

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE HEFAGRA, (HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, S.C.A.) 2011-2012**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa HEFAGRA (Hermandad Farmacéutica Granadina), acordado entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, presentado el día 9 de julio de 2012, ante la Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada, fdo.: Marina Martínez Jiménez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE HEFAGRA, (HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, S.C.A.) 2011-2012**

### **Capitulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito, 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 2012 que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

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 dos años a partir del 1 de enero de 2011. A su término, el día 31 de diciembre de 2012, 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 2013, considerándose prorrogado el presente, en todos sus artículos; en los términos de la legislación vigente.

### **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 8:00 a 15:00 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 10:00 a 15:00 horas. 2º de 11:00 a 16:00 horas.

Resto personal de 9:00 a 14:00 horas

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

\* Personal puesta de notas de 10:00 a 15:00 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 09:00 horas a 15:00 horas
Segundo turno:	de 16:00 horas a 21:00 horas

La retribución que se abonará para este personal por este concepto será la siguiente: 215,28 euros.

Para el 2012, cuando la festividad local coincida en sábado, los dos turnos de trabajo tendrán el siguiente horario:

- Primer turno:	de 9:00 horas a 13:00 horas
Segundo turno:	de 11:00 horas a 15:00 horas

La retribución que se abonará para este personal por este concepto será la siguiente: 152,12 euros para el 2012.

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.

### **Artículo 10.**

Sin perjuicio de lo acordado en el artículo 9 del presente convenio colectivo, Hefagra podrá disponer de un 5% de la jornada o del porcentaje que establezca la ley en cada momento, de todos los trabajadores de la empresa para su distribución irregular a lo largo del año.



Hefagra comunicara previamente al Comité de Empresa como llevara a cabo dicha disposición de horas.

La Empresa, si hubiera necesidad y de forma excepcional, podrá disponer de esa jornada irregular en fin de semana o festivo. En este caso se acordara con el Comité de Empresa.

Empresa y trabajador afectado harán los ajustes oportunos en la jornada laboral para dar cabida al porcentaje de jornada irregular.

### **Capítulo III. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 11. 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 12. Condiciones económicas. "garantía adpersonam"**

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 13. Incremento Salarial**

En el 2011 se mantendrá la misma tabla salarial del 2010.

Para el 2012 se acuerda una subida salarial del 1% sobre el salario base y el complemento personal que cada trabajador tuviera a 31/12/2011 y que constituirá el nuevo salario base y complemento personal para el año 2012.

#### **Artículo 14. Plus de Distancia y Transporte**

Se establece un plus de distancia y transporte en la cuantía de 2,13 euros brutos por día trabajado para el personal con jornada continuada y de 4,26 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 ha gestionado; el autobús con parada en la puerta de la

Empresa.

### **Artículo 15. 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 16. 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 12, 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 17. 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 18. 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 2011 y 2012 de acuerdo con el calendario publicado en los tabloncillos 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 2011 y 2012 y hasta la negociación de un nuevo convenio, 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.

### **Artículo 19. Régimen Disciplinario**

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores 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 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 dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### 4. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### 5. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores 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 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. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6. Régimen de sanciones: Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo IV.- Derechos Sindicales

### Artículo 20. 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 21. 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 22. Seguro de Vida

La empresa aportará la cantidad de 4.707,70 euros para el año 2011 e idéntica cantidad para el 2012, que se destinara a subvencionar la Prima correspondiente a una Póliza de Seguro de Vida que tienen concertada los trabajadores.

Dicha cantidad será negociada para años posteriores.

### Artículo 23. 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 24. 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 25. Remuneración Anual**

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

### **Artículo 26. 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 27. 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 28. 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 y calzado. Para todo lo demás estaremos a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 29. 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 30. 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 31. Jubilaciones-Prejubilaciones**

Hefagra inicio con la vigencia del anterior 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. 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 32. 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 33. 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. Grupos o Niveles**



- Grupo o Nivel I.

Jefe Almacén

Jefe Logística

Jefe Administración

Jefe Analista Proceso de Datos

Jefe Compras Especialidades

Jefe de Compras Parafarmacia

- Grupo o 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

- Grupo o Nivel III.

Técnico de Area

Coordinador Sección Almacén

Analista - Programador

Coordinador Producción Proceso Datos

Coordinador Pedidos - Reclamaciones

Coordinador Administración

Titulados

Responsable de Relación Socios





- Grupo o Nivel IV.

Visitador

Vendedor

Dependiente

Programador Proceso Datos

Operador de Ordenador

Operador Pedidos Reclamaciones

Oficial Administrativo

Secretaria

Técnico en Mantenimiento

Operador

Conductor de 1ª

- Grupo o Nivel V.

Conductor de 2ª

Telefonista

Vigilante Nocturno

Auxiliar Administrativo 1ª

Mozo Especializado

- Grupo o Nivel VI.

Auxiliar Administrativo 2ª

Ayudante Programador

Ayudante Operador-Reclamaciones

Ayudante de Mantenimiento

Vigilante



Conserje

Mozo

Grupo o Nivel VII.

Limpiadora

ANEXO II.- PERSONAL EN PLANTILLA A LA FIRMA DEL CONVENIO 2004-2006.  
HORARIOS 2012.

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 49 euros

### Tabla salarial 2011

Grupo	Salario	Total	Complemento	Complemento	Total
<u>Niveles</u>	<u>Base</u>	<u>Anual</u>	<u>Personal (*)</u>	<u>Paga Extra (*)</u>	<u>Anual (*)</u>
1	1.121,46	17.943,37	772,14	675,50	29.911,02
2	999,99	15.999,76	714,66	646,01	27.159,77
3	939,17	15.026,68	585,35	555,86	24.274,31
4	901,07	14.417,10	512,35	518,46	22.639,12
5	877,10	14.033,66	468,48	482,03	21.583,51
6	862,49	13.799,85	430,90	451,37	20.776,12
7	754,81	12.076,93	183,77	317,51	15.552,25

### Tabla salarial 2012

Grupo	Salario	Total	Complemento	Complemento	Total
<u>Niveles</u>	<u>Base</u>	<u>Anual</u>	<u>Personal (*)</u>	<u>Paga Extra (*)</u>	<u>Anual (*)</u>
1	1.132,67	18.122,80	779,86	682,26	30.210,13
2	1.009,98	16.159,76	721,81	652,47	27.431,36
3	948,56	15.176,95	591,20	561,42	24.517,05
4	910,08	14.561,27	517,47	523,65	22.865,51
5	885,87	14.174,00	473,16	486,86	21.799,35
6	871,12	13.937,85	435,21	455,88	20.983,88
7	762,36	12.197,70	185,61	320,68	15.707,77

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

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

La tabla salarial de 2012 será la que resulte de aplicarlo pactado en este Convenio Colectivo a la existente a 31/12/2011 y entrará en vigor el 1 de enero de 2012.