

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18930 *Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el grupo Centro Farmacéutico del Norte, SA, y Centro Distribuidor del Norte, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el grupo de empresas Centro Farmacéutico del Norte, SA y Centro Distribuidor del Norte, SA (código de convenio núm. 90014153012002), suscrito con fecha 8 de mayo de 2023, de una parte por los representantes designados por la Dirección del citado grupo de empresas, en representación del mismo, y de otra por los sindicatos CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 23 de agosto de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS CENTRO FARMACÉUTICO DEL NORTE Y CENTRO DISTRIBUIDOR DEL NORTE PARA LOS AÑOS 2021 a 2025

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales en las Empresas Centro Farmacéutico del Norte y Centro Distribuidor del Norte, así como en sus delegaciones de Santander, Palencia, Asturias, Vizcaya y/o cualquier otra que se pudiera constituir en el futuro. El presente convenio es suscrito entre la representación empresarial y la representación sindical que lo suscribe.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas Centro Farmacéutico del Norte, SA y Centro Distribuidor del Norte, SA.

Artículo 2. *Vigencia.*

El convenio tendrá una duración de cinco años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2021 y concluyendo el 31 de diciembre de 2025.

Una vez finalizada la vigencia del convenio, para evitar el vacío normativo si no se consigue entre las partes acordar su prorroga o renovarlo por otro nuevo, conforme establece el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se pacta que este continuará rigiendo hasta la suscripción de otro nuevo.

Artículo 3. *Absorciones.*

Las mejoras económicas que tengan establecidas actualmente las empresas podrán ser absorbidas con las que, y en conjunto se establecen en este convenio, sin que tal absorción pueda suponer la disminución de aquellas condiciones laborales, colectivas o individuales ya adquiridas, las que en cualquier caso serán mantenidas en su totalidad.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

Se constituye la Comisión Paritaria a fin de conocer y resolver los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio.

Los miembros de la Comisión serán:

Por la parte Empresarial:

- Don Javier Llorca y don Antonio Sarabia Gómez.

Por la parte Social:

- Don Pablo Sevillano Prego.
- Don José María Martín Ojeda.
- Don Álvaro Martínez Acereda.
- Don Raúl Torre Portilla.
- Don Ramón Gómez Ordóñez.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 5.

Las partes negociadoras, conscientes de la fuerte crisis del sector y de la situación insostenible de precios que marca la competencia han decidido fijar de forma excepcional las tablas salariales en el anexo que a ellas se refiere este convenio que implica que los salarios se mantienen con una retribución inalterada desde 2020 manteniendo la vigencia de las tablas salariales y conjunto de retribuciones hasta marzo de 2023. A partir del 1 de abril de 2023 se produce una disminución del 5 % en todos los conceptos retributivos que se mantendrá hasta el 31 de marzo de 2025, experimentándose una subida del 5 % a partir del 1 de abril de 2025 hasta la finalización de la vigencia del convenio conforme figura en las tablas obrantes en el anexo.

Se exceptúa de este pacto al grupo de trabajadores farmacéuticos que verán disminuida su retribución a partir del 1 de abril y hasta el 31 de marzo de 2025 un 20 %, incrementándose esta a partir del 1 de abril de 2025 el 5 %.

El incremento referido del 5 % a aplicar el 1 de abril de 2025 será en todo caso ajeno e independiente a las variaciones del IPC que no incidirán en las modificaciones salariales pactadas.

Artículo 6. *Revisión.*

En los años 2021 y 2022, las retribuciones permanecerán estables y sin revisión alguna. Serán las fijadas en las tablas de este convenio. En 2023 los salarios se revisarán con una reducción del 5 %, conforme a la tabla anexa. En 2024 se mantendrán

todas las retribuciones sin revisión y en 2025 se actualizarán conforme a la revisión anual del IPC de 2024.

Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias por el importe que reflejan las tablas anexas para cada año.

Todas ellas se abonarán prorrateadas en cada mensualidad ordinaria.

Artículo 8. *Antigüedad.*

El personal afectado percibirá durante los años 2021, 2022, 2023 y 2024, el complemento fijado en la tabla anexa que no sufrirá durante su vigencia variación ninguna. Se revisará el 1 de enero de 2025, para el ejercicio de 2025, tomando como referencia el IPC del año 2024.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Respecto de los distintos tipos de horas extras, se acuerdan las siguientes:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se mantiene este criterio siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Las horas extras tendrán un incremento del 100 % del valor de una hora ordinaria y las nocturnas y festivas el 150 %, a estos efectos, la hora nocturna, será aquella comprendida entre las 22 h y las 6 de la mañana.

Artículo 10. *Finiquito.*

Todos los trabajadores que durante la vigencia del presente convenio finalice la relación laboral de la Empresa, y hayan firmado el finiquito, tendrán derecho a reclamar los atrasos del conjunto de los artículos del convenio.

Las empresas, coincidiendo con la notificación al trabajador de la finalización de la relación laboral, entregaran una propuesta de liquidación, al objeto de poder ser supervisada.

Artículo 11. *Jubilaciones.*

Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa concederá a aquellos con más de quince años de antigüedad en la empresa, computados desde su ingreso en la misma que deseen jubilarse voluntariamente, un premio con arreglo a la escala siguiente:

- Sesenta y un años: 11 mensualidades.
- Sesenta y dos años: 10 mensualidades.
- Sesenta y tres años: 9 mensualidades.
- Sesenta y cuatro años: 6 mensualidades.
- Sesenta y cinco años: 4 mensualidades.

Para el cálculo de cada una de las mensualidades se considerará como media todo lo percibido por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causal.

Las cantidades anteriores se percibirán:

– Cuando indistintamente la empresa o trabajador propongan la jubilación y esta sea aceptada.

– Cuando la petición sea formulada a instancias del trabajador y la empresa no la acepte, este percibirá las mensualidades correspondientes a su edad, más la diferencia de meses que existe en la escala, desde el día que solicitó la jubilación hasta el hecho real de la misma. Estas últimas mensualidades serán al precio que corresponda en la fecha que solicitó por primera vez la jubilación.

El trabajador perderá el derecho a este premio en su correspondiente escala, si no acepta el ofrecimiento de jubilación que le fuera formulado por la empresa.

– En caso de Incapacidad Permanente Total, le serán abonadas al trabajador las mismas prestaciones que por jubilación anticipada a los sesenta y cinco años.

– El cónyuge o en su defecto, los hijos, tendrán derecho en caso de fallecimiento del trabajador, a las mismas percepciones por jubilación voluntaria a los sesenta y cinco años.

– La Empresa aplicará el contrato relevo previsto en la legislación vigente en cada momento para aquellos trabajadores que lo soliciten, siendo obligatoria su aceptación por parte de la Empresa. La Empresa abonará el premio de jubilación, previsto en la escala, a la vez que pondrá en conocimiento de la representación sindical el contrato del nuevo trabajador.

Artículo 12. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan conseguidas los trabajadores «ad personam», que superen lo pactado en el presente convenio.

CAPÍTULO III

Jornada y licencias

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una jornada semanal de cuarenta horas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de treinta y un días naturales.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones anuales durante los días comprendidos del 15 de junio al 30 de septiembre de cada año, tendrá derecho a dos días laborables más de disfrute, si las vacaciones se disfrutaran completas; si solo disfrutaran quince días durante las citadas fechas, tendrán derecho a un día más de vacaciones laborable.

Se confeccionará a primeros de cada año un calendario de vacaciones entre la representación sindical y la empresa.

Artículo 15. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

Se concederán las siguientes licencias retribuidas:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

- Tres días laborables en caso de fallecimiento de los padres del trabajador o de su cónyuge.
- Tres días naturales por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos; prorrogado a cinco días en caso de traslado fuera de la región.
- Un día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos.
- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos sin retribución en la forma y condiciones que a continuación se detallan:

Este permiso será como máximo de cinco días naturales al año y será requisito indispensable la previa autorización de la empresa y siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

CAPÍTULO IV

Empleo

Artículo 16. *Contratación.*

La contratación temporal no podrá ser superior al 30 % de los trabajadores de la empresa, y los salarios y demás condiciones laborales, se ajustarán a las normas y categorías recogidas en el presente convenio.

Artículo 17. *Ascensos.*

Cuando la empresa declare una vacante que haya que cubrir fuera de los puestos de libre designación, que son aquellas que supongan jefatura, se convocará un concurso en que la Empresa y el Comité fijarán las bases del mismo; se publicará dicha convocatoria en el tablón de anuncios y por el procedimiento de examen, antigüedad y valoración de méritos, se adjudicará dicha vacante.

Artículo 18. *Categorías profesionales.*

Los auxiliares administrativos, a los cinco años de su ingreso en la categoría, caso de no existir vacantes de oficial, pasarán a percibir el 33,33 % de la diferencia entre el sueldo y el de oficial. A los diez años de servicio, percibirán el 66,66 % de la diferencia y a los quince años se les considerará asimilados a la categoría de oficial.

Artículo 19. *Descuentos.*

Los trabajadores podrán adquirir productos de la empresa que permitan las autoridades sanitarias, al precio de venta del mayorista, salvo departamentos con venta directa al público, que negociarán con los Comités de Empresa sus descuentos.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, según características de cada sección.

Artículo 21. *Trabajos de la mujer embarazada.*

A partir del quinto mes de embarazo y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

Artículo 22. *Revisiones médicas.*

Las empresas, con carácter obligatorio, facilitaran a los trabajadores la revisión médica anual. Dicha revisión será gratuita para el trabajador, siendo el tiempo necesario retribuido.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 23. *Garantías y derechos de los representantes sindicales de los trabajadores.*

Los representantes sindicales, podrán acumular entre ellos el crédito de horario sindical recogido en el E.T.

Artículo 24. *Descuento de la cuota de afiliación.*

La empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical de cada sindicato, previa petición escrita de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales. El importe de la cuota será ingresado en la cuenta que el sindicato notificará.

CAPÍTULO VII

Medidas sociales

Artículo 25. *Incapacidad temporal.*

1. La empresa complementara hasta el 100 % todas las bajas producidas por accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Las bajas médicas que den lugar a procesos de I.T. derivados de enfermedad común o accidente no laboral serán complementadas hasta el 100 % en el primer proceso, hasta el 90 % en el segundo y en nada en los sucesivos.

Artículo 26. *Bodas pe plata.*

Los trabajadores afectados por este convenio al cumplir los veinticinco años de antigüedad percibirán como premio la cantidad equivalente a un cuatrienio, que se revisara todos los años en la misma cantidad que el resto de los conceptos económicos.

CAPÍTULO VIII

Artículo 27. *Inaplicación del convenio colectivo.*

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del SIMA.

CAPÍTULO IX

Clasificación profesionalArtículo 28. *Clasificación profesional.*

Se establecen tres grupos profesionales.

Apartado 1. Clasificación funcional: Los trabajadores y trabajadoras 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.

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.

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/a.

Descripción de los Grupos profesionales:

– Grupo profesional número 1. Técnicos y Administrativos:

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).

Además, incluye las siguientes categorías: Jefe Administrativo, Jefe de sección administrativo, Cajero, Oficial administrativo, Auxiliar administrativo, Aspirante dieciocho años.

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 a la propia Dirección o propiedad de la Empresa.

Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

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 número 2. Mercantiles:

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.

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 categorías de Jefe administrativo, Jefe de compras, Jefe de ventas, Jefe de división, Jefe de almacén, Jefe de grupo, Jefe de sección mercantil, Viajante, Dependiente mayor, Dependiente, Ayudante, Aprendiz hasta dieciocho años).

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.

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/as 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.

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

– Grupo profesional número 3. Profesionales:

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. 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.

Este grupo profesional incluye las categorías de Jefe de sección de servicios, Profesional de oficio de 1.ª, Profesional de oficio de 2.ª, Mozo especializado, Vigilante, Mozo.

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, incluyendo las devoluciones.

Preparación y puesta de pedidos, entendiéndose 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.

Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiéndose 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, carné 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.

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.

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.

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.

CAPÍTULO X

Plan de igualdad

Artículo 29. *Igualdad y no discriminación en el trabajo.*

La redacción del presente convenio se realiza buscando la utilización de género neutro no sexista, con la finalidad de evitar repeticiones os/as. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

De igual forma, las partes firmantes se comprometen en los plazos legales establecidos a la negociación de un Plan de Igualdad efectivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 85 del E.T.

Ambas partes convienen que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto hombres como mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 30. *Régimen disciplinario.*

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as 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/a 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/as 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/a, fichando o firmando por él o ella.

e) Las discusiones con otros trabajadores/as 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/as 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a 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 siempre que tengan una repercusión negativa en el desarrollo de su 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/a, 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 dos 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 XII

Organismo de resolución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 31.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales que corresponda de cada CC. AA. mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T., en función de donde esté ubicado el centro de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios.

Artículo 32. *Disposición final I.*

La Comisión Negociadora hace constar expresamente que el conjunto de Normas contenidas en este convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta.

Artículo 33. *Disposición final II.*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo nacional de distribución farmacéutica.

Tablas salariales 2021 definitivas

Tabla 01/01/2021-31/03/2023

Categorías	Salario base 2020	Cuatrenios
<i>Administrativos</i>		
JEFE ADMINISTRATIVO.	1.805,26	90,26
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVO.	1.540,99	77,05
CAJERO.	1.464,12	73,21
OFICIAL ADMINISTRATIVO.	1.405,85	70,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.282,21	64,11
ASPIRANTE 18 AÑOS.	1.226,41	61,32
<i>Mercantiles</i>		
JEFE DE VTAS.	1.749,14	87,46
JEFE DE COMPRAS.	1.760,08	88,00
JEFE DE ALMACÉN.	1.574,77	78,74
JEFE DE GRUPO.	1.450,94	72,55

Categorías	Salario base 2020	Cuatrienios
JEFE SECCIÓN MERCANTIL.	1.432,81	71,64
VIAJANTE.	1.499,89	74,99
DEPENDIENTE MAYOR.	1.405,85	70,29
DEPENDIENTE.	1.294,71	64,74
AYUDANTE.	1.226,41	61,32
APRENDIZ HASTA 18 AÑOS.	1.226,41	61,32
<i>Profesionales</i>		
JEFE SECCIÓN SERVICIOS.	1.431,26	71,56
PROFESIONAL OF. 1. ^a	1.294,71	64,74
PROFESIONAL OF. 2. ^a	1.264,00	63,20
MOZO ESPECIALIZADO.	1.245,75	62,29
VIGILANTE.	1.245,75	62,29
MOZO.	1.133,49	56,67

Tabla 01/04/2023-31/03/2025

Categorías	Salario base	Cuatrienios
<i>Administrativos</i>		
JEFE ADMINISTRATIVO.	1.715,00	85,75
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVO.	1.463,94	73,20
CAJERO.	1.390,91	69,55
OFICIAL ADMINISTRATIVO.	1.335,55	66,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.218,10	60,91
ASPIRANTE 18 AÑOS.	1.165,09	58,25
<i>Mercantiles</i>		
JEFE DE VTAS.	1.661,68	83,08
JEFE DE COMPRAS.	1.672,07	83,60
JEFE DE ALMACÉN.	1.496,04	74,80
JEFE DE GRUPO.	1.378,39	68,92
JEFE SECCIÓN MERCANTIL.	1.361,17	68,06
VIAJANTE.	1.424,90	71,24
DEPENDIENTE MAYOR.	1.335,55	66,78
DEPENDIENTE.	1.229,97	61,50
AYUDANTE.	1.165,09	58,25
APRENDIZ HASTA 18 AÑOS.	1.165,09	58,25
<i>Profesionales</i>		
JEFE SECCIÓN SERVICIOS.	1.359,70	67,98
PROFESIONAL OF. 1. ^a	1.229,97	61,50

Categorías	Salario base	Cuatrenios
PROFESIONAL OF. 2. ^a	1.200,80	60,04
MOZO ESPECIALIZADO.	1.183,46	59,17
VIGILANTE.	1.183,46	59,17
MOZO.	1.076,81	53,84