

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE HEFAGRA, (HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, S. C. A.) 2008-2010

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. **Ámbito, personal, funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y productividad entre la empresa HEFAGRA, Hermandad Farmacéutica Granadina, S. Coop. And., y su personal, en sus centros de trabajo de Granada y Provincia, con exclusión del personal Directivo.

Artículo 2. **Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma.

La tabla salarial de 2008 que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008.

La tabla salarial de 2009 será la que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo a la existente a 31/12/2008 y entrará en vigor el 1 de enero de 2009.

La tabla salarial de 2010 será la que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo a la existente a 31/12/2009 y entrará en vigor el 1 de enero de 2010.

Se pacta, de mutuo acuerdo, la no revisión de las cláusulas del presente Convenio, en particular de sus condiciones económicas.

La duración del presente Convenio será de tres años a partir del 1 de enero de 2008. A su término, el día 31 de diciembre de 2010, se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrá de hacerse comunicada por escrito y con una antelación mínima de un mes respecto a la indicada fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Si hubiera denuncia, las partes se comprometen a iniciar las posibles conversaciones del próximo Convenio del 1 al 10 de febrero de 2011, considerándose prorrogado el presente, en todos sus artículos, hasta la firma del nuevo, sin impedir que los efectos de éste se retrotraigan al día 1 de enero de 2011.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas.

Durante la vigencia de este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo de Trabajo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Las revisiones del salario mínimo interprofesional no modificarán, por si mismas, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores, como ingreso anual irreductible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento en cómputo anual.

Artículo 4. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las situaciones que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente, “ad personam”.

Artículo 5. Periodo de prueba.

Las admisiones de personal fijo que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, previo informe no vinculante del comité de empresa, se considerarán provisionales durante un período de prueba variado, que deberá concretarse por escrito y que tendrá la siguiente duración, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado.

- a) Técnicos titulados: seis meses.
- b) Trabajadores no cualificados: quince días.
- c) Resto de trabajadores: dos meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 6. Permisos y licencias.

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

- a) Quince días laborables en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.



- c) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad, así como por enfermedad u operación grave. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.
- e) Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- f) Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad, incluidos primos hermanos.
- g) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- j) Un día natural por San Sebastián, que se aumentará, en las mismas condiciones, a los que correspondan por motivo de cuatrienios.

Artículo 7. Excedencias.

Se estará en todo a lo dispuesto en la Legislación vigente de aplicación.

No obstante, para la excedencia voluntaria, se pacta de mutuo acuerdo:

* Excedencias voluntarias.- En este tipo de excedencias el trabajador tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo cuando lo solicite antes de transcurridos dieciocho meses desde la fecha de concesión de la misma por parte de la empresa.

En cualquier caso de excedencia, la empresa, al reingreso del trabajador, le respetará la antigüedad que tuviera al quedar excedente, así como el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en nueva situación de excedencia si han transcurrido dos años desde el final de la anterior.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 8. Jornada laboral.

Será de 37,5 horas de trabajo efectivo semanales de promedio en cómputo anual.

Atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa, así como a la política





de supresión paulatina de las horas extraordinarias y mejora del servicio al farmacéutico se pacta que las nuevas contrataciones podrán serlo en un régimen de distribución irregular de la jornada, con computo anual de la misma, y permitiendo igualmente la prestación de servicios de lunes a domingo, en definitiva, la flexibilidad que sea necesaria para los fines a los que se ha hecho referencia, siempre sin perjuicio de los descansos que establece la legislación vigente.

Artículo 9. Especificaciones en esta materia.

La Empresa se compromete a respetar las condiciones de trabajo (jornada, horarios, Anexo II) que con carácter colectivo disfrutaban los trabajadores en plantilla a la fecha de la firma del Convenio 2004-2006 y hasta no se logre otro acuerdo, esta cláusula mantendrá su vigor.

Para este colectivo se concretan las mismas en los términos que a continuación se relacionan.

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, con carácter general de lunes a sábado inclusive.

Se entiende por jornada partida aquella en la que haya un descanso interrumpido de dos horas como mínimo y la que se aplicará únicamente a aquellos trabajadores que la realizaban a la fecha de la firma del Convenio 2004-2006 y con el horario que se señala en el Anexo II apartado G.

b) Los trabajadores en plantilla a la fecha de la firma del convenio 2004-2006 disfrutaban de dos sábados libres de cada tres, con horario de 8 a 15 horas. El personal se compromete, durante los sábados, a ocupar cualquier otro puesto de trabajo distinto al suyo habitual. Quedan exceptuados de esta jornada de sábados aquellos empleados de Almacén que tienen suscrito con la empresa un pacto de horarios distintos a los expresados en este Convenio.

Se considerará jornada de cinco horas, para todo el personal en plantilla a la fecha de la firma del presente convenio, los siguientes días del año con el horario que se indica:

-3 de mayo: día de la Cruz y viernes siguiente al día del Corpus:

* Almacén. Se formarán dos turnos:

1º de 10 a 15 horas.

2º de 11 a 16 horas.





-Resto personal de 9 a 14 horas.

-24 de diciembre: día de Nochebuena y 31 de diciembre: día de Nochevieja:

* Personal puesta de notas de 10 a 15 horas.

* Resto de personal con horario de 9,30 a 14,30 horas.

En los expresados días los servicios de recepción de pedidos y mostrador funcionarán con el horario de mañana de las farmacias.

Los días de festividad local, siempre que no sean sábado, debido a que las farmacias de la provincia de Granada están abiertas, Hefagra, Hermandad Farmacéutica Granadina organizará dos turnos de trabajo con el siguiente horario:

- Primer turno: de 9 horas a 15 horas.

-Segundo turno: de 16 horas a 21 horas. La retribución que se abonará para este personal por este concepto será la siguiente:

2008 208,12 euros

2009 208,12+ IPC 31/12/2008

2010 La cantidad resultante del 2009 + IPC a 31/12/2009 + 0,2% Cuando la festividad local coincida en sábado, los dos turnos de trabajo tendrán el siguiente horario:

- Primer turno: de 9 horas a 13 horas

- Segundo turno: de 11 horas a 15 horas. La retribución que se abonará para este personal por este concepto será la siguiente:

2008 149,15 euros

2009 149,15 + IPC a 31/12/2008

2010 La cantidad resultante del 2009 + IPC a 31/12/2009 + 0,2% Hefagra, Hermandad Farmacéutica Granadina designará las secciones o grupos que efectuarán este trabajo.

Para los trabajadores en plantilla a que se está haciendo referencia, se respetará el que vienen realizando en la actualidad.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 10. Estructura salarial.





Se fija un salario base en la cuantía que se especifica en el anexo III para los niveles que se establecen en el Anexo I y que se acompaña como parte integrante de este Convenio.

Artículo 11. Condiciones económicas. “garantía ad personam”

Para la plantilla existente a la fecha de la firma del Convenio 2004-2006, se respetan las condiciones salariales más beneficiosas que se mantendrán como complemento estrictamente personal, no absorbible ni compensable. Es decir con todas las garantías. (El complemento personal engloba la diferencia con el anterior salario base, el plus de distancia y transporte, el complemento de responsabilidad, el complemento de antigüedad y el incentivo. El complemento personal paga extra engloba la diferencia con el anterior salario base, el complemento de antigüedad incrementados ambos importes con un 10%, y el 25% del importe total de la bolsa de vacaciones).

Artículo 12. Incremento salarial.

Se acuerda una subida salarial del 4% para todos los conceptos salariales a 31/12/2007, para el año 2008, IPC a 31/12/2008 para el 2009 para todos los conceptos salariales y IPC a 31/12/2009 + 0,2% para el 2010 para todos los conceptos salariales.

Artículo 13. Plus de distancia y transporte.

Se establece un plus de distancia y transporte en la cuantía de 2,08 euros brutos por día trabajado para el personal con jornada continuada y de 4,16 euros brutos por día trabajado para el personal con jornada partida.

A excepción de los trabajadores en plantilla a la firma del convenio 2004 - 2006 que no dispongan de medio de transporte propio y utilicen el medio de transporte que la empresa les proporcione. Para el año 2009 y 2010 la subida de este concepto será la misma que para el resto de conceptos.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias al año para todos los trabajadores:

- Paga de Navidad.
- Paga de marzo.
- Paga de verano.
- Paga de octubre.





La cuantía de tales gratificaciones extraordinarias será el importe del sueldo base más la antigüedad si la hubiera.

Dichas gratificaciones serán abonadas, la de navidad junto con la ordinaria de noviembre, la de verano con la de junio, la de marzo en febrero y la de octubre en septiembre.

Artículo 15. Complemento personal paga extra.

Para los trabajadores en plantilla a la fecha de la firma del convenio 2004-2006, el importe de las pagas extras a que se ha hecho referencia en el artículo anterior, se verá incrementado con un complemento personal paga extra, no absorbible ni compensable, es decir en las mismas condiciones que el establecido en el artículo 11, en la cuantía que se especifica en el Anexo III para cada uno de los niveles profesionales que en el mismo figuran.

Al margen de dicha cuantía establecida con carácter general, se computará individualmente como incremento al importe del complemento referido en el párrafo anterior el 10% de la antigüedad para los trabajadores que tengan derecho a ella.

Artículo 16. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que, se señala en el Anexo III.

Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutaran de una vacación anual de 30 días naturales no sustituibles por compensación económica y retribuíbles en la cuantía total de su percepción mensual, excepto el plus de distancia y transporte.

Las vacaciones se disfrutarán en el año 2008 de acuerdo con el calendario publicado en los tablones de anuncios de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse con los trabajadores interesados en disfrutarlas en otras fechas.

Para el año 2008, 2009 y 2010 y hasta la negociación de un nuevo acuerdo, las vacaciones anuales se distribuirán en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del mismo año.

Al personal afectado por este Convenio se le reconocerá un día de vacaciones anual por cada cuatrienio que tenga, hasta un máximo de 5 días, que disfrutarán, de acuerdo con la empresa, a lo largo del año y sin que, en modo alguno, tenga



que sumarse a la vacación reglamentaria anual.

Capítulo IV. Derechos sindicales.

Artículo 18. Comité de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

El comité de empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento.

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción sea por el ejercicio de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de veinte horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación. Dichas horas podrán acumularse o cederse en uno o varios de los miembros del comité.
- f) Participar en la gestión del incumplimiento de todos los artículos pactados en este Convenio.
- g) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- h) Recibir información sobre:
 - Producción y ventas de la empresa.
 - Evolución económica de la empresa.
 - Los cambios en la organización del trabajo y reestructuración del sistema, con carácter previo a su puesta en funcionamiento.





- i) Los miembros del comité que intervengan en las negociaciones del convenio estarán liberados el día en que se reúnan con la empresa para la negociación del Convenio Colectivo de Hefagra.
- j) Ser informados de las sanciones impuestas según legislación vigente.

Capítulo V. Actividades sociales.

Artículo 19. Premios 25 y 30 años.

Se establece para los trabajadores, con el fin de premiar a aquellos que durante veinticinco años prestaron servicio en la empresa, un premio en metálico que se satisfará a los mismos, en la cuantía de una mensualidad con todos los conceptos salariales.

El trabajador que alcance los treinta años de servicio en activo en la empresa, percibirá, en ese momento y por una sola vez, un premio en metálico correspondiente a tres mensualidades, incluidos todos los conceptos salariales.

Artículo 20. Seguro de vida.

La empresa aportará la cantidad de 4.596,74 euros para el año 2008, que se destinara a subvencionar la Prima correspondiente a una Póliza de Seguro de Vida que tienen concertada los trabajadores. Para años sucesivos se revisará la expresada cantidad en la misma cuantía que se ha acordado para el % de subida salarial del 2009 y 2010.

Artículo 21. Ayuda estudios superiores.

La empresa ayudará a cualquiera de sus trabajadores que quiera realizar estudios universitarios relacionados con la actividad de la misma, abonando el importe de la matrícula correspondiente, previa justificación. Esta cantidad se pagará anualmente, siempre que se justifique haber aprobado todas las asignaturas cuya matrícula fue abonada por Hefagra.

La presente ayuda anula y deja sin efecto a cualquier otro acuerdo tomado con anterioridad sobre este particular.

Capítulo VI. Disposiciones finales.

Artículo 22. Sustituciones de puesto

El trabajador que realice a instancias de la empresa funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, podrá exclusivamente reclamar ante la Dirección de la empresa la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice.



Para todo lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 23. Remuneración anual.

La remuneración anual, en función de las horas anuales de trabajo, es la que se indica en el Anexo III.

Artículo 24. Compromiso de normalidad en los servicios.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto la empresa cumpla con las condiciones pactadas, los empleados se comprometen a realizar los servicios en la forma acostumbrada, y expresamente a mantener la paz social en él más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso de no tratar de alterar lo aquí pactado.

Artículo 25. Comisión Paritaria.

Para entender de la interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres vocales del comité de empresa que han intervenido en las deliberaciones y otros tres representantes de la empresa, entre los que deberá estar siempre el Director de la misma.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de tres días, debiéndose resolver las consultas en un plazo de siete días. La toma de decisiones se hará por mayoría.

Funciones.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- 1.- Interpretación del Convenio Colectivo.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los organismos públicos existentes al efecto.

En el supuesto de que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión será preceptivo con carácter previo a la interposición de la oportuna demanda ante el juzgado de lo social someter la cuestión litigiosa ante el SERCLA a los efectos de que con su intervención pueda obtenerse una posible conciliación, exclusivamente.





Artículo 26. Seguridad y salud.

Los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Estarán representados por el Comité de Seguridad y Salud, y éste mantendrá reuniones periódicas con la Dirección de la empresa en defensa de lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores.

Se equipará al personal de almacén con vestimenta, ya sea de invierno o verano, toallas y calzado.

Para todo lo demás estaremos a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 27. Promoción y formación en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para todo lo demás estaremos a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28. Garantía laboral.

La empresa informará amplia y puntualmente a la Comisión del comité de empresa para la fusión, del proceso de fusión que acometa con otras entidades, o de los acuerdos de colaboración que concierte. Asimismo, garantizará el empleo a la totalidad de la plantilla actual, en la empresa resultante de la fusión, o de los acuerdos concertados. Igual compromiso adquiere la empresa para el supuesto de que procediera a la mecanización o informatización de cualquier Departamento.

Artículo 29. Jubilaciones-prejubilaciones.

Hefagra ha iniciado con la vigencia de este convenio un paquete de medidas destinadas a fomentar el empleo. Estas medidas darán la opción a todo aquel trabajador que lo desee, tenga la edad y condiciones necesarias a acceder a la jubilación parcial, según recoge la ley (Ley 40/2007), pueda hacerlo. En su lugar se contratará a otra persona, mediante contrato de relevo que lo sustituya. De esta forma se mantiene el nivel de empleo dentro de la Empresa.





Los trabajadores que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán comunicárselo al Director de su Departamento y al de recursos humanos con al menos 6 meses de antelación.

Una vez cumplidos los requisitos, la empresa dispondrá de 6 meses para llevar a cabo dicha solicitud.

Se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores de la empresa a la edad de 65 años.

Las condiciones anteriormente pactadas en cuanto a la jubilación parcial, y por tanto el reconocimiento del derecho de los trabajadores que cumplen los requisitos para acceder a la misma está sometida a la condición de que mantengan las condiciones establecidas en la Ley 40/2007 respecto a esta materia. Si estas se vieran modificadas decaerá el acuerdo, sin perjuicio de que las partes se obliguen a mantener negociaciones al objeto de sustituirla si es posible a la vista de la nueva legislación vigente.

Artículo 30. Jubilación obligatoria a los 65 años.

Las partes negociadoras de este convenio declaran que se han cumplido los requisitos establecidos en la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y mas concretamente en cuanto a las medidas del fomento del empleo a las que se hacen referencia en dicha disposición en virtud de ello acuerdan que el contrato de trabajo de los trabajadores que cumplan 65 años quedarían extinguido forzosamente por jubilación.

Se establece por tanto la jubilación forzosa para todos los trabajadores de la Empresa a la edad de 65 años, de acuerdo con la disposición adicional décima establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigiera oficio a la jurisdicción competente y ésta anulara o dejara sin efecto algún artículo del mismo, bien en su todo o en parte de lo convenido, que se recoge en su contenido, se conviene expresamente que, entonces, el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedaría totalmente nulo y sin efecto ni eficacia práctica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo Convenio o bien reconsiderar el contenido del anterior en su totalidad.

Artículo 32. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de



los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación.

Anexo I. Niveles.

- Nivel I.

Jefe Almacén

Jefe Logística

Jefe Administración

Jefe Analista Proceso de Datos

Jefe Compras Especialidades

Jefe de Compras Parafarmacia

- Nivel II.

Jefe de Area

Adjunto a Jefe Almacén

Responsable de Mantenimiento

Responsable de Robótica

Jefe Equipo Relaciones con Socios

Adjunto a Jefe Administración

Analista Proceso Datos

- Nivel III.

Técnico de Área

Coordinador Sección Almacén

Analista - Programador

Coordinador Producción Proceso Datos

Coordinador Pedidos - Reclamaciones

Coordinador Administración





Titulados

Responsable de Relación Socios

- Nivel IV.

Visitador

Vendedor

Dependiente

Programador Proceso Datos

Operador de Ordenador

Operador Pedidos Reclamaciones

Oficial Administrativo

Secretaria

Técnico en Mantenimiento

Operador

Conductor de 1ª

- Nivel V.

Conductor de 2ª

Telefonista

Vigilante Nocturno

Auxiliar Administrativo 1ª

Mozo Especializado

- Nivel VI.

Auxiliar Administrativo 2ª

Ayudante Programador

Ayudante Operador-Reclamaciones

Ayudante de Mantenimiento

Vigilante



Conserje
Mozo

- Nivel VII.

Limpiadora

Anexo II. Personal en plantilla a la firma del convenio 2004-2006.

HORARIOS 2008/2009/2010

A. Turno rotativo, mañana y tarde - almacén y control de stock:

Mañana	Tarde	Sábados
8:00 - 15:00	15:00 - 22:00	8:00 - 15:00

(1 de cada 3) El personal de almacén tendrá tres turnos de mañana y uno de tarde, rotativos. El personal de control stock tendrá dos turnos de mañana y uno de tarde, rotativos.

Se exceptúa el personal afecto al pacto de turno y horario distintos.

B. Turno de noche.

Turno de noche continuada de lunes a viernes de 23,00 horas a 6,30 horas.

C. Turnos alternos de mañana - tarde-reclamaciones

Mañana	Tarde	Sábados
8:00 - 15:00	15:00 - 22:00	8:00 - 15:00 (1 de cada 3)

D. Administración y compras.

Mañana	Sábados
8:00- 15:00	8:00 - 15:00(1 de cada 3)

E. Limpieza

	Mañana	Tarde	Sábados
Del 15-06 al 15-09	8:00 - 15:00	15:00 - 22:00	8:00-15:00 (1 de cada 3)
Resto meses	8:00 - 15:00	14:00 - 21:00	8:00-15:00 (1 de cada 3)

F. Proceso datos (horarios rotativo)

	Mañana	Tarde	Sábados
Operadores		15:00 - 22:30	8:00 - 14:30
Operadores	7:30 - 14:30		
Operadores	8:30 - 15:00		



Programadores	8:00 - 15:00	17:00 - 21:00	8:00 - 14:00
Programadores	8:00 - 15:00		
Analista - Programador	8:00 - 15:00		
Analista			
Proceso-Datos	8:00 - 15:00		
Coordinador			
Producción P. Datos	8:00 - 15:00		

G. Horario en jornada partida

Almacén y control de stock de lunes a viernes y sábados: Mañana Tarde Sábados

12:30 - 16:00 18:30 - 22:00 8:00-15:00 (1 de cada 3)

Resto de departamentos de lunes a viernes y sábados Mañana Tarde Sábados

9:30 - 14:00 17:30 - 20:00 8:00-15:00 (1 de cada 3)

NOTA: * Todos los horarios podrán adelantarse o atrasarse en media hora según lo requiera el servicio.

Anexo. III.

Todos los valores están expresados en euros.

Concepto	Euros
Valor cuatrienio	47.93
Valor hora extra cuatrienio	1

Tabla salarial 2008

Salario base	Total anual	Complemento personal (*)	Complement o paga extra (*)	Total anual (*)	Valor. hora extra (*)
1.095,03	17.520,42	753,94	659,58	29.205,99	29,52
976,41	15.622,63	697,82	630,78	26.519,58	26,68
917,03	14.672,49	571,55	542,76	23.702,14	23,83
879,83	14.077,27	500,27	506,24	22.105,49	22,38
856,43	13.702,87	457,43	470,67	21.074,77	21,27
842,16	13.474,57	420,74	440,73	20.286,41	20,40
737,02	11.792,27	179,44	310,02	15.185,66	15,85

(*) Solo para trabajadores en plantilla a la fecha de la firma del convenio 2004-2006.

La tabla salarial de 2009 será la que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo a la existente a 31/12/2008 y entrará en vigor el 1 de enero de 2009.



Andalucía

Hermandad Farmaceutica Granadina, S.A.(HEFAGRA)

BOP , 15 de enero del 2009

Página 17 de 17

La tabla salarial de 2010 será la que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo a la existente a 31/12/2009 y entrará en vigor el 1 de enero de 2010.

