

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8227 *Resolución de 29 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Cooperativo Farmacéutico, S.C.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Centro Cooperativo Farmacéutico, S.C.A. —CECOFAR— (Código de Convenio n.º 9006062), que fue suscrito, con fecha 21 de enero de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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 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, 29 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CECOFAR CENTRO COOPERATIVO FARMACÉUTICO, SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA»

Artículo 1.º *Ámbito del Convenio.*

Las estipulaciones del presente Convenio serán aplicables en las relaciones laborales entre la Empresa CECOFAR Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Andaluza, y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, así como a los trabajadores de dichos centros de trabajo que hayan sido trasladados o se trasladen a otros lugares o centros de trabajo donde no fuese de aplicación el presente Convenio.

Entendiéndose como tales trabajadores, aquéllos cuyas categorías profesionales se encuentren reflejadas en el anexo n.º 1 o sean asimilables a las mismas en lo sucesivo y su entrada se rija según el art. 18 del presente Convenio.

Artículo 2.º *Entrada en vigor.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2008, con independencia de la firma y publicación en el Boletín Oficial correspondiente, excepto aquellos artículos que indican otra vigencia.

Artículo 3.º *Período de vigencia.*

La duración del presente Convenio será de seis años a partir de la fecha de entrada en vigor. Una vez terminado, el día 31 de diciembre de 2013, se entenderá prorrogado de año en año mientras que por las partes, independiente o conjuntamente, no sea denunciado antes de dicha fecha de expiración.

La denuncia se practicará por escrito dirigido por la parte que ejerciese la denuncia, a la otra, la cual habrá de recibirlo antes de dicha fecha de expiración del Convenio o de cada una de las prórrogas anuales en su caso.

En caso de denuncia se iniciaran las negociaciones a partir del 1 de enero.

Artículo 4.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los trabajadores afectados por este Convenio en los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 será de 1.741,5 horas como máximo. No obstante, a los trabajadores que la empresa tiene establecida jornada de menor duración les será respetada.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores fijos de almacén a fecha de la firma del presente Convenio de la central de Sevilla se les respetará la jornada continuada.

Los trabajadores de la jornada continuada disfrutarán de un descanso de 25 minutos para tomar el bocadillo, de los que quince minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo; dicho descanso se realizará como máximo a la 10.30 h. en la jornada de la mañana, en la de tarde, como máximo a la 18,00 h., y en el nocturno, este descanso se realizará como máximo a la 02,00 h.

El horario del centro de Sevilla según anexo n.º 2.

Los horarios de los centros de trabajo de Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, serán acordados entre la dirección de la empresa y los delegados de personal o comité de empresa de cada centro en acta aparte. Los horarios de trabajo se firmarán por ambas partes y se expondrán actualizadas el 1 de enero de cada año en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 5.º *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas conforme se determina en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones durante los meses de junio a septiembre siempre y cuando ello fuera posible atendiendo a las necesidades de la Empresa.

En el caso de que cualquier trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en la fecha prevista por enfermedad o accidente, tendrán derecho a las mismas si bien la fijación de su disfrute habrá de ser pactada con la Empresa.

Artículo 6.º *Licencias, permisos y excedencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio eclesiástico o civil, o parejas de hecho, siempre que estén debidamente registradas.
2. Tres días naturales por nacimiento o adopción legal de un hijo, que podría ser prorrogados por otros dos más de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos, que podrán ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Un día natural por traslado de domicilio habitual.
6. Un día natural en caso de fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la excedencia voluntaria, se reconocen además:

Excedencia con reincorporación inmediata. 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 un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quién le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con 90 días de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático en el mismo centro de trabajo.

No podrá acogerse a excedencia con derecho a reincorporación, más del 5% de la plantilla.

Excedencia extraordinaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia especial para atender a situaciones que revistan extraordinaria gravedad, que será otorgada por la Empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta excedencia tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de alguna otra excedencia amparada por este artículo. El tiempo que el productor permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto. La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con quince días de antelación como mínimo, quién le dará el trámite reglamentario correspondiente. La reincorporación será al día siguiente de la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso con carácter automático en el mismo centro de trabajo. No podrá acogerse a esta excedencia con derecho a reincorporación, más del 5% de la plantilla.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año como fijo, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de reducir la jornada de trabajo como máximo en un 50%, con la disminución proporcional de todos los conceptos salariales incluido plus de asistencia, salvando los casos previstos en la legislación vigente y por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior reducción.

Mientras dure la reducción de jornada, no podrá utilizar la misma para prestar servicios en Empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el trabajador infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tiene con CECOFAR S.C.A. y perderá todos sus derechos.

La petición de reducción, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quién le dará el trámite reglamentario correspondiente.

El horario de disfrute de esta reducción de jornada, tendrá que ser en todos los casos ininterrumpidos y al principio o al final de la jornada, salvo pacto particular distinto.

No podrán acogerse a esta reducción de jornada más del 5% de la plantilla de trabajadores fijos.

En ningún caso excederá el n.º total de trabajadores beneficiarios de la excedencia y la reducción de jornada tratada en este artículo del 10% de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Artículo 7.º *Jornada de trabajo. Semana Santa, FERIA, 24, 31 de diciembre y 5 de enero.*

El trabajador prestará sus servicios de lunes a domingo, festivos incluidos. Asimismo, la jornada de trabajo puede ser partida, de mañana, de tarde o de noche. En este sentido la Empresa establecerá los turnos del trabajador en función de las necesidades de la misma, con los tiempos de descanso previstos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante la feria de las localidades donde esté ubicado el centro de trabajo, los trabajadores, podrán descansar un día, y lo harán efectivo, de martes a viernes, siempre que la Dirección de la Empresa considere que ello no supone un perjuicio para el normal funcionamiento de la misma. En el caso de que no se pudiera disfrutar de este día por motivos del servicio, podrá ser compensado por otro a lo largo del año, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada de trabajo será continuada de mañana. Los días 24 y 31 de diciembre, los trabajadores descansarán un turno el 24 y otro turno el 31, siempre que la Dirección de la Empresa considere que ello no supone un perjuicio para el normal funcionamiento de la misma. En el caso de que no se pudiera disfrutar de este día por motivos del servicio, podrá ser compensado por otro a lo largo del año, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Artículo 8.º *Retribuciones.*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio estarán formadas por:

1. Salario base.
2. Complemento salarial.

Artículo 9.º *Salario base.*

El salario base y todos los complementos correspondientes al año 2008 serán los mismos que en el año 2007.

Los salarios bases que se pactan en el presente Convenio para el año 2009, serán los que figuran en el anexo 1.

Dichos salarios bases sufrirán con efectos desde el 1 de enero de 2010 el incremento resultante de aplicar a los mismos el porcentaje correspondiente del IPC de 2009 más medio punto, en el año 2011 el incremento será el resultante de aplicar a los de 2010 el porcentaje correspondiente del IPC de 2010 más medio punto, en el año 2012 el incremento será el resultante de aplicar a los de 2011 el porcentaje correspondiente del IPC de 2011 más medio punto, en el año 2013 el incremento será el resultante de aplicar a los de 2012 el porcentaje correspondiente del IPC de 2012 más medio punto.

Si el IPC de 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, fuese superior a la subida salarial efectuada a 1 de enero de 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente, se abonará la diferencia resultante. Esta cláusula de revisión de la subida salarial no será aplicable a los salarios correspondientes a los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.

Artículo 10.º *Complemento Salarial.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base por los siguientes conceptos.

a) Complemento por Horas extraordinarias: el valor de la hora extraordinaria será el resultante de aplicar un incremento del 75% al valor que resulte de dividir en cómputo anual el salario base por 1741,5 horas.

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

b.1) Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.

b.2) Gratificación de año nuevo.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche percibirán por cada día trabajado en este turno un complemento de nocturnidad cuya cuantía será para

el año 2009 de un 30% del salario base, para el año 2010 de un 32,5% del salario base, para los años 2011, 2012 y 2013 de un 35% del salario base.

d) Plus de asistencia

e) Plus de festivos. A partir del 1.1. 2009 los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten sus servicios en domingo o día declarado festivo por la autoridad laboral tendrán derecho a una compensación de 10 euros. En caso de que la jornada no sea completa esta cantidad será de 5 euros por cada día trabajado. Entendiéndose por jornada completa aquella que sobrepase las cuatro horas de trabajo.

Artículo 11.º *Gratificaciones de marzo, junio, vacaciones, septiembre y diciembre.*

En cada uno de los meses de marzo, junio, julio, septiembre y diciembre, se abonará una gratificación extraordinaria para todas las categorías profesionales a razón de una mensualidad de salario base Convenio. Dichas gratificaciones se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses citados.

Artículo 12.º *Gratificación de año nuevo.*

Debido a la modificación del sistema retributivo establecido en el convenio colectivo 2002-2005, respecto del vigente en los convenios anteriores:

A) Todos los trabajadores con contrato indefinido en vigor al 31 de diciembre de 2001, pertenecientes a cualquiera de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real, percibirán en el año 2003 una gratificación de año nuevo que ascenderá al importe que resulte de incrementar a 405,68 euros el IPC del año 2002 más un punto y medio.

En el año 2004 el importe será el doble de la cantidad resultante en el 2003 incrementada con el IPC del 2003 más un punto y medio.

Esta última cifra se incrementará cada año en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Esta cantidad será abonada en la nomina del mes de enero.

B) Los trabajadores que sean contratados con contrato indefinido en la empresa a partir del 1 de enero de 2002 percibirán esta gratificación de año nuevo en la siguiente cuantía:

b.1) El primer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirán por este concepto 60 euros. Para el año 2004 y sucesivos, esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

b.2) El segundo mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 50 % de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

b.3) El tercer mes de enero siguiente a la contratación con carácter indefinido percibirá el 100% de la cantidad vigente en ese momento por este concepto para el resto de los trabajadores fijos de la empresa.

C) Los trabajadores de estos centros de trabajo, con contrato temporal tendrán derecho a partir del segundo año de prestación de servicios temporales a la empresa a esta gratificación y en cuantía de 60 euros. Para el año 2004 y sucesivos, esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Artículo 13.º *Plus de asistencia.*

Este Plus consiste en una cuantía mensual, salvo el mes de vacaciones, para aquellos trabajadores que no hayan faltado ni total ni parcialmente a su trabajo durante el mes, en función de los años de servicio en la Empresa. Así, en el año 2009 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 34,25 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 68,48 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 92,32 euros, y los que lleven siete años

ininterrumpidos o más percibirán 116,15 euros, salvo que estas faltas o ausencias tengan como causa alguna de las excepciones contempladas a continuación.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 estos importes se verán incrementados en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.,

1.^a Celebración de matrimonio eclesiástico, civil o inscripción en los registros debidamente autorizado como pareja de hecho (15 días naturales).

2.^a Nacimiento o adopción legal de un hijo (tres días naturales que podrían ser prorrogados por otros dos más de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite de un desplazamiento al efecto).

3.^a Fallecimiento de sus padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos cónyuges, hermanos, hermanos políticos, abuelos políticos (tres días naturales que podrían ampliarse hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto).

4.^a Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos (un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia).

5.^a Traslado del domicilio habitual (un día natural).

6.^a Fallecimiento de sobrino carnal o tío carnal (un día natural).

7.^a Las comprendidas en los artículos 26 y 29 del presente Convenio.

8.^a Accidente laboral en los locales de la Empresa con el resultado de fractura ósea.

9.^a Baja de siete días o más, emitida por la mutua tras un accidente laboral.

Este plus se abonará en la nómina del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir la mitad del plus de asistencia mensual, aún en el supuesto de que se ausentara total o parcialmente en dos jornadas como máximo al año, tanto si éstas ausencias se producen en el mismo mes o en meses diferentes, debiendo estar dichas faltas debidamente justificadas.

Artículo 14.º *Bolsas de estudio.*

La Empresa abonará a cada trabajador con más de un año de trabajo en la empresa, en concepto de bolsa de estudios, la cantidad de 191,44 euros por cada hijo entre los tres meses y 16 años que justifiquen estar cursando estudios, y para los hijos entre 17 y 22 años que justifiquen estar cursando estudios de Bachillerato, F.P., o Universidad. Dicha bolsa se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

A los trabajadores que estén cursando estudios de carrera de grado medio o superior se le abonará el importe de la matrícula si bien tendrá que justificar el superar un mínimo de dos asignaturas por curso, y llevar un mínimo de un año de antigüedad.

Artículo 15.º *Gratificación por natalidad.*

Todo trabajador con más de un año de trabajo en la empresa que durante la anualidad de 2009 le nazca un hijo, adopte o tome a su custodia un menor, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, tendrá derecho a una gratificación única de 162,32 euros por hijo nacido, adoptado o tomado en custodia en ese año.

En el caso de hijo nacido, adoptado o en custodia, siempre que esta tenga una duración superior a un año y sea de carácter oficial, de un matrimonio en que ambos cónyuges sean Trabajadores de CECOFAR-Centro Cooperativo Farmacéutico, S. Coop. Andaluza, la gratificación será 324,63 euros en conjunto para el año 2009.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

Artículo 16.º *Trabajadores en Servicio Militar.*

Todo trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo del mismo por objeción de conciencia, percibirá las pagas de junio, septiembre y diciembre.

Artículo 17.º *Garantía del puesto de trabajo.*

La detención de cualquier trabajador será considerada falta injustificada siempre que sea condenado por sentencia firme.

Artículo 18.º *Admisión de personal.*

Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la Empresa salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

1. Al menos con quince días de antelación el examen, se harán públicas las plazas a cubrir en el tablón de anuncios. No obstante, se podrá acordar entre la Empresa y el representante legal de los trabajadores reducir el número de días de la publicación de las plazas a cubrir.

2. En dicho anuncio constará la fecha del examen, lugar del mismo, plazas a cubrir y pruebas a realizar.

3. El tribunal examinador estará formado por las personas que libremente designe la Empresa, debiendo convocar necesariamente a dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

4. Los que deseen realizar examen deberán presentar la correspondiente solicitud.

5. Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificadoras, se proveerá la plaza de acuerdo con los usos y costumbres en la empresa.

Artículo 19.º *Mantenimiento de la productividad.*

Los trabajadores se comprometen durante 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 a despachar el mismo número de líneas que en 2007, con la plantilla existente al día 1 de enero de 2007 en condiciones normales.

Artículo 20.º *Tablas de Productividad.*

La Empresa podrá pactar con el Comité de Empresa tablas de productividad y rendimiento para todos o parte del personal, con las debidas autorizaciones administrativas.

Artículo 21.º *Revisión.*

Aquellas categorías profesionales que durante el período de vigencia del presente Convenio quedasen por debajo del salario mínimo interprofesional que establece el Gobierno serán actualizadas automáticamente con arreglo a éste, incrementándose además en un 5% como mínimo.

Como quiera que con este sistema pudieran quedar igualadas determinadas categorías profesionales, la diferencia en euros actualmente existentes entre las mismas será respetada.

Artículo 22.º *Cuotas sindicales.*

Las cuotas sindicales serán descontadas en nóminas a todo trabajador que lo hubiese solicitado por escrito siempre que las mismas sean en una cantidad fija por trabajador y central sindical.

Artículo 23.º *Seguro.*

a) Todos los trabajadores que lleven un año de servicios en la empresa, y a partir del cumplimiento de ese primer año de servicio, tendrán un Seguro pagado por la Empresa que cubra un riesgo de 38.288 euros en el año 2009 en caso de fallecimiento, invalidez permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

b) Para los trabajadores fijos al 31 de diciembre del 2001, y que lleven cinco años de prestación de servicios en la empresa, de los centros de trabajo de Sevilla, Badajoz, Córdoba, Huelva, Jaén, Puerto Real y Ciudad Real que hubiesen ingresado en la empresa entre el 1 de enero de 1985 y el 31 de diciembre de 2001, y hasta que lleguen a los 20 años de servicios ininterrumpidos, no considerándose la excedencia como caso de interrupción a estos efectos, pero sí de suspensión, el seguro de invalidez será de 76.569 euros, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez. A partir del año 21 de servicios ininterrumpidos los trabajadores de este grupo se regirán por el régimen de seguros establecido en el apartado a) anterior.

c) Para los trabajadores que a partir del 1 de enero del 2002 se hagan fijos se regirán por el régimen de seguros establecidos en el apartado a), y cuando lleven cinco años de prestación de servicios ininterrumpidos en la empresa, a partir del sexto año, el seguro de invalidez será de la misma cuantía que en cada momento rija para el apartado b).

Los seguros a), b) y c) son incompatibles entre sí, para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez.

En todos los casos anteriores la Empresa se compromete a anticipar a cuenta de la correspondiente indemnización un 12,5% de la misma, deducible del total importe de aquella.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 el importe de la Póliza se verá incrementado en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo.

Este artículo entrara en vigor en la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 24.º *Interpretación y cumplimiento de este Convenio.*

Los firmantes de este Convenio confían en que la Cooperativa y los trabajadores sometidos al mismo interpretarán y cumplirán debidamente cuanto en el mismo se acuerda. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación del mismo se suscite se someterá a la decisión del Comité Mixto de Vigilancia (Comisión Paritaria), integrado por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa, quienes vendrán obligados a dictaminar en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito de consulta o interpretación.

Los acuerdos que adopte el Comité Mixto de Vigilancia deberán serlo por unanimidad. Teniendo dichos acuerdos de interpretación o aplicación el mismo valor que la norma que ha sido interpretada.

Caso de que no se adopte ningún acuerdo sobre la cuestión planteada, por faltar el requisito de la unanimidad o por el transcurso del plazo de los diez días hábiles, quedará expedita la vía judicial para conocer el asunto.

Artículo 25.º *Acción Sindical de la Empresa, reconocimiento de las Secciones Sindicales.*

La Empresa reconoce a las Centrales Sindicales que agrupen en cada centro un 25% de trabajadores afiliados del total de cada uno de ellos el derecho a nombrar Delegados Sindicales.

Artículo 26.º *Tiempo máximo mensual.*

Las Secciones Sindicales elegirán de entre sus miembros, un representante que gozará de 8 horas mensuales para ejercer las acciones sindicales en la Empresa.

Las Secciones Sindicales podrán reunirse en los locales de la Empresa fuera del horario de trabajo y previa autorización de la Dirección de la misma.

Artículo 27.º *Ante la Dirección.*

Las Secciones Sindicales representarán los intereses de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Artículo 28.º *Tiempo máximo anual.*

El Comité de Empresa contará anualmente con 11 horas dentro de la jornada laboral de trabajo en los locales de la Empresa para reunirse con los empleados de la misma con objeto de debatir temas exclusivamente de carácter laboral. Dicho ejercicio del derecho de reunión deberá ser comunicado a la Dirección con cuatro horas de antelación, quién podrá exigir que la convocatoria modifique la hora, el día de la citación, así como expresión de la duración fija del desarrollo de la misma.

Artículo 29.º *Tiempo de representación de los/las trabajadores/as.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tienen derecho a la disposición de 40 horas mensuales para ejercer sus funciones sindicales.

Artículo 30.º *Comité intercentro.*

Estará constituido por todos los representantes del Comité de Trabajadores de cada centro de trabajo o Delegados de Personal del mismo.

La Empresa se compromete a abonar a los trabajadores que forman la Comisión negociadora del próximo Convenio, los gastos de desplazamiento que ello les ocasione para asistir a tales reuniones.

Artículo 31.º *Seguridad e Higiene en el trabajo.*

1. La normativa que afecta a la Seguridad e Higiene en el trabajo, está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo complementario y cuantas otras normas contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

De esta forma, la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, con las especialidades en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

En este sentido, el empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica centrada específicamente en el puesto de trabajo tanto en el momento de su contratación como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y ésta se repetirá periódicamente si fuera necesario, dentro de su horario de trabajo.

2. La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

De este modo se llevará a cabo la revisión médica anual para todo el personal en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador cifrándose a los protocolos específicos elaborados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, incluyendo además:

– Una revisión anual de la vista y oído para todo el personal, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre.

En el caso que fuera necesario realizar una revisión complementaria de vista y oído fuera de los locales de la Empresa, dichas revisiones se realizarán fuera del horario de trabajo.

A todo trabajador con un mínimo de un año de trabajo efectivo que resultase perjudicado de la vista y oído a causa del trabajo que desempeña, la Empresa se verá obligada a correr con los gastos del material que necesitase para corregir las mismas por una sola

vez y por un importe máximo de 63,81 euros en montura y valor máximo de las lentes o lentillas de 319,08 euros. En caso de que dichos trabajadores estuviesen con anterioridad afectados de defecto visual, la Empresa sólo vendrá obligada al pago de las lentes a corregir. Teniéndose que comprar dicho material en la óptica que designe la Empresa.

– Para el personal femenino, una revisión ginecológica anual, fuera del horario de trabajo, que se realizará entre los meses de septiembre y octubre, y dos más en caso de prescripción facultativa. Asimismo, para aquellas mujeres que sean mayores de 50 años y que lo deseen, también podrán hacerse una mamografía en el mismo momento de la revisión ginecológica.

– Junto con la analítica de sangre realizada para la revisión médica anual, para el personal masculino mayor de 50 años, se efectuará una medición del PSA (antígeno específico de la próstata).

La revisión médica anual, así como las demás pruebas tendrán un carácter voluntario.

Todos los resultados se le darán al personal por escrito, respetando el derecho a la intimidad.

3. La empresa en su ánimo de mejorar la situación general del personal femenino que presta sus servicios en el turno nocturno, establece que aquellas mujeres asignadas al turno nocturno que queden embarazadas y adjuntando informe médico, podrán solicitar su traslado al turno diurno (mañana-tarde), durante el embarazo y periodo de lactancia. Finalizado este período volverán a su horario y jornada habitual.

4. La Empresa facilitará a cada trabajador que lo solicite dos prendas de vestuario de trabajo anualmente, obligando al trabajador a su uso. Dichas prendas se entregarán en los meses de mayo y octubre.

Artículo 32.º *Ascensos.*

Para todas las vacantes que se produzcan, salvo personal directivo, ejecutiva, staff de Dirección, Jefe de Contabilidad, Jefe Administrativo, Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén Central, Jefe de Compras, Jefe de Sección Administrativa, Jefe de Sección de Almacén, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto.

La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante convocada en concurso oposición serán las siguientes:

- a) Un Presidente designado por la Dirección de la Empresa.
- b) Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.
- c) Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

Se tomarán como referencia las siguientes circunstancias en caso de igualdad:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.
2. Historial profesional.
3. Antigüedad.
4. Número de cursos de formación realizados y aprovechados.

Por cada cuatro dependientes, deberá existir un dependiente mayor.

Por cada cuatro auxiliares administrativos de primera, deberá existir un oficial administrativo.

Por cada cuatro oficiales administrativos, deberá existir un oficial administrativo de primera.

Los trabajadores que contando a partir del 1 de junio de 2002, acumulen, a partir de esa fecha 42 meses de servicio en la empresa ascenderán:

- Mozo de 2.ª a Mozo de 1.ª
- Aprendiz a Dependiente de 2.ª
- Auxiliar Administrativo 2.ª a Auxiliar Administrativo 1.ª B.

No se contabilizaran a estos efectos los periodos de tiempo trabajado en la empresa con anterioridad a la fecha señalada.

Como mínimo, por cada Dependiente que cause baja en la Empresa se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todos los Dependientes de 2.ª y Mozos de 1.ª que lleven como mínimo 4 años desempeñando dichas categorías respectivamente.

Como mínimo, por cada Auxiliar Administrativo 1.ª que cause baja en la Empresa se cubrirá por parte de la misma la plaza vacante, pudiendo optar a la misma todos los Auxiliares Administrativos de 1.ª B que lleven como mínimo 4 años desempeñando dicha categoría.

Artículo 33.º *Ayuda a Deficientes Psíquicos y Minusválidos.*

Independientemente de las prestaciones mensuales que conceda la Seguridad Social por este concepto, se concederá en el año 2009 la cantidad de 674,24 euros anuales por hijo, hermanos, padres, padres políticos a su cargo, calificado como deficiente Psíquico o minusválido por la Seguridad Social a cada trabajador.

Es condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social. Esta ayuda se pagará de una sola vez y en el mes de junio.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se verá incrementado este importe en el mismo porcentaje de subida que experimente el Convenio Colectivo en cada uno de los años señalados.

Artículo 34.º

El personal ya contratado para el turno nocturno y el que en adelante se contrate para dicho turno, tanto si su contratación es temporal como si se trata de fijos, la Empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turno que estime oportuno.

Artículo 35.º

Por cada trabajador fijo de almacén de turno diurno que cause baja en la Empresa pasará al turno diurno un trabajador fijo del turno nocturno de almacén del mismo centro de trabajo, este pase se hará por rigurosa antigüedad en dicho turno.

Artículo 36.º

Conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los/las trabajadores/as, según redacción dada por Ley 63/97, de 26 de diciembre, y existiendo en CECOFAR plan formativo de empresa, se establece como número máximo de contratos para la formación que la Empresa puede realizar en el 20% de la plantilla existente en cada momento a nivel de empresa.

Artículo 37.º *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

ANEXO I

El salario base y todos los complementos correspondientes al año 2008 serán los mismos que en el año 2007.

Salarios mensuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 2009

Categorías	Salario convenio mensual (× 17 pagas)
Jefe de Contabilidad	1.635,16
Jefe Almacén Central	1.635,16
Jefe de Compras	1.635,16
Jefe Administrativo	1.503,97
Jefe de Sucursal	1.503,97
Jefe Sección Administrativo	1.418,57
Jefe Sección Almacén	1.418,57
Secretaria/o de Gerencia	1.388,38
Operador de Ordenadores	1.388,38
Oficial Administrativo 1. ^a	1.388,38
Oficial Administrativo	1.312,14
Encargado de Mantenimiento	1.388,38
Dependiente Mayor	1.388,38
Dependiente	1.297,17
Dependiente de 2. ^a	1.202,81
Profesional Oficio	1.202,81
Auxiliar Administrativo 1. ^a	1.297,17
Auxiliar Administrativo 1. ^a B	1.202,81
Auxiliar Administrativo 2. ^a	921,63
Mozo 1. ^a	1.202,81
Mozo 2. ^a	918,81
Limpiador/a	1.156,04
Aspirante Administrativo	771,24
Aprendiz	781,27

ANEXO II

El horario del Centro de Sevilla para los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, y 2013 será:

Almacén*:

Día:

Lunes a viernes: de 6,00 a 21,30 h.

Sábados: de 8,00 a 15,30 h.

Turno de noche:

Lunes a viernes: de 21,30 a 05,30 h.

Teléfonos:

Lunes a viernes: de 8,00 a 21,00 h.

Lunes a viernes en julio y agosto: de 8,00 a 21,30 h.

Sábados: de 8,00 a 15,00 h.

Administración:

Turno de mañana:

Lunes a viernes: de 7,00 a 15,30 h.

Sábados: de 8,00 a 15,00 h.

Los turnos los fijará el responsable correspondiente antes de primero de enero.

* El personal fijo de almacén de Sevilla a fecha firma de Convenio se registrá por los siguientes turnos:

Turno de Mañana:

Lunes y días posteriores a festivos de 6,00 a 14,00 h.

Martes a Viernes de 7,00 a 14,00 h.

Sábados de 8,00 a 15,30 h.

Turno de Tarde:

Lunes a Viernes de 14,00 a 21,30 h.

Sábados de 8,00 a 15,30 h.

Turno de Noche:

Lunes a Viernes de 21,30 a 5,30 h.