

nacional, siempre que no exista denuncia expresa de las partes con una antelación de dos meses y condicionado a la aprobación de la estadística objeto del Convenio en los Planes Estadísticos.

Que el 13 de septiembre de 2007, se firmó una primera prórroga del citado Convenio.

En todo caso, el Anexo I del Convenio relativo a las condiciones técnicas de la colaboración, podrá modificarse por necesidades de la Encuesta. Así mismo, de acuerdo con la cláusula octava del presente convenio, el Anexo II, relativo a la especificación de costes, se tendrá que modificar en cada prórroga atendiendo al importe que se determine en cada ejercicio, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

Será causa de extinción del mismo el mutuo acuerdo de las partes firmantes, así como la decisión unilateral de una de ellas, cuando se estime que se han producido alteraciones sustanciales en las condiciones que propiciaron la celebración del mismo y/o que se ha producido el incumplimiento de alguna de sus cláusulas. En este último caso, la parte que proponga la aludida rescisión lo pondrá en conocimiento de la otra, de forma fehaciente, con una antelación mínima de un mes.

Por todo lo expuesto, las partes Acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración, que se regirá por las siguientes

#### CLÁUSULAS:

**Primera. Objeto del convenio.**—El presente convenio tiene por objeto, por una parte, la colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Departamento de Trabajo y el Instituto de Estadística de Cataluña, para la realización de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo en la edición del año 2008 (en adelante la Encuesta) en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña, teniendo en cuenta las competencias de una y otra Administración, por otra, la financiación para el año 2008 y, por otra la modificación de la cláusula cuarta y de los Anexos I y II del convenio firmado el día 6 de marzo de 2006.

**Segunda. Formalización de la segunda prórroga del convenio firmado el día 6 de marzo de 2006.**—En este convenio también ambas Administraciones Públicas acuerdan formalizar la segunda prórroga del convenio firmado el día 6 de marzo de 2006, entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Departamento de Trabajo e Industria y el Instituto de Estadística de Cataluña, para la realización de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña, teniendo en cuenta las competencias de una y otra Administración Pública.

**Tercera. Fichero de microdatos y explotación de los resultados en el ámbito de Cataluña.**—Se modifica la cláusula cuarta del convenio originario firmado el día 6 de marzo de 2006, quedando redactada de la siguiente manera: El Ministerio de Trabajo e Inmigración enviará en soporte magnético, en cuanto esté disponible y antes de finalizar el año 2008, el fichero final de microdatos anonimizado de la Encuesta al Instituto de Estadística de Cataluña para su explotación por parte de dicho Instituto y del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

**Cuarta. Financiación.**—El Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña financiará el coste económico total correspondiente a la ampliación de la muestra de la Comunidad Autónoma de Cataluña de acuerdo con la especificación de costes que se detalla en el Anexo II de este Convenio.

Para la edición de la Encuesta del 2008, el importe máximo a satisfacer al Ministerio de Trabajo e Inmigración por la ampliación de la muestra de la Encuesta en el ámbito territorial de Cataluña es de 57.120 euros, de acuerdo con la especificación de costes detallada en el Anexo II.

Los pagos del importe económico correspondiente al presente convenio se realizarán de la siguiente forma:

50% del importe máximo a la firma del Convenio: 28.560 € a cargo de la partida presupuestaria 227.0005.001210, del presupuesto de la Generalidad de Cataluña, del año 2008.

Como máximo, el 50% a la entrega de los ficheros contemplados en la cláusula segunda: 28.560 € a cargo de la partida presupuestaria 227.0005.001210, del presupuesto de la Generalidad de Cataluña; del año 2008.

**Quinta. Vigencia del convenio.**—El presente convenio tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma hasta la entrega por el Ministerio de Trabajo e Inmigración al Instituto de Estadística de Cataluña del fichero final aludido en la cláusula cuarta, y como máximo hasta el 31 de diciembre del 2008 (Ley 16/2007, de 21 de diciembre de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2008).

**Sexta.** Se mantiene vigente el convenio firmado el día 6 de marzo de 2006, exceptuando todo lo que se modifique en este documento.

**Séptima. Modificación de los Anexos I y II.**—Se modifican los Anexos I y II del convenio originario firmado el día 6 de marzo de 2006, quedando redactados de la siguiente manera:

#### ANEXO I

##### Condiciones técnicas de la colaboración

**Primera. Ampliación de la muestra en Cataluña.**—El Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y el Instituto de Estadística de Cataluña solicitan al Ministerio de Trabajo e Inmigración una ampliación de la muestra con el objetivo de obtener estimaciones más precisas de las principales variables desagregadas.

**Segunda. Afijación de la muestra para Cataluña.**—El Ministerio de Trabajo e Inmigración, para conseguir los objetivos de representatividad de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo en Cataluña, citados anteriormente, ampliará la muestra inicialmente prevista para Cataluña, hasta aproximadamente 2.300 viviendas.

#### ANEXO II

##### Especificación de costes

Evaluación de costes de las especificaciones técnicas propuestas por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y el Instituto de Estadística de Cataluña, en relación con la edición 2008 de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo.

La evaluación de costes de la ampliación de la muestra recogidos en el Anexo I del presente documento implica la valoración de los siguientes aspectos:

- Edición de cuestionarios (bilingües) para el total de la muestra.
- Edición del material necesario para la Encuesta.
- Gestión bilingüe de todos los trabajos de campo.
- Grabación y verificación de los documentos.
- Detección y depuración de errores.
- Cálculo de los factores de elevación.
- Control de calidad.

La muestra sin ampliación fijada para Cataluña es de aproximadamente 1.020 encuestas.

Esto supone como máximo un coste total de 57.120 euros según precios de 2008. En este coste está incluido, por una parte, un aumento de aproximadamente 1.280 encuestas en el ámbito territorial de Cataluña, y por otra, a la gestión bilingüe del trabajo de campo, incluida la edición bilingüe del total de cuestionarios correspondientes a Cataluña.

Y en prueba de conformidad las personas comparecientes firman por triplicado en Madrid, el 16 de octubre de 2008.—El Ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho Chaves.—La Consejera de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, M. del Mar Serna Clavo.—La Directora del Instituto de Estadística de Cataluña, Anna Ventura i Estalella.

**20368 RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara, S.A**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara, S.A. (Código de Convenio n.º 9006492) que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

**Primero.**—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUMINISTROS FARMACEÚTICOS Y HOSPITALARIOS EGARA, S. A.

### CAPÍTULO 1.º

#### Pactos generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo, serán de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara.

##### Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será de dos años, con efectos 1.º de Enero del 2007 con vigencia hasta 31 de Diciembre del 2008, quedando prorrogado de año en año, por tática reconducción, si con un mes de antelación mínimo a la fecha de vencimiento, o en su caso a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

##### Artículo 3. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por tres representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, que serán designados por el Comité Inter centros y la Dirección de la misma respectivamente.

##### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que preste sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de, Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara S.A. en el momento de la publicación en el Boletín Oficial, del presente Convenio Colectivo de Empresa, o que durante la vigencia del mismo ingrese en la Empresa y cuyas categorías laborales, son las que figuran en las tablas salariales (Anexo II de este Convenio), incluidos los cargos de esta Alta Dirección, a excepción de las cláusulas salariales, las de clasificación profesional y las de jornada de trabajo.

##### Artículo 5. *Compensación.*

Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente a los fines de su aplicación práctica y en ellas quedan compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la relación laboral, rigiesen entre el personal afectado por el presente Convenio y la Empresa Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara, S.A., por las establecidas en el presente pacto, tanto si se derivan de contrato individual o colectivo, como si se regían por imperativo legal, Jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación de este Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con la abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regularización.

##### Artículo 6. *Absorbibilidad.*

Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales o Convenios de ámbito superior que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados y aplicados por el régimen retributivo anterior a este Convenio, superasen el nivel total de éste, en ejercicio anual. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

No obstante, de afectar tales modificaciones a los importes sujetos a cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral, podrá llevarse a cabo el reajuste correspondiente, absorbiéndose los importes correspondientes y su repercusión económica de aportación empresarial, del total de remuneraciones complementarias disfrutadas individual o colectivamente.

##### Artículo 7. *Garantía <Ad Personam>.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente <ad personam> y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

##### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de las cláusulas, o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de rango superior o sentencia firme o resolución administrativa, desvirtuándolo fundamentalmente, quedará sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido.

### CAPÍTULO 2.º

#### Organización del trabajo

##### Artículo 9. *Objeto Social.*

Suministros Farmacéuticos y Hospitalarios Egara S.A. se dedica a la compra, venta y distribución de toda clase de especialidades farmacéuticas, productos y materiales farmacéuticos, ortopedia, perfumería, dietética, cosmética, parafarmacéuticos y de toda clase de productos químicos.

##### Artículo 10. *Facultades Empresariales.*

Son facultades de la Empresa, las derivadas de la legislación general y especial aplicable y, entre éstas y además, la exigencia de rendimientos mínimos, adjudicación de máquinas tareas o servicios de índices de productividad o calidad, el señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, atención o limpieza de la máquina o puesto de trabajo, movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y producción en cada momento, aún con respecto al nivel profesional y concesión del período de adaptación, todo ello dentro de los términos que señale el Estatuto de los Trabajadores.

Lo son asimismo, el señalamiento de sistemas de remuneración de incentivos para una o varias secciones, la modificación de métodos de trabajo, tarifas, distribuciones de personal, cambio de función y varias técnicas de orden y carácter, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos dispuestos por las disposiciones vigentes y del derecho del personal a acudir ante los organismos correspondientes.

### CAPÍTULO 3.º

#### Ingresos, periodos de prueba, ascensos, ceses y traslados

##### Artículo 11. *Ingresos.*

Para ingresar en la Empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de 16 años.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, al personal que hubiese prestado sus servicios como interino o eventual, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Para la admisión definitiva, el aspirante presentará, al menos, los documentos que a continuación se relacionan:

Justificación de Estudios primarios.

Cartilla Sanitaria, Documento Nacional de Identidad, Libro de Familia en caso de estar casado.

Los menores de 18 años deberán acompañar los siguientes documentos:

- Permiso del padre, o en su defecto de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.
- Certificado médico de estar vacunado, así como también de no padecer enfermedad infecto-contagiosa.

##### Artículo 12 *Período de Prueba.*

El ingreso de los trabajadores, cualquiera que sea la duración del Contrato de Trabajo, formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el período de prueba que tendrá la duración fijada en la siguiente escala:

Personal Técnico Titulado y Jefes: Seis meses.

Personal Técnico no titulado: Tres meses.

Empleados: Tres meses.

Subalternos y obreros: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta por escrito. Durante el período de prueba por la Empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el Contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 13. *Ascensos.*

Todo personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

El Comité intervendrá en los procesos de promoción del personal en plantilla.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

Grupo 1.º Técnicos: Personal con titulación universitaria. El ascenso de este personal, se hará por libre designación de la Empresa, entre los que posean el título correspondiente.

Grupo 2.º Empleados: Jefe de 1.ª Libre designación de la Empresa, con preferencia para el personal de la misma, que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

Jefe de 2.ª: Se establecerán tres turnos:

- Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales de 1.ª
- Concurso-Oposición entre Oficiales de 1.ª
- Libre designación de la Empresa, entre Oficiales de 1.ª

Oficiales de 1.ª: Se cubrirán del siguiente modo:

- Dos tercios de las plazas por concurso-oposición.
- Un tercio por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

Lo anteriormente citado no excluye el cambio de categoría de acuerdo con las funciones desarrolladas por los trabajadores.

Oficiales de 2.ª: Se cubrirán del siguiente modo:

- Dos tercios de las plazas por concurso-oposición.
- Un tercio por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

Lo anteriormente citado no excluye el cambio de categoría de acuerdo con las funciones desarrolladas por los trabajadores.

Las categorías del personal de los almacenes quedarán de la siguiente forma:

Aprendiz-Aspirante Auxiliar Administrativo: Desempeñará esta función hasta cumplir un año de antigüedad en la empresa.

Almacenero-Auxiliar Administrativo: A partir del primer año pasado en la categoría inferior, desempeñará durante 4 años las funciones propias de esta categoría.

Dependiente-Oficial 2.º Administrativo: Pasará a tener esta categoría a partir del 4.º año pasado en la categoría inferior.

Dependiente de 1.ª Almacén -Oficial de 1.ª Administrativo: Pasará a dicha categoría al cumplir 25 años en la empresa sea cual sea su función en la misma y siempre que su categoría sea igual o inferior a la de Dependiente.

Grupo 3 Obreros: La categoría de chofer, en la que quedará integrado el personal de la plantilla de la Empresa que desarrolla esta labor, queda definida en el Anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 14. *Concurso-oposición.*

Cuando las plazas a cubrir correspondan al turno de concurso-oposición o de prueba de aptitud, la Empresa anunciará en sus respectivos Centros de Trabajo, con antelación no inferior a treinta días, de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, las fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de celebrarlas, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden de acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición, o prueba de aptitud para ingresos y ascensos, estarán presididos por el Jefe de la Empresa o el representante en quien delegue esta función. Formarán parte de los mismos dos Miembros del Comité de Empresa, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan que cubrirse.

#### Artículo 15. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del Grupo Técnico, dos meses, del grupo de Empleados, un mes y de los Subalternos y Obreros, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser

calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejada el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá la obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

#### Artículo 16. *Traslado.*

Los traslados del personal que suponga cambio de domicilio, se adecuarán a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen, en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los cambios de puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional que suponga mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despidos objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, la Empresa procurará evitar la reiteración de la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviese su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La Empresa acoplará a su personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacidad para el trabajo.

La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

### CAPÍTULO 4.º

#### Clasificación del personal

#### Artículo 18. *Clasificación funcional.*

Las clasificaciones del personal a que se hace referencia en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

En el caso de que un trabajador realice cometidos de distintas categorías profesionales, se le clasificará en la categoría correspondiente a su actividad principal, en cuanto a tiempo.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia, realizar otras labores.

Cualquier puesto de trabajo, podrá ser ejercido indistintamente, por hombre o mujer, a excepción hecha de los casos específicos que determine la Legislación Laboral vigente.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere están clasificados en los Grupos profesionales que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

- a) Técnicos.
  - b) Empleados.
  - c) Subalternos.
  - d) Obreros.
- a) Técnicos.—Este grupo comprende las siguientes categorías:  
Técnico.
- b) Empleados.—Comprende los siguientes subgrupos y categorías:  
I. Administrativos:  
Jefe de 1.<sup>a</sup>  
Jefe de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar.  
Aspirante.
- II. Personal de ventas:  
Comercial.
- c) Subalternos.—Comprende las siguientes categorías:  
Jefe de 1.<sup>a</sup> almacén.  
Jefe de 2.<sup>a</sup> almacén.  
Dependiente de 1.<sup>a</sup> almacén.  
Dependiente.  
Almacenero.
- d) Obreros.—Comprende las categorías siguientes:  
Chofer.  
Limpieza.  
Aprendiz.

#### CAPÍTULO 5.º

##### Plantillas y escalafones

###### Artículo 19. *Plantilla.*

Se revisarán las actuales categorías profesionales, creándose aquellas que más se ajusten a las necesidades actuales, la Empresa confeccionará la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y sub-grupos según Anexo I.

###### Artículo 20. *Escalafones.*

La Empresa confeccionará con carácter único o por Centros de Trabajo, los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General.
- b) Especial.

Como mínimo, deberán figurar en los mismos los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, así como el detalle que sigue:

- 1) Nombre y apellidos.
- 2) Fecha de nacimiento.
- 3) Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- 4) Categoría profesional a que está adscrito.
- 5) Fecha de nombramiento o promoción a estas categorías.
- 6) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- 7) Número de orden.

El general agrupará a todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos y categorías profesionales.

El especial agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y dentro de éstos por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo del que se trate.

En el caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Anualmente, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quién tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo

se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir, en el plazo de quince días ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

#### CAPÍTULO 6.º

##### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

###### Artículo 21. *Jornada anual de trabajo.*

El número de horas efectivas de trabajo, será de 1.722 como máximo.

La Empresa, dentro del plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial, aprobado por la Conselleria de Treball de la Generalitat, señalará con la intervención del Comité de Empresa el calendario laboral para el corriente año, con las peculiaridades según las necesidades del servicio de cada uno de los almacenes de la Sociedad.

Es facultad privativa de la Empresa, la organización de los horarios, así como de los turnos o relevos y su modificación, sin limitaciones que las legalmente establecidas. Puede adoptar, por diversas circunstancias, durante un período de tiempo determinado y para un Centro de Trabajo o grupo de personas, jornada reducida, sin que ello suponga obligación alguna ni precedentes para lo sucesivo.

En los Centros de Trabajo en que periódicamente deben efectuarse guardias en días festivos, en las fechas que se establezcan por el Muy Ilustre Colegio Oficial de Farmacéuticos, la Empresa organizará los turnos de trabajo para el cumplimiento de este servicio.

Por lo que se refiere al Sábado Santo, dado el funcionamiento de la Sociedad de abastecedores de Farmacia, no se efectuará descanso en dicho día, que será laborable a todos los efectos. Como compensación, al personal se le retribuirán las horas trabajadas, como horas extraordinarias.

###### Artículo 22. *Asistencia y puntualidad.*

El trabajador sólo podrá faltar al trabajo, previa autorización, por motivos de enfermedad o bien por causas justificadas de fallecimiento o enfermedad grave de alguno de los familiares previstos en el capítulo 7.º del presente Convenio.

En el último caso y en el de enfermedad, deberá dar aviso de su falta y del motivo de la misma, a su Jefe de Sección, dentro de las dos primeras horas siguientes a la iniciación de la jornada.

A la hora de iniciación de la jornada, debe estar todo el personal uniformado en su puesto de trabajo. No obstante, se concederán cinco minutos para firmar o fichar a la entrada, sancionándose los retrasos en la incorporación al trabajo.

La firma o ficha debe efectuarse siempre con el uniforme reglamentario, tanto al principio como al final de la jornada. Se considerará falta de asistencia y no puntualidad, a efectos de la correspondiente sanción, el retraso superior a 30 minutos repetidos dentro del mes.

###### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias, las que excedan de la jornada diaria ordinaria, exceptuadas las que pudieran corresponder a recuperación de fiestas.

Corresponde al productor la libre aceptación o denegación de trabajarlas, excepto cuando se haya de efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando al término de la jornada se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse origine graves perjuicios a la Empresa. En estos supuestos, o similares, la realización de horas extraordinarias será obligatoria.

Cuando por necesidades del servicio, la Empresa estime conveniente la modificación de los horarios establecidos, solicitará el acuerdo del Comité de Empresa, en caso de desacuerdo, se someterá la diferencia al Tribunal Laboral de Catalunya o al Juzgado de lo Social competente.

Durante el presente acuerdo, el precio de la hora extra se aumentará anualmente con el incremento del Convenio, pero no se les aplicará ninguna cláusula de revisión.

###### Artículo 24. *Vacaciones.*

El régimen de vacación anual retribuida de todo el personal de la Empresa será de 30 días naturales, aunque al fijar el calendario laboral del año no se llegue al cómputo de las 1.722 horas efectivas de trabajo.

El cómputo de las vacaciones se verificará siempre por el año natural. El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacación anual retribuida que corresponda a los meses trabajados.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Queda expresamente establecido que el período apto para que los empleados efectúen sus vacaciones anuales será el comprendido en los

meses que van de Junio a Septiembre, ambos inclusive. Si por cualquier circunstancia, no imputable al empleado, éste se viese obligado a disfrutarlas fuera de dicho período, se le concederá un día más, por mes distanciado de aquellas fechas y que como máximo será 3 días.

La Empresa dispondrá con dos meses de antelación la fecha de iniciación del período de vacaciones, que se concederá preferentemente en los meses de verano.

En el caso de cierre total o parcial, el personal no necesario, deberá tomar sus vacaciones durante el mismo.

Si no hubiese cierre, se realizarán las vacaciones en turnos, dando preferencia para la opción a los mismos, al personal con más antigüedad en la Empresa, siempre que ello lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que algún trabajador solicite sus vacaciones fuera del tiempo de cierre o de los turnos establecidos para el disfrute de las mismas, será privativo de la Empresa, el concederlas en esta fecha, habida cuenta de las razones que alegue.

Cuando las necesidades del servicio lo requiera se podrá dividir el disfrute de las vacaciones en dos períodos, teniendo en cuenta que como mínimo uno de ellos, tendrá una duración de 23 días naturales.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo el día hábil siguiente de haber expirado la vacación. En los casos de que exista una imposibilidad manifiesta para presentarse al trabajo el día señalado, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con 24 horas de antelación como mínimo y una vez incorporado a su puesto de trabajo, aportará los justificantes de tal imposibilidad, para que la misma pueda ser apreciada por la Empresa.

## CAPÍTULO 7.º

### Licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 25. *Permisos.*

El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su salario base, más los complementos personales, por causas que a continuación se detallan:

- 1.º Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad
- 3.º Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4.º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5.º Un día por traslado de domicilio habitual.

En cuanto a los señalados con los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según la circunstancia, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad, cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes del año natural.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario para el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

#### Artículo 26. *Permisos para estudios.*

Al objeto de facilitar el acceso de los empleados de la Empresa a carreras universitarias o a estudios profesionales y en los casos en que queda plenamente justificada la incompatibilidad de horarios se concederá a dichos empleados un permiso de una hora diaria no recuperable, sin exceder de 100 horas al año.

En todo caso la necesidad de dicho permiso, deberá ser siempre justificada por el empleado, así como el aprovechamiento conseguido. La pérdida de dos años escolares consecutivos sin haber conseguido aprobar curso, será causa suficiente para la cesión de estos beneficios.

Independientemente de lo dicho anteriormente, la Empresa concederá a los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y sin descuento alguno de su retribución, los días de permiso necesarios para que puedan concurrir a exámenes a las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación por los interesados. Estos permisos, no podrán deducirse de las vacaciones retribuidas ni de otras licencias o permisos que correspondan al trabajador

La duración del permiso será la de un día por cada examen o prueba que deban realizar. En caso de desplazamiento, se entenderá aumentado en dos días naturales.

Estos permisos retribuidos, deberán solicitarlos los interesados por el conducto jerárquico reglamentario, por escrito y con un mínimo de ocho días de antelación, al Departamento de Personal, no pudiendo, en ningún caso, comenzar su disfrute sin tener autorización para ello. Se exceptúan de estas normas, los casos de enfermedad, fallecimiento de familiares y alumbramientos de la esposa, en los cuales el trabajador se limitará a dar cuenta de ello, lo antes posible.

El trabajador, a petición de la Empresa, viene obligado a justificar la certeza del motivo alegado.

#### Artículo 27. *Excedencias.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## CAPÍTULO 8.º

### Retribuciones

#### Artículo 28. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales son las que figuran en el Anexo II del presente Convenio para cada una de las categorías profesionales en ellas descritas.

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Tendrá consideración de salario mensual, el que perciba el personal Técnico, grupo de empleados, grupo de subalternos y el personal obrero.

El salario mensual, se calculará a razón de 30 días por mes, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo que ha realizado, sin que pueda exceder, de hasta el 90 % del importe del salario, previa justificación de su necesidad

El Comité Inter centros intervendrá en los procesos de promoción del personal en plantilla.

#### Artículo 29 *Revisión Salarial.*

Para el año 2007 se aumentará la Masa Salarial bruta del 2006 en un 3%, este aumento será de aplicación sobre los conceptos de la hoja salarial, Salario Base y Complemento Personal, quedando congelados los demás conceptos.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de Diciembre de 2007 resultase superior al 2.6%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje que exceda de esta cifra con efectos desde el día 1 de Enero de 2007 y afectará a los citados conceptos salariales.

Para el año 2008 se aumentará la Masa Salarial bruta del 2007 en el IPC previsto + 0,4%.

En el supuesto de que el IPC real a 31 de Diciembre de 2008 resultase superior al IPC previsto para este año, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje que exceda de esta cifra con efectos desde el día 1 de enero de 2008 y afectará a los citados conceptos salariales.

#### Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán como complemento de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y sucesivos quinquenios.

La base de cálculo para el abono del complemento de antigüedad, será de 7 €/día ó 210 €/ mensuales.

La cuantía del complemento personal de antigüedad, será del 5 % para cada trienio (dos) y del 10 % para cada quinquenio después de los dos trienios.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad, a partir de la fecha de este ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### Artículo 31. *Complementos personales.*

Se considerará complemento personal, el concedido con este carácter por la Empresa, bien individual o colectivamente.

Este complemento, de ser voluntario e individual, consistirá en un aumento complementario mensual, que no tendrá la condición de suprimible ni reducible, aunque sí la de compensable y absorbible, por las remuneraciones mínimas y también por cambio de categoría, si se percibía haber superior al de la nueva.

**Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen las siguientes:

- a) El importe de una mensualidad de devengo real, en el mes de junio.
- b) El importe de una mensualidad de devengo real, pagadera en el mes de octubre.
- c) El importe de una mensualidad de devengo real con ocasión de la Navidad.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa, en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en razón del tiempo de servicio, computándose la fracción de mes como completa.

Esta misma norma, se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

La gratificación de Junio será satisfecha el día 23, la de Octubre a final de mes y la de Navidad el día hábil inmediatamente anterior al 22 de Diciembre.

**CAPÍTULO 9.º****Prestaciones varias****Artículo 33. Enfermedad y accidente.**

Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones, en que la Seguridad Social conceda la prestación de I.T., la Empresa completará a su cargo dicha prestación, hasta alcanzar el 100 por 100 de la percepción real que viniese percibiendo, deducidos únicamente los Incentivos.

El control médico de esta prestación, corresponde en todo caso a la Empresa.

El complemento en caso de enfermedad, será aplicable únicamente mientras el productor esté en la situación laboral de incapacidad transitoria y hasta un límite de 18 meses.

**Artículo 34. Jubilación.**

El contenido, en los Convenios anteriores, de este artículo queda íntegramente anulado y sustituido, en su totalidad, por el contenido del «Plan de Pensiones de CERF Cataluña, S.A.», cuya Acta de Constitución de la Comisión Promotora del mismo fue suscrita por las representaciones legales de la empresa CERF Cataluña, S.A. y de la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de la misma el pasado 17 de junio de 2002. El contenido del indicado Plan de Pensiones se determina y establece en el «acuerdo relativo a la sustitución e instrumentación del sistema de prevención social de los trabajadores de CERF Cataluña, S.A.» suscrito también en la misma fecha de 17 de junio de 2002 por ambas mismas representaciones.

**Artículo 35. Premios de Vinculación.**

Con el fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, durante un período de 25 y 40 años, se establecen dos premios: que consistirán en una media paga para el primer caso y una paga entera para el segundo.

**Artículo 36. Seguro de Vida.**

Al igual que el anterior contenido del artículo 34 de este Convenio, el que conformaba el de este artículo 36 queda también anulado y sustituido íntegramente por el «Plan de Pensiones de Pensiones de CERF Cataluña, S.A.», en los mismos términos, exactamente, definidos en el indicado artículo 34 precedente.

Riesgos cubiertos:

- a) Invalidez permanente absoluta y Gran Invalidez 12.000 €.
- b) Fallecimiento por cualquier causa 12.000 €.
- c) Fallecimiento por Accidente 18.000 €.
- d) Fallecimiento por Accidente de Circulación 24.000 €.

Este Seguro de Vida ha sido suscrito con la Compañía de Seguros La Estrella, en la modalidad de Seguro Colectivo y su aplicación se regirá por las condiciones establecidas en la Póliza suscrita por la Empresa, de la cual se facilitará copia al Comité Intercentros.

**Artículo 37. Premio de Nupcialidad.**

El personal femenino y masculino de la Empresa que permanezca en activo después de su matrimonio, percibirá por una sola vez, una paga entera.

**Artículo 38. Premio de Natalidad o Adopción.**

Se establece un Premio de Natalidad de 400 € que la Empresa otorgará a todos los trabajadores, por el nacimiento o adopción de cada hijo.

**Artículo 39. Ayuda especial para hijos discapacitados psíquicos.**

Se establece para los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, que tengan oficialmente reconocido el derecho de una prestación económica, una Ayuda Especial consistente en 180,30 € mensuales por hijo.

En el caso de que algún trabajador tuviera a su cargo, por fallecimiento de sus padres un hermano con discapacidad psíquica, siempre que se reconozca oficialmente dicho sostenimiento, percibirá una Ayuda Especial, consistente en 180,30 € mensuales.

**Artículo 40. Plus de Ayuda Escolar.**

Se establece un Plus de Ayuda Escolar para contribuir a los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores que se hallen en edad escolar, comprendidos entre su nacimiento y los 16 años de edad, las cantidades a satisfacer por este concepto son las siguientes:

Por cada hijo desde su nacimiento hasta su escolarización, 19 € mensuales.

Por cada hijo desde su escolarización hasta los 16 años, 25 € mensuales.

Son requisitos necesarios, para la percepción de este Plus, los siguientes:

- a) Que los hijos causantes del beneficio, convivan con el trabajador a su cargo y expensas.
- b) Que se demuestre fehacientemente la escolaridad.

El Plus de Ayuda Escolar se abonará a partir del mes en que se demuestre la escolaridad y cesará el mes en que se cumplan los años o se produzcan las condiciones que den lugar a su caducidad.

En el supuesto de que por trabajar en la Empresa un matrimonio, concurren en ambos cónyuges las condiciones necesarias para tener la condición de beneficiarios de esta Ayuda, únicamente será reconocido el derecho a percibirlo, en favor de uno de ellos.

Queda expresamente convenido que, siempre que se den las condiciones señaladas, la Ayuda escolar podrá ser percibida por los trabajadores de la Empresa.

**Artículo 41. Ropa de trabajo.**

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

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

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

**CAPÍTULO 10****Régimen disciplinario****Artículo 42. 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 prevaleciendo 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 11

### Garantías sindicales

Artículo 43 *Derechos, función y facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio, se reconocen los siguientes:

a) Tiempo para el ejercicio de funciones de representación.—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán justificar mensualmente hasta un límite de quince horas retribuidas para atender a sus funciones de representación.

De conformidad con lo señalado en el último párrafo del apartado e) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se acumularán las horas mensuales retribuidas de los distintos Miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal quedando expresamente convenidos que no podrá superarse en ningún caso el resultado de multiplicar el número de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa por el número de horas que les correspondan.

b) Comité Intercentros.—Se reconoce el Comité Ínter centros formado por un representante de cada almacén y uno de administración central. Este Comité con una periodicidad mensual, se reunirá con una representación de la Empresa para tratar los asuntos que ambas partes consideren necesarias y tomar los acuerdos convenientes.

c) Representación Sindical.—Cuando los Sindicatos o Centrales, posean una afiliación superior al 15 % de la plantilla de la Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, lo acreditará mediante certificación escrita que incluye el número total de afiliados, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos y con las garantías expresamente señaladas en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical del año 1985.

Los Delegados sindicales son elegidos por y entre los afiliados en la empresa o en el centro de trabajo al sindicato de que se trate, dado conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Crédito horario.—Las horas de crédito para actividades sindicales serán acumulables trimestralmente y disponibles según lo previsto en el presente Convenio.

### Disposiciones varias

Artículo 44.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicarán, si existen, los acuerdos de empresa específicos vigentes en cada momento, o a la legislación laboral general.

Se firma el presente Convenio, en Terrassa, a 19 de Julio de 2007.

## ANEXO I

### Definición de categorías profesionales

Dependiente de 1.<sup>a</sup>: Es el empleado que está encargado de realizar la preparación de los pedidos y comprobar las ventas efectuadas al cliente, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposi-

ción en tiempo oportuno y poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para registrar dichas ventas y establecer el importe de las mismas.

**Dependiente:** Es el que está al frente de una Sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

**Almacenero:** Es el empleado, mayor de 18 años, que está encargado de: despachar los pedidos de los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Para lograr esta categoría de almacenero, será indispensable básicamente tener completa práctica en todas las secciones del almacén, capacidad ampliamente demostrada para verificación y confrontación de pedidos y efectuar las mencionadas operaciones, con constante rapidez y exactitud normales.

**Jefe de mantenimiento:** Es el responsable del mantenimiento de todas las instalaciones de la empresa.

#### Grupo D Obreros

**Chófer:** Es quien poseyendo el correspondiente permiso de conducción efectúa trabajos mixtos de conductor de vehículos a motor, cobrador y ayudante de almacén, deberá desempeñar para cada caso concreto en la forma y condiciones que le sean ordenadas por sus superiores.

### ANEXO II

#### Tablas salariales año 2007

	Importe mensual	Importe anual
Técnico . . . . .	1.865,60	27.984,00
Jefe 1. <sup>a</sup> Administrativo . . . . .	1.335,85	20.037,75
Jefe 1. <sup>a</sup> Almacén . . . . .	1.335,85	20.037,75
Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo . . . . .	1.219,73	18.295,95
Jefe 2. <sup>a</sup> Almacén . . . . .	1.219,73	18.295,95
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo . . . . .	1.162,79	17.441,85
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo . . . . .	1.124,28	16.864,20
Auxiliar Administrativo . . . . .	1.075,15	16.127,25
Aspirante Auxiliar Administrativo . . . . .	886,47	13.297,05
Comercial . . . . .	1.219,73	18.295,95
Jefe de Mantenimiento . . . . .	1.335,85	20.037,75
Dependiente 1. <sup>a</sup> Almacén . . . . .	1.162,79	17.441,85
Dependiente . . . . .	1.124,28	16.864,20
Almacenero . . . . .	1.075,15	16.127,25
Aprendiz . . . . .	886,47	13.297,05
Limpieza . . . . .	886,47	13.297,05
Chofer . . . . .	1.124,28	16.864,20

Base de antigüedad 7 Euros/día ó 210 euros mensuales.

**20369** RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria de granjas avícolas y otros animales.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas y otros Animales (Código de Convenio n.º 9902415) que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2008 de una parte por las organizaciones empresariales ASEPRHU y APPE en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales CCOO Y UGT en representación de los trabajadores del mismo 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de diciembre de 2008.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional con la única excepción del personal de alta dirección siendo, por tanto, de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo y el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores que será de aplicación a los representantes de comercio.

Artículo 5. *Concurrencia de Convenios.*

En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento. Asimismo, en los ámbitos inferiores podrán adaptarse o adecuarse a las especificidades de cada caso, las condiciones generales aquí pactadas.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2010.

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual se establece sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con