

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7678 *Resolución de 12 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico del Norte, SA y Centro Distribuidor del Norte, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Centro Farmacéutico del Norte, S. A.», y «Centro Distribuidor del Norte, S. A.» (Código de Convenio número 90014153012002), que fue suscrito, con fecha 17 de enero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 Trabajo 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, 12 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESA CENTRO FARMACÉUTICO DEL NORTE Y CENTRO DISTRIBUIDOR DEL NORTE PARA LOS AÑOS 2011-2012-2013-2014-2015

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales en las Empresas Centro Farmacéutico del Norte y Centro Distribuidor del Norte, así como en sus delegaciones de Santander, Palencia, Asturias, Vizcaya, y/o, cualquier otra que se pudiera constituir en el futuro.

Artículo 2. *Vigencia.*

El convenio tendrá una vigencia de cinco años contado desde el día 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 2015.

Artículo 3. *Absorciones.*

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

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

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

Los miembros de la Comisión serán:

Por la parte empresarial:

D. Andrés Diez Rodríguez.

Por la parte social:

D. José Antonio Solís Juez.

D. Pedro Luis Saiz Álvarez.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 5. *Condiciones económicas.*

Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, un aumento económico sobre todos los conceptos salariales que vienen operando a efectos retributivos, incluidas las mejoras voluntarias y personales, del IPC que resulte al 31 de diciembre de cada año, más un punto.

De forma provisional hasta que se conozca definitivamente el IPC de cada año, los conceptos económicos se incrementaran desde enero de dicho año en la cantidad que prevea el Gobierno más un punto.

Artículo 6. *Revisión.*

Si al treinta y uno de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio el IPC, previsto por el Gobierno y aplicado en el Convenio fuese inferior al IPC real, el exceso de dicha cantidad se haría efectivo desde enero de dicho año, evidentemente sin considerar el 1 por ciento de subida recogido en el artículo anterior de «condiciones económicas».

Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán de julio, navidad y beneficios, equivalentes a una mensualidad del salario base más la antigüedad, dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

Julio el día 15 del mismo mes.

Navidad el 15 de diciembre.

Beneficios el 15 de marzo. Su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

Artículo 8. *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía de un 5 por ciento sobre salario base, incluido el periodo de aprendizaje.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose estos con la nueva categoría profesional.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Solo se realizarán las horas extraordinarias por razones de fuerza mayor, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35.3 del ET.

Las horas extras tendrán un incremento del 100 por ciento del valor de una hora ordinaria y las nocturnas y festivas el 150 por ciento; a estos efectos, la hora nocturna será aquella comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana.

Artículo 10. *Finiquito.*

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

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

Artículo 11. *Jubilaciones.*

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

60 años:	12 mensualidades.
61 años:	11 mensualidades.
62 años:	10 mensualidades.
63 años:	9 mensualidades.
64 años:	6 mensualidades.
65 años:	4 mensualidades.

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

Las cantidades anteriores se percibirán:

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

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

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

En caso de Invalidez Permanente Total, le serán abonadas al trabajador las mismas prestaciones que por jubilación anticipada a los 65 años.

El cónyuge o en su defecto, los hijos, tendrán derecho en caso de fallecimiento del trabajador, a las mismas percepciones por jubilación voluntaria a los 65 años.

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

Artículo 12. *Condiciones mas beneficiosas.*

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

CAPÍTULO III

Jornada y licencias

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada semanal de 40 horas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias serán de 31 días naturales.

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

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

Artículo 15. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

Se concederán las siguientes licencias retribuidas:

- 17 días naturales en caso de matrimonio.
- 5 días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 3 días laborables en caso de fallecimiento de los padres del trabajador o de su cónyuge.
- 3 días naturales por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos; prorrogado a 5 días en caso de traslado fuera de la región.
- 1 día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos o hermanos políticos.
- 3 días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador o de su cónyuge o hermanos.
- 5 días laborables por alumbramiento de esposa.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

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

Este permiso será como máximo de 5 días naturales al año, y será requisito indispensable, la previa autorización de la empresa y siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

Artículo 16. *Condiciones laborales de los viajantes.*

Los viajantes o personal que realice funciones de viajantes fuera del domicilio de la empresa, percibirán, para cubrir los gastos de comida los que previamente justifiquen, con un importe máximo de 7,21 euros. No será de aplicación a las empresas que no tengan establecido límite.

El mencionado personal, en compensación de aquellos gastos de imposible justificación percibirán la cantidad de 2,70 euros/día para la provincia y 2,10 euros/día para los de plaza.

La jornada laboral de los viajantes será de lunes a viernes. Cuando especialmente concurren en los Ayuntamientos de la ruta, fiestas locales, podrán trasladarse cuando las exigencias del mercado así lo requieran, las visitas de los viajantes a los sábados inmediatamente siguientes a la fiesta local, compensándose el trabajo de los sábados con un día de descanso. Para los viajantes se respetará el descanso de los domingos y festivos, salvo pacto en contrario. Aquellas empresas que tuvieran pactadas otras condiciones se respetarán.

CAPÍTULO IV

Empleo

Artículo 17. *Contratación.*

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

Artículo 18. *Ascensos.*

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

Artículo 19. *Categorías profesionales.*

Los auxiliares administrativos, a los 5 años de su ingreso en la categoría, caso de no existir vacantes de oficial, pasarán a percibir el 33,33 por ciento de la diferencia entre el sueldo y el de oficial. A los 10 años de servicio, percibirán el 66,66 por ciento de la diferencia y a los 15 años se les considerará asimilados a la categoría de oficial.

Artículo 20. *Descuentos.*

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

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 21. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 22. *Trabajos de la mujer embarazada.*

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

Artículo 23. *Revisiones médicas.*

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

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 24. *Garantías y derechos de los representantes sindicales de los trabajadores.*

Los representantes sindicales podrán acumular entre ellos el crédito de horario sindical recogido en el ET.

Artículo 25. *Descuento de la cuota sindical.*

La Empresa descontará en nómina a petición de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales el importe de la cuota, siendo esta entregada al miembro del comité de empresa que designe o ingresada en cuenta que el Sindicato notificará.

Artículo 26. *Incapacidad temporal.*

1. En la primera baja por IT, la empresa complementará hasta el 100 por ciento de la retribución sujeta a cotización desde el primer día.

2. A partir de la segunda baja y consecutiva en cada año de la vigencia del Convenio, la empresa no abonará cantidad alguna en los 6 primeros días aún con justificante médico. A partir del séptimo día y siguientes se complementará al 100 por ciento.

3. La IT, por accidente de trabajo se complementará al 100 por ciento desde el primer día y en todas las bajas.

Artículo 27. *Bodas de plata.*

Los trabajadores afectados por este Convenio al cumplir los 25 años de antigüedad percibirán como premio la cantidad equivalente a un cuatrienio, que se revisará todos los años en la misma cantidad que el resto de los conceptos económicos,

Artículo 28. *Principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.*

Se respetarán el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

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

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

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

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

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales.

Reducción de jornada por lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividirse de media hora por día laborable.

Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Reducción de jornada por atención a personas dependientes: Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario de como mínimo un octavo y como máximo el 50 por ciento de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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.

En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos a la empresa y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

Sin más asuntos que tratar, se firma el acta, en señal de conformidad, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Artículo 29. *Disposición final.*

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

Incrementos salariales provisionales 2011

IPC 2010 = 1% + 1% (Convenio) = 2%

Tabla provisional año 2011

Categorías	Salario base 2011	Cuatrenios
Administrativos:		
Jefe Administrativo	1.492,04	74,60
Jefe Sección Administrativo	1.273,62	63,67
Cajero	1.210,09	60,50
Oficial Administrativo	1.161,92	58,10
Auxiliar Administrativo	1.059,74	52,97
Aspirante 18 años	1.013,62	50,67
Mercantiles:		
Jefe de Vtas.	1.445,65	72,27
Jefe de Compras	1.454,69	72,72
Jefe de Almacén	1.301,54	65,06
Jefe de Grupo	1.199,19	59,94
Jefe Sección Mercantil	1.184,21	59,21
Viajante	1.239,65	61,98
Dependiente Mayor	1.161,92	58,15
Dependiente	1.070,07	53,50
Ayudante	1.013,62	50,67
Aprendiz hasta 18 años	1.013,62	50,67
Profesionales:		
Jefe Sección Servicios	1.182,93	59,15
Profesional Of. 1. ^a	1.070,07	53,50
Profesional Of. 2. ^a	1.044,69	52,23
Mozo Especializado	1.029,60	51,48
Vigilante	1.029,60	51,48
Mozo	936,82	46,84