora en los términos del artículo 41.4 del ET y se iniciará un periodo de consultas de duración no superior a 15 días el cual versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos. En el caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del

convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los Sistemas no judiciales de solución de Conflicto competentes por razón del territorio conforme a lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales de aplicación.

Artículo 25.º *Acción sindical de la empresa, reconocimiento de las secciones sindicales.*

La Empresa reconoce a las Centrales Sindicales que agrupen en cada centro un 25 % de trabajadores afiliados del total de cada uno de ellos el derecho a nombrar Delegados Sindicales.

Artículo 26.º *Tiempo máximo mensual.*

Las Secciones Sindicales elegirán de entre sus miembros, un representante que gozará de 8 horas mensuales para ejercer las acciones sindicales en la Empresa.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse en los locales de la Empresa fuera del horario de trabajo y previa autorización de la Dirección de la misma.

Artículo 27.º *Ante la Dirección.*

Las Secciones Sindicales representarán los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Artículo 28.º *Tiempo máximo anual.*

El Comité de Empresa contará anualmente con 11 horas dentro de la jornada laboral de trabajo en los locales de la Empresa para reunirse con los empleados de la misma con objeto de debatir temas exclusivamente de carácter laboral. Dicho ejercicio del derecho de reunión deberá ser comunicado a la Dirección con cuatro horas de antelación, quién podrá exigir que la convocatoria modifique la hora, el día de la citación, así como expresión de la duración fija del desarrollo de la misma.

Artículo 29.º *Tiempo de representación de los/las trabajadores/as.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tienen derecho a la disposición de 40 horas mensuales para ejercer sus funciones sindicales.

Artículo 30.º *Comité intercentros.*

Estará constituido por todos los representantes del Comité de Trabajadores de cada centro de trabajo o Delegados de Personal del mismo.

La Empresa se compromete a abonar a los trabajadores que forman la Comisión negociadora del próximo Convenio, los gastos de desplazamiento que ello les ocasione para asistir a tales reuniones.

Artículo 31.º *Seguridad e higiene en el trabajo.*

1. La normativa que afecta a la Seguridad e Higiene en el trabajo, está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo complementario y cuantas otras normas contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

De esta forma, la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, con las especialidades en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación

de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

En este sentido, el empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica centrada específicamente en el puesto de trabajo tanto en el momento de su contratación como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y ésta se repetirá periódicamente si fuera necesario, dentro de su horario de trabajo.

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

De este modo se llevará a cabo la revisión médica anual para todo el personal en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador cifándose a los protocolos específicos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, incluyendo además:

– Una revisión anual de la vista y oído para todo el personal, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre.

En el caso que fuera necesario realizar una revisión complementaria de vista y oído fuera de los locales de la Empresa, dichas revisiones se realizarán fuera del horario de trabajo.

A todo trabajador con un mínimo de un año de trabajo efectivo que resultase perjudicado de la vista y/u oído a causa del trabajo que desempeña, la Empresa se verá obligada a correr con los gastos del material que necesitase para corregir las mismas por una sola vez y por un importe máximo de 63,81 euros en montura y valor máximo de las lentes o lentillas de 319,08 euros. En caso de que dichos trabajadores estuviesen con anterioridad afectados de defecto visual, la Empresa sólo vendrá obligada al pago de las lentes a corregir. Teniéndose que comprar dicho material en la óptica que designe la Empresa.

– Para el personal femenino, una revisión ginecológica anual, fuera del horario de trabajo, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre, y dos más en caso de prescripción facultativa. Asimismo, para aquellas mujeres que sean mayores de 50 años y que lo deseen, también podrán hacerse una mamografía en el mismo momento de la revisión ginecológica.

– Junto con la analítica de sangre realizada para la revisión médica anual, para el personal masculino mayor de 50 años, se efectuará una medición del PSA (antígeno específico de la próstata).

La revisión médica anual, así como las demás pruebas tendrán un carácter voluntario.

Todos los resultados se le darán al personal por escrito, respetando el derecho a la intimidad.

3. La empresa en su ánimo de mejorar la situación general del personal femenino que presta sus servicios en el turno nocturno, establece que aquellas mujeres asignadas al turno nocturno que queden embarazadas y adjuntando informe médico, podrán solicitar su traslado al turno diurno (mañana-tarde), durante el embarazo y periodo de lactancia. Finalizado este período volverán a su horario y jornada habitual.

4. La Empresa facilitará a cada trabajador que lo solicite dos prendas de vestuario de trabajo anualmente, obligando al trabajador a su uso. Dichas prendas se entregarán en los meses de mayo y octubre.

Artículo 32.º *Grupos profesionales.*

Con motivo del cambio legislativo promovido por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y a la vista de la obligatoriedad de adaptar al mismo el sistema de clasificación profesional existente hasta el momento en la empresa, se acuerda lo siguiente:

Se establecen 4 grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se llevan a cabo en la Empresa. Dichos grupos se dividen en diversos niveles, que vendrán determinados por el salario, grado de autonomía y la responsabilidad que se ostente dentro de cada grupo.

Grupo 1. Responsables de almacén o de administración/call center

Incluye funciones que consisten en la realización de actividades técnicas o profesionales especializadas, con alto grado de autonomía y responsabilidad. Formado por las antiguas categorías de:

Almacén: Jefe de almacén central, jefe de sucursal y jefe de sección de almacén.

Administración/Call Center: Jefe de contabilidad, jefe de compras, jefe administrativo y jefe de sección administrativo.

En este grupo 1 los trabajadores tendrán movilidad funcional dentro de su ámbito de actuación: Almacén o administración/call center.

Los niveles que comprende dicho grupo serán asimilados a las antiguas categorías profesionales. Estos son:

Nivel 06. Jefe de Sección de Almacén y Jefe de Sección Administrativo.

Nivel 07. Jefe de Sucursal y Jefe Administrativo.

Nivel 08. Jefe de Almacén Central, Jefe de Contabilidad y Jefe de Compras.

Grupo 2. Personal Operaciones/Almacén

Incluye las funciones propias del objeto principal del negocio, especialmente las de Almacén, requiriendo para su ejecución conocimientos de carácter profesional y/o experiencia práctica. Los niveles que comprende dicho grupo serán asimilados a las antiguas categorías profesionales. Estos son:

Nivel 01. Mozo de 2.^a

Nivel 02. Mozo de 1.^a/Dependiente 2.^a

Nivel 03. Dependiente.

Nivel 05. Dependiente Mayor.

Grupo 3. Personal Administrativo/Call Center

Incluye las funciones propias de tareas administrativas de mayor o menor complejidad para las que se requieran conocimientos profesionales y/o experiencia práctica, además, en su caso, de las propias del Call Center. Asimismo, los niveles profesionales que comprende dicho grupo serán asimilados a las antiguas categorías profesionales. Estos son:

Nivel 01. Auxiliar Administrativo 2.^a

Nivel 02. Auxiliar Administrativo 1.^a B

Nivel 03. Auxiliar Administrativo 1.^a

Nivel 04. Oficial Administrativo.

Nivel 05. Oficial Administrativo 1.^a

Nivel 05 bis. Operador Ordenadores, Secretaria de Gerencia.

Grupo 4. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

Incluye las funciones propias de una especialización profesional determinada por conocimientos específicos según su ámbito.

Asimismo, los niveles profesionales que comprende dicho grupo serán asimilados a las antiguas categorías profesionales. Estos son:

Nivel 02. Profesional de Oficio.

Nivel 05. Encargado de Mantenimiento.

Artículo 33.º *Ascensos.*

Para todas las vacantes que se produzcan, salvo personal directivo, ejecutiva, staff de Dirección y para los niveles 5 bis, 6, 7 y 8 de cada grupo profesional, que serán de libre designación por parte de la Empresa, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto.

La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante convocada en concurso oposición serán las siguientes:

- a) Un Presidente designado por la Dirección de la Empresa.
- b) Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.
- c) Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

Se tomarán como referencia las siguientes circunstancias en caso de igualdad:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.
2. Historial profesional.
3. Antigüedad.
4. Número de cursos de formación realizados y aprovechados.

Por cada 4 personas de nivel 03 del grupo 2 deberá existir una persona de nivel 05 de dicho grupo.

Por cada 4 personas del nivel 03 del grupo 3 deberá existir una persona de nivel 04 de dicho grupo.

Por cada 4 personas con nivel 04 del Grupo profesional 3 deberá existir una persona con nivel 05 de dicho grupo.

Para todos los casos anteriormente señalados, hay que tener una permanencia de 1 año en el nivel correspondiente, para poder tener derecho a subir al siguiente nivel.

Como mínimo, por cada persona del Nivel 02 del Grupo profesional 2 que cause baja en la Empresa (o ascienda) se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todas las personas del nivel 01 de dicho Grupo que lleven como mínimo 42 meses de desempeño efectivo dentro de ese nivel.

Como mínimo, por cada persona del Nivel 02 del Grupo profesional 3 que cause baja en la Empresa (o ascienda) se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todas las personas del nivel 01 de dicho Grupo que lleven como mínimo 42 meses de desempeño efectivo dentro de ese nivel.

Como mínimo, por cada persona del Nivel 03 del Grupo profesional 2 que cause baja en la Empresa (o ascienda) se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todas las personas del nivel 02 de dicho Grupo que lleven como mínimo 4 años de desempeño efectivo dentro de ese nivel.

Como mínimo por cada persona del nivel 03 del Grupo profesional 3 que cause baja en la Empresa (o ascienda) se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todas las personas del nivel 02 de dicho Grupo que lleven como mínimo 4 años de desempeño efectivo dentro de ese nivel.

Artículo 34.º *Ayuda a discapacitados.*

Independientemente de las prestaciones mensuales que conceda la Seguridad Social por este concepto, se concederá a cada trabajador en el año 2014 la cantidad de 719,03 euros anuales por cónyuge, hijo, hermanos, padres, padres políticos a su cargo, calificado como deficiente Psíquico o minusválido por la Seguridad Social.

Es condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social. Esta ayuda se pagará de una sola vez y en el mes de junio.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

Artículo 35.º

El personal ya contratado para el turno nocturno y el que en adelante se contrate para dicho turno, tanto si su contratación es temporal como si se trata de fijos, la Empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turno que estime oportuno.

Artículo 36.º

Por cada trabajador fijo de almacén de turno diurno que cause baja en la Empresa pasará al turno diurno un trabajador fijo del turno nocturno de almacén del mismo centro de trabajo, este pase se hará por rigurosa antigüedad en dicho turno.

Artículo 37.º *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

Los contratos formativos se acogerán a lo dispuesto en el artículo 11 del ET, pudiendo modificarse sus condiciones en función de los distintos cambios legislativos que pudieran suceder. En todo lo no dispuesto en el presente artículo le será de aplicación el resto del presente convenio colectivo.

Además ambas partes pactan:

Estos contratos podrán celebrarse en cualquiera de los grupos profesionales siempre que cumpla con las premisas expuestas en este artículo.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, que es de 1.741,5 horas, siendo su horario el estipulado en el anexo n.º 2 del presente convenio. El tiempo de trabajo realizado dentro de esta modalidad contractual, computará a efectos de poder optar a las pruebas para acceder del nivel 01 al nivel 02.

Los trabajadores gozarán de 31 días naturales de vacaciones retribuidas conforme se determina en la legislación vigente. Los trabajadores afectados por este artículo podrán disfrutar de sus vacaciones a lo largo del año.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje para el año 2014 será de 826,55 euros para los contratos de segundo y tercer año y de 729,31 euros para los contratos de primer año.

Los salarios sufrirán para el año 2015 el incremento resultante de aplicar a las cantidades que se indican a continuación el IPC de 2014 más medio punto: 833,16 euros para los contratos de segundo y tercer año y de 735,14 euros para los contratos de primer año. En los años 2016 y 2017 se verán incrementados en la misma cuantía que experimente el Convenio Colectivo. Para el resto de conceptos económicos se estará a lo dispuesto en el presente Convenio.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio la retribución quedase por debajo del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, se actualizarán automáticamente con arreglo a este, incrementándose además en un 5 %.

Artículo 38.º *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

ANEXO n.º 1

Tabla salarial

Antigua categoría		Salario convenio mensual (× 17 pagas)
Grupo 1		
Nivel 8.	Jefe de Contabilidad, Jefe de Almacén Central y Jefe de Compras .	1.743,74
Nivel 7.	Jefe Administrativo y Jefe de Sucursal.	1.603,85
Nivel 6.	Jefe Sección Administrativo y Jefe Sección Almacén	1.512,78
Grupo 2		
Nivel 5.	Dependiente Mayor	1.480,58
Nivel 3.	Dependiente	1.383,30
Nivel 2.	Mozo de 1. ^a y Dependiente de 2. ^a	1.282,68
Nivel 1.	Mozo de 2. ^a	979,82
Grupo 3		
Nivel 5 bis.	Operador de Ordenadores y Secretaria de Gerencia.	1.480,58
Nivel 5.	Oficial Administrativo de 1. ^a	1.480,58
Nivel 4.	Oficial Administrativo	1.399,29
Nivel 3.	Auxiliar Administrativo de 1. ^a	1.383,30
Nivel 2.	Auxiliar Administrativo de 1. ^a B.	1.282,68
Nivel 1.	Auxiliar Administrativo de 2. ^a	982,83
Grupo 4		
Nivel 5.	Encargado de Mantenimiento.	1.480,58
Nivel 2.	Profesional de Oficio	1.282,68

ANEXO n.º 2

El horario del Centro de Sevilla para los años 2014, 2015, 2016, y 2017 será:

Almacén

Día:

Lunes a viernes: de 6.00 a 21.30 h.

Sábados: de 8.00 a 15.30 h.

Domingos: de 9.30 a 15.30 h.

Turno de noche: Lunes a viernes: de 21.30 a 05.30 h.

Call Center

Lunes a viernes: de 8.00 a 21.00 h.

Lunes a viernes en verano: de 8.00 a 21.30 h. (Según colegio oficial farmacéutico).

Sábados: de 8.00 a 15.00 h.

Domingos: de 9.30 a 15.30 h.

Administración

Turno de mañana:

Lunes a viernes: de 7.00 a 15.30 h.

Sábados: de 8.00 a 15.00 h.

Los turnos los fijará el responsable correspondiente antes de primero de enero.