



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE HEFAGRA, HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, S. COOP.AND. 2004-2006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Hermanad Farmacéutica Granadina, S.C.A. (Hefagra, S.C.A.), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, 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 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda.

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

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Granada, 11 de octubre de 2005.-El Delegado Provincial, P.S.R. D. 21/85, el Secretario General, fdo.: Damián Carvajal Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE HEFAGRA, HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, S. COOP.AND. 2004-2006.

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, Hermanad 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 incluida la nueva estructura salarial establecida en el mismo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente.

No obstante el incremento salarial para el año 2004 y la tabla salarial para ese año se retrotraerá sus efectos al 1 de enero del 2004. Anexo III.

Para el 2005 se acompañan 2 tablas salariales, la primera que se recoge en el





Anexo III del presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1-1-2005 y la segunda recogida también en el Anexo III, entrará en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

La tabla salarial que resulte de aplicar lo pactado en este Convenio Colectivo para el 2006 entrará en vigor el 1-1-2006.

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 de la entrada en vigor. A su término, el día 31 de diciembre de 2006, 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 2007, 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 2007.

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 sí 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 presente Convenio 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.

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 ininterrumpido de dos horas como mínimo y la que se aplicará únicamente a aquellos trabajadores que la realizaban a la fecha de la firma del presente Convenio 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 presente convenio disfrutaran 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 y 2º de 11 a 16 horas.
Resto de personal: de 9 a 14 h.

24 de diciembre: Día de Nochebuena. Todo el personal con horario de 9,30 a 14,30 horas.

31 de diciembre: Día de Nochevieja. Todo el 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:

- Año 2005: 187 euros.

- Año 2006: 187 euros + IPC del 2005.

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:

- Año 2005: 134 euros.

- Año 2006: 134 euros + IPC del 2005.

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 implanta con carácter normativo una estructura salarial básica, que modifica la existente hasta la fecha, que posibilite nuevas contrataciones en régimen de igualdad salarial con la mayoría de las empresas de la competencia.

En concreto se fija un nuevo 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 presente Convenio, 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 2,6% para el año 2004, del 3,2% para el año 2005 y el porcentaje correspondiente al IPC del año 2005 para el año 2006. En todos estos años, el incremento salarial se hará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre del año precedente.

Además, se abonará en cada uno de sus años de vigencia con carácter no consolidable en tablas, y por una sola vez las cantidades que a continuación se especifican:

- Año 2004.

Una cantidad de 48.000 euros. Dicha cuantía se hará efectiva en el mes de febrero del 2005.

- Año 2005.

Una cantidad de 41.280 euros. Dicha cuantía se hará efectiva en el mes de febrero del 2005.

- Año 2006.

La cantidad equivalente a aplicarle el IPC del año 2005 a 41.280 euros. Dicha cuantía se hará efectiva en el mes de enero del 2006.

El reparto se hará de forma lineal entre todos los trabajadores afectados por el presente convenio en los términos y condiciones que se recogen anteriormente.

Artículo 13. 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 14. Complemento personal paga extra.

Para los trabajadores en plantilla a la fecha de la firma del presente convenio, 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 15. 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 16. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutaran de una vacación anual de 30 días naturales no sustituibles por compensación económica y retribuidles en la cuantía total de su percepción mensual.

Las vacaciones se disfrutaran en el año 2005 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 2006 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.

Artículo 17. Supresión de horas extraordinarias.

Dentro de la política general de supresión de horas extraordinarias, y más específicamente para las que se realizan en las guardias de fines de semana y festivos, se pacta su desaparición paulatina y su atención como jornada ordinaria. A tal fin, en el año 2005 los trabajadores que venían prestando servicios en esos



días “de guardia” mantendrán la posibilidad de realizar y que se le retribuya una guardia al mes de 3 horas, a partir de esa fecha, es decir, desde el 1 de enero del 2006 consecuentemente no tendrán tal consideración de horas extraordinarias.

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.

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.

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.

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 las cantidades de 4.001,83 euros para el año 2004, 4.129,89 euros para el año 2005 y para el año 2006 la cantidad será equivalente a aplicarle el IPC del año 2005 a 4.129,89 euros 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 el mismo porcentaje que se acuerde para el Convenio Colectivo de Empresa.

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.



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.

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.

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. 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 30. 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 DE SECCION
JEFE ALMACEN
JEFE LOGISTICA
JEFE ADMINISTRACION
JEFE ANALISTA PROCESO DE DATOS
JEFE COMPRAS ESPECIALIDADES
JEFE DE COMPRAS PARAFARMACIA
NIVEL II
JEFE DE AREA
ADJUNTO A JEFE ALMACEN
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO
RESPONSABLE DE ROBOTICA
JEFE EQUIPO RELACIONES CON SOCIOS
ADJUNTO A JEFE ADMINISTRACION
ANALISTA PROCESO DATOS
NIVEL III
TECNICO DE AREA
COORDINADOR SECCION ALMACEN
ANALISTA - PROGRAMADOR
COORDINADOR PEDIDOS -RECLAMACIONES
COORDINADOR PRODUCCION PROCESO DATOS
COORDINADOR ADMINISTRACION
TITULADOS
RESPONSABLE DE RELACION SOCIOS
NIVEL IV
VISITADOR
VENDEDOR
DEPENDIENTE
PROGRAMADOR PROCESO DATOS
OPERADOR DE ORDENADOR
OPERADOR PEDIDOS RECLAMACIONES
OFICIAL ADMINISTRATIVO
SECRETARIA
TECNICO 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 presente Convenio.

HORARIOS 2004-2006.

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

Mañana: 8"00 - 15"00

Tarde: 15"00 - 22"00

Sábados: 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: 8"00 - 15"00.

Tarde: 15"00 - 22"00.

Sábados: 8"00 - 15"00 (1 de cada 3).



D. Administración y compras.

Mañana: 8"00 - 15"00.

Sábados: 8"00 - 15"00 (1 de cada 3).

E. Limpieza.

Del 15 de junio al 15 de septiembre: mañana 8"00 - 15"00, tarde 15"00 - 22"00, sábados: 8"00 15"00 (1 de cada 3).

Resto meses: mañana 8"00 - 15"00, tarde 14"00 - 21"00.

F. Proceso datos (horarios rotativo).

Operadores: tarde 15"00 - 22"30, sábados 8"00 - 14"30.

Operadores: mañana 7"30 - 14"30.

Operadores: mañana 8"30 - 15"00.

Programadores: mañana 8"00 - 15"00, tarde 17"00 - 21"00, sábados 8"00- 14"00.

Programadores: mañana 8"00 - 15"00.

Analista-programador: mañana 8"00 -15"00.

Analista procesos de datos: mañana 8"00 -15"00.

Coordinador Producción P.D.: mañana 8"00 -15"00.

G. Horario en jornada partida.

Almacen y control de stock: de 12:30 h a 16:00 h y de 18:30 h a 22 h de lunes a viernes y sábados de 8,00 h a 15,00 h (1 de cada 3).

Resto de departamentos.

De 9,30 h a 14:00 h y de 17,30 h a 20,00 h, de lunes a viernes y sábados de 8,00 h a 15,00 h (1 de cada 3).

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

