III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11975 *Resolución de 6 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (código de convenio 99001115011981), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2017, de una parte por la organización empresarial FEDIFAR, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos UGT, CC.OO. de Industria y USO 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 6 de octubre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores se comprometen a no fomentar la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de los trabajadores/as.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

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

Su duración será de 2 años, iniciándose el 1 de enero de 2017 y concluyendo el 31 de diciembre de 2018.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017 y al 1 de enero de 2018 para el segundo año de vigencia.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de finalizar su vigencia, sin que sea necesario el realizar denuncia de Convenio alguna, ya que quedará denunciado automáticamente al alcanzarse los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada. Por lo demás, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7.

Se establecen cuatro Grupos Profesionales más el Grupo 0.

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.

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

Apartado 2. Definición de los grupos profesionales: En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones en las empresas dedicadas a la actividad de la Comercialización y Distribución de productos y Especialidades Farmacéuticas.

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

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

Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

A) Ordenación de tareas.
B) Capacidad de interrelación.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

C) Naturaleza del colectivo.
D) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

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

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

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

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

Apartado 3. Normas y criterios de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores/as dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los anteriores factores de asignación (Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad).

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

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

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

Descripción de los Grupos profesionales

Grupo profesional n.º 0

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

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

Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido.

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Por formación:

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

Grupo profesional n.º 1

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

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

Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido.

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

Por formación:

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

Grupo Profesional n.º 2

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

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

Por tareas y/o funciones:

Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.

Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.

Comercialización y mercadotecnia.

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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

Por formación:

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

Grupo profesional n.º 3

Definición general: Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otros trabajadores/as, además de la ejecución de tareas propias diferenciadas. (Este grupo profesional incluye las antiguas categorías de Capataz, Jefe de Taller, Contable o Cajero, Programador, Comprador, Viajante y Corredor de Plaza).

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

Por tareas y/o funciones:

Promoción de las ventas, comercialización de los productos distribuidos por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos.

Funciones de mantenimiento y adecuación de los procesos y sistemas informáticos.

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

Tareas de pedidos de compras en toda su extensión, no obstante, dichas funciones podrán incorporarse a otros grupos profesionales dependiendo de la tipología y dimensión de la empresa.

Coordinación de tareas de un grupo de trabajadores/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.

Grupo profesional n.º 4

Definición general: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. 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 antiguas categorías de Conserje, Dependiente Mayor, Mozo Especializado, Dependiente, Conductor, Profesional Oficio Segunda, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Telefonista-Recepcionista, Cobrador, Ayudante, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero, Limpieza, Mozo y Profesional Oficio Tercera, Aprendiz y Aspirante.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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, entendiendo por tal todas las tareas comprendidas desde la función de ordenar y colocar los productos en las estanterías o dispensadores automáticos, hasta su posterior separación y preparación, repartiéndolos en cestas o cubetas o cualquier otro medio de embalaje, o embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío, interpretando para ello el pedido u orden de puesta mediante un documento físico o instrucción electrónica.
Tareas de transporte interno y paletización realizado con elementos mecánicos.
Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
Tareas de acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de todo tipo de máquinas auxiliares, así como de su zona de trabajo.
Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.
Funciones de conducción de vehículos de reparto.
Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas para recibir pedidos, atender reclamaciones o gestiones de los clientes o proveedores, y/o atención de visitas.
Tareas de tratamiento de textos, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración. Tareas propias de secretariado.
Gestiones de cobro.
Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.
Mantenimiento de la operatividad de redes informáticas internas de la Empresa. Puesta en funcionamiento de ordenadores y accesorios informáticos.
Labores de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y realización de propuestas de contestación.
Tareas de administración de personal como recibo de salarios, seguros sociales, retenciones fiscales, tramitación y control de altas y bajas, etc.
Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.
Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos que no requieran, para su utilización 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.
Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.
Tareas de mecanografía, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración, sin precisarse conocimientos informáticos de ningún tipo.
Gestiones de cobro (antiguo cobrador).
Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.
3. La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Artículo 8. *Contratación de personal.*

Por razón de las características del servicio de la empresa los trabajadores/as se clasifican en: Fijos; contratados por tiempo determinado; eventual; interino y contratado a tiempo parcial; en formación y prácticas.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, impulsando así la estabilidad en el empleo. A tales efectos las partes establecen que a su finalización, los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para fomentar la contratación indefinida, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

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

A) Contratos formativos:

1. Contratos de trabajo en prácticas. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

La retribución de estos contratos será el 60 por 100 el primer año de contrato y el 75 por 100 el segundo año, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje. Tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en el presente Convenio.

La duración mínima de este contrato será de un año y la máxima de tres años.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será la del grupo profesional para el que ha sido contratado y se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada:

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

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

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

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

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

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

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

C) Contratos mixtos:

1. Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán por objeto la prestación de un trabajo retribuido durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado para un trabajador con jornada completa comparable en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

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

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

2. Contratos de relevo:

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las modificaciones legales o reglamentarias que eventualmente puedan producirse en el régimen jurídico de la contratación de personal, contempladas en el artículo 8 del presente convenio colectivo, se entenderán directamente de aplicación.

Artículo 9. *Resolución unilateral del contrato.*

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 11. *Formación profesional y capacitación.*

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Compensación.*

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

Artículo 13. *Absorción.*

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

Artículo 14. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía »ad personam», excepto en la cuantía o cuantías necesarias para cubrir la cifra estipulada en el SMG.

Artículo 15. *Tablas salariales del año 2017 y 2018:*

Salario total anual:

1.º Incrementos por años:

Para los años de vigencia de este convenio se establecen los siguientes incrementos generales:

Año 2017: 1,8%.
Sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 18 del presente convenio, el pago de los atrasos pendiente desde el 1 de enero de 2017 se hará efectivo en el mes de septiembre de 2017.
Año 2018: 1,8%.
Las Tablas Salariales de aplicación en cada año de vigencia de este convenio, fijadas en salario total anual, serán las siguientes:

A) Año 2017.
Se establecen para el año 2017 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 22.693,87 euros.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Grupo I: 19.575,84 euros.
Grupo II: 17.455,30 euros.
Grupo III: 16.393,59 euros.
Grupo IV: 15.728,59 euros.
Salario Mínimo Garantizado: 16.370,21 euros.

B) Año 2018.

La tabla salarial para el año 2018 se configurará por la comisión paritaria una vez conocido el IPC Real de 2017, conforme a lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

El Salario Mínimo Garantizado se regirá por lo previsto en este artículo.

2.º Salario Mínimo Garantizado:

Con efectos desde el 1 de enero de 2011, se estableció un Salario Mínimo Garantizado de Sector por el Convenio de la Distribución Farmacéutica, en términos de retribución mínima por los conceptos fijos y periódicos (conforme a lo que más adelante se detalla) que retribuyan una jornada laboral ordinaria a tiempo completo; se excluye de este mínimo garantizado la retribución establecida conforme a lo que rige para los 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.

El Salario Mínimo Garantizado de Sector se incorpora a las Tablas Salariales como un apartado más de las mismas, y en el futuro le serán de aplicación los incrementos que se pacten.

Aquellos trabajadores/as a los que resulte de aplicación este Salario Mínimo Garantizado de Sector, recibirán el importe que falte entre su retribución anual y la mínima garantizada en un concepto salarial específico, denominado «Complemento de Salario Mínimo Garantizado (CSMG)», que recibirán en el mismo número de pagas en que cobren el Salario Base o Salario Convenio, y que se regirá por lo establecido en este artículo.

Este CSMG se abonará a todos los empleados/as cuya retribución fija anual por jornada ordinaria a tiempo completo no supere la suma del Salario Mínimo Garantizado. Dada la diversidad de situaciones vigentes en empresas y centros de trabajo que contienen mejoras salariales, y la necesidad de que el este CSMG se aplique sólo después de haber tenido en cuenta tales mejoras, se establecen los siguientes criterios para el cálculo de este nuevo Complemento.

Se consideran mejoras que deben ser tenidas en cuenta para determinar si la retribución anual del trabajador/a alcanza o no el Salario Mínimo Garantizado de Sector:

– Todos los conceptos que retribuyan adicionalmente al Salario de Convenio una jornada ordinaria, como salario por unidad de tiempo, medido en cómputo anual.

– Todos aquellos conceptos que bajo denominaciones aparente de variabilidad tengan establecido un importe fijo, cuya consecución no dependa de una mayor cantidad de tiempo, de calidad o de actividad. En los casos en los que haya criterios de variabilidad pero se garantice un mínimo de salario por este concepto, tal cantidad mínima será tenida en cuenta para calcular la existencia o no de CSMG. Para estos cálculos se tomará el valor anual de estos conceptos.

– Todos los conceptos que retribuyen la mera presencia del empleado/a en su puesto de trabajo, en su importe anual. Igualmente, todos los importes recibidos por los empleados/as bajo conceptos de plus de transporte o desplazamiento o similar denominación, que consista en un importe fijo que se perciba de forma independiente a la existencia de un desplazamiento real, o que se perciba alguno de los meses de manera independiente a la presencia real del empleado/a en su puesto de trabajo.

– Todas las mejoras de cálculo sobre las reglas de devengo de antigüedad que mejore en cómputo anual lo establecido en este Convenio.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Se deja expresamente establecido que aunque cualquiera de los conceptos anteriores estuviera establecido con el carácter de no compensable o no absorbible, el CSMG no será de aplicación cuando el importe de esos conceptos sea superior a este, ya que el Salario Mínimo Garantizado se ha establecido precisamente como una garantía de ingreso mínimo que ya tiene en cuenta la existencia de tales retribuciones superiores al Salario de Convenio del Grupo IV en empresas del sector.

La Comisión Mixta del Convenio aprobará criterios más detallados y ejemplificados de conceptos salariales habituales en las Empresas y su régimen de cómputo o no a los efectos previstos en este artículo.

En caso de desacuerdo en el seno de las empresas sobre los conceptos que deban compensar el Salario Mínimo Garantizado, la Comisión Mixta de este Convenio actuará como órgano previo obligatorio de mediación; en caso de fallar la mediación la Comisión Mixta emitirá su dictamen sobre la controversia como intérprete de lo aquí acordado. En dicha mediación y posible interpretación se deberán aplicar los criterios indicados en este artículo. El plazo máximo de ambos procesos (mediación o interpretación) será de 45 días desde que tenga entrada la solicitud de cualquiera de las partes con la explicación completa de los conceptos en discusión.

Plus de Coordinación

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

No obstante todo lo contemplado en el presente artículo, la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa que pudieran acordarse, tendrá prioridad aplicativa respecto del presente convenio sectorial en las materias recogidas en el articulo 84.2 letras a, b, c, d, e, f y g del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Pagas ordinarias y extraordinarias.*

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

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

El Salario de cada Grupo está compuesto por la totalidad de los conceptos de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluye en el Salario de Grupo los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad del trabajo. En el caso concreto y específico de aquellos trabajadores/as a los que, como consecuencia del cambio de categorías a grupos profesionales realizado en el Convenio Colectivo 2002-2004, se les estableció un complemento personal en el que se integró la diferencia positiva existente entre el salario que individualmente venían percibiendo y el salario fijado con carácter general en las Tablas salariales para su nuevo grupo profesional de adscripción, para este supuesto concreto, dicho complemento personal no tendrá el carácter de absorbible ni compensable y será revalorizable.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 17. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de Diciembre del año 2017 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (1,8%), se efectuará una revisión salarial desde el primer mes en que se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Si el IPC correspondiente al año 2017, publicado habitualmente por el INE en enero de 2018, fuese superior al incremento pactado para el año 2017:

– El incremento de salarios que en su caso proceda se calculará desde el primer mes del año 2017 el Índice de Precios al Consumo Acumulado Mensual (IPC-AM) supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2017 (1,8%), sirviendo como base de cálculo para las tablas salariales del año 2018.
– El incremento de salarios resultante del cálculo establecido en el párrafo anterior, se abonará en la nómina del mes inmediatamente posterior a aquél en que se publique por el INE el IPC correspondiente al año 2017, publicación que suele producirse en el mes de enero.

b) En el supuesto de que el IPC correspondiente al año 2017, publicado habitualmente por el INE en enero de 2018, fuese inferior al incremento pactado para el año 2017:

– No procederá la devolución de salarios del año 2017.
– En relación a las tablas salariales correspondientes al año 2018 y, a los únicos efectos del cálculo de las mismas, se detraerá la diferencia entre el incremento pactado y el IPC del año 2017. Esa reducción se efectuará disminuyendo la subida pactada para el año 2018 (1,8%) en la mencionada diferencia.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de Diciembre del año 2018 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (1,8%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Si el IPC correspondiente al año 2018, publicado habitualmente por el INE en enero de 2019, fuese superior al incremento pactado para el año 2018:

– El incremento de salarios que en su caso proceda se calculará desde el primer mes del año 2018 en que el Índice de Precios al Consumo Acumulado Mensual (IPC-AM) supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2018 (1,8%), sirviendo como base de cálculo para las tablas salariales del año 2019.
– El incremento de salarios resultante del cálculo establecido en el párrafo anterior, se abonará en la nómina del mes inmediatamente posterior a aquél en que se publique por el INE el IPC correspondiente al año 2018, publicación que suele producirse en el mes de enero.

b) En el supuesto de que el IPC correspondiente al año 2018, publicado habitualmente por el INE en enero de 2019, fuese inferior al incremento pactado para el año 2018:

– No procederá la devolución de salarios del año 2018.
– En relación a las tablas salariales correspondientes al año 2019 y, a los únicos efectos del cálculo de las mismas, se detraerá la diferencia entre el incremento pactado y el IPC del año 2018. Esa reducción se efectuará disminuyendo la subida que se pacte para el año 2019 en la mencionada diferencia.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 18. *Cláusula aclaratoria.*

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

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

Artículo 19. *Aumentos por antigüedad.*

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

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador/a haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad temporal, así como las de excedencias de carácter forzoso para prestación de servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encontrase encuadrado.

d) También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

e) En todo caso, los que cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.

f) En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 20. *Permanencia.*

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todos aquellos trabajadores/as cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, percibirán un importe de 600 euros. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cuarenta y cinco años percibirán un importe de 1.050 euros. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellos trabajadores/as que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. *Jubilación.*

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

Artículo 22. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador/a, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derecho habientes

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

el importe de tres mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador/a, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal (IT).*

En caso de baja por incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho el trabajador/a, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 24. *Jornada laboral y horarios.*

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientas sesenta y ocho horas (1.768 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

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

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

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

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del »stock» por causas no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

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

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

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

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

Cuando un trabajador/a cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 27. *Licencias y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Licencias:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Un día en los casos de matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, en la fecha del mismo.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos o sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas convivan en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

En este apartado se está a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Las modificaciones legales o reglamentarias que eventualmente se puedan producir en el régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas en el apartado 2 de este artículo 27, se entenderán directamente incorporadas a lo previsto al respecto en el presente artículo de este convenio colectivo.

Artículo 28. *Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

a) Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El tiempo que el trabajador/a permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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

b) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, así como el de guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

c) Maternidad y paternidad.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Las modificaciones legales o reglamentarias que eventualmente se puedan producir en el régimen jurídico previstas en el apartado c de este artículo 28, se entenderán directamente incorporadas a lo previsto al respecto en el presente artículo de este convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 29. *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 transcendencia 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.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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 transcienda 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/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 repercuta negativamente en este. 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.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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 tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8. Prescripción:

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

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Artículo 31 *Representación de los trabajadores.*

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

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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

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

Artículo 32. *Tablón de anuncios.*

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

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

Artículo 33. *Derecho a la no discriminación e igualdad de trato.*

Las partes acuerdan promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector con más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar un plan de igualdad.

Las de menos de 250 trabajadores/as podrán voluntariamente negociar también su plan de igualdad.

En ambos casos dichos planes serán registrados ante el órgano pertinente.

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

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

Artículo 34. *Inviolabilidad de la persona del trabajador/a.*

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

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores/as o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador/a de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 35. *Comisión Negociadora.*

Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio, la Representación Patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR), por la Representación de los Trabajadores, la Federación de CCOO de Industria, la Federación Estatal de Empleadas y Empleados Públicos de UGT (FeSP-UGT), y la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (FS-USO).

Artículo 36. *Comisión Mixta.*

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y por tres representantes de los empresarios.

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

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, CCOO de Industria, FeSP-UGT. FS-USO y FEDIFAR.

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

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

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

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Entender de la inaplicación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias legales allí contenidas en el plazo previsto en el mismo.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores será el siguiente:

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, 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 deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales vigentes en cada momento en su ámbito funcional o territorial, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

6. Activar los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales vigentes en cada momento en su ámbito funcional o territorial, en caso de que las partes no acudan a la comisión o ésta no alcance un acuerdo con relación al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan como procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran producirse, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC), resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo. En el caso de procedimiento arbitral, éste será voluntario.

Artículo 37. *Conflictos Colectivos.*

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los Conflictos Colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
b) Mediación.
c) Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 37.3 de este acuerdo.

Artículo 38. *Corrección del absentismo.*

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

A tal fin, se establece una comisión que debe:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente (empresa, área funcional, perfiles y causas).

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas acordadas.

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

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

Artículo 39. *Paz social.*

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

Artículo 40. *Prevención de Riesgos Laborales y Protección de la Maternidad.*

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

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

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 41. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores/as a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas Disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las actualizaciones del mismo que estén en vigor.

Artículo 42. *Formación Continua.*

Los firmantes del presente Convenio se adhieren y/o adaptan a lo contenido en el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Por lo tanto, habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Empresas y Trabajadores/as del Sector, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en este Sector de la distribución mayorista de especialidades y productos farmacéuticos.

Disposición adicional primera.

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

Disposición transitoria primera.

Las partes firmantes del convenio acuerdan la creación, antes del plazo de un mes desde la firma del presente convenio, de una comisión de trabajo cuyo objetivo será revisar la antigüedad y su retribución, así como otros conceptos que pudieran formar parte de la estructura salarial.

En caso de llegar a un acuerdo, éste quedara reflejado y será elevado como propuesta de redactado a la Comisión Negociadora del próximo convenio.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula y sustituye totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de julio de 2012, así como las sucesivas prórrogas publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» con fechas de 9 de mayo de 2013, 29 de diciembre de 2013 y 22 de enero de 2016.

cve: BOE-A-2017-11975
Verificable en http://www.boe.es