OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

5069

RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2013, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa (DFG, S.L.)».

ANTECEDENTES

Primero.– El día 19 de julio de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 23 de julio de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que completaran los datos estadísticos relativos a las tablas salariales, lo que se efectuó en REGCON el día 5 de agosto de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i) del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de agosto de 2013.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUCIÓN FARMACEÚTICA DE GIPUZKOA (DFG, S.L.) 2012-2015

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa «Distribuidora Farmaceútica de Gipuzkoa, S.L. (DFG, S.L.)» que preste servicios en los centros de trabajo de San Sebastián, Oiartzun y Amorebieta-Etxano.

Artículo 2.– Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia desde el uno de enero de 2012 al treinta y uno de diciembre de 2015, excepto en las materias para las que se establezca una vigencia distinta, en cuyo caso se estará a lo fijado de forma expresa al efecto.

Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Convenio se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de setiembre de 2015, o del mismo mes de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada o de cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.– Comisión Paritaria.

1.– Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes del personal y tres representantes de la Empresa. El Comité de Empresa, designará los representantes del personal en la Comisión.

2.– Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) El seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Así, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio serán sometidas a dicha Comisión.

Antes de ejercer cualquier reclamación de carácter colectivo respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio ante cualquier instancia externa a la empresa, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la Comisión Paritaria.

b) Las controversias de carácter individual de interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo que surjan entre el personal y la Dirección de la Empresa podrán ser sometidas a la Comisión Paritaria siempre que las partes acuerden el sometimiento expresamente.

3.– La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, debiendo mediar escrito firmado por la mayoría de cada una de las partes con indicación del objeto de la reunión.

4.– Los acuerdos para su validez deberán ser adoptados por mayoría de cada una de las partes, vinculando en dicho caso a ambas partes. Dichos acuerdos se expresarán por escrito y se adjuntarán al presente Convenio como anexo.

5.– La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, en los supuestos en que no se haya logrado acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio serán sometidas a los Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco.

Artículo 4.– Procedimiento de inaplicación del convenio colectivo.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 5.– Jornada laboral.

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será la siguiente:

– Durante 2012 la jornada laboral será la establecida en los correspondientes convenios colectivos de aplicación al personal.

– Durante 2013 se trabajarán 1.768 horas anuales, 38,85 horas semanales de presencia de lunes a sábado.

– Durante 2014 se trabajarán 1.764 horas anuales, 38,76 horas semanales de presencia de lunes a sábado.

– Durante 2015 se trabajarán 1.756 horas anuales, 38,58 horas semanales de presencia de lunes a sábado.

Se mantiene el acuerdo por el cual quienes están en jornada continuada aceptarán el fraccionamiento de la jornada laboral, pasando a jornada partida, si así lo exigen las necesidades del servicio.

Cuando la Empresa haga uso de este derecho, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del propio trabajador afectado, con una semana de antelación.

Artículo 6.– Calendario laboral.

La Dirección establecerá el calendario laboral previa consulta a la representación legal del personal. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncios antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación.

Artículo 7.– Vacaciones.

En concepto de vacaciones reglamentarias se abonarán 30 días a salarios reales, incluido el plus transporte, disfrutándose necesariamente 26 días laborables.

El calendario de vacaciones será establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Se fija como periodo preferente de vacaciones, el comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa, el empleado tuviera que disfrutar íntegramente sus vacaciones fuera del periodo preferente, será compensado con cuatro días de vacaciones, a disfrutar dentro del año en curso y sin alterar el funcionamiento del departamento al que pertenece.

Si el empleado, de forma voluntaria, elige disfrutar íntegramente sus vacaciones entre el 7 de enero y el 31 de marzo, entre el 2 de mayo y el 23 de junio, o entre el 1 de noviembre y el 31 del mismo mes, será compensado con dos días de vacaciones, a disfrutar dentro del año en curso y sin alterar el funcionamiento del departamento al que pertenece.

La coincidencia en la elección de fechas, dará prioridad de disfrute al trabajador de más antigüedad, pero con carácter rotativo.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, establecerá cuantas personas de cada sección pueden coger simultáneamente las vacaciones.

El cuadro de vacaciones deberá ser presentado antes del 1 de marzo, previendo la movilidad de los puestos de trabajo. Para el 31 de diciembre de cada año, se presentará el cuadro de turnos de sábado y turnos de fechas puente del año siguiente.

Se comunicará al personal, con dos meses de antelación, su fecha de vacaciones. El personal que teniendo cogida una fecha de vacaciones la cambiara por propia voluntad, tendrá que volver cogerlas en fechas libres, sin desplazar a ningún compañero.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en la legislación vigente, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8.– Antigüedad.

A efectos de abono de antigüedad, se contabilizará el tiempo de aprendizaje. Esta antigüedad se calculará en base a cuatrienios del 5% del salario base y el complemento personal derivado de la aplicación del artículo 32.3 del presente convenio, en los supuestos del personal al que corresponda su reconocimiento.

Los aumentos periódicos por antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del mismo día en que se cumpla el cuatrienio. Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador a su Empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada por otros conceptos, pero podrá ser absorbida con aquellas que por este mismo concepto tenga establecidas la Empresa.

Artículo 9.– Premios de antigüedad.

Como premio a la permanencia de los trabajadores en la Empresa se estipulan las siguientes cantidades:

a) El equivalente a la mitad de la paga de un mes de su sueldo, cuando cumplan 25 años de antigüedad desde la fecha de su contrato inicial.

b) El equivalente a la paga de un mes de su sueldo, cuando cumplan 40 años de antigüedad desde la fecha de su contrato inicial.

Artículo 10.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario real, que incluye el plus transporte, de cada persona de la plantilla de la empresa.

Las fechas que se establecen para el pago de las gratificaciones son:

– 15 de marzo,

– 15 de junio,

– 15 de septiembre, y

– 21 de diciembre de cada año, no siendo absorbibles por ningún otro concepto.

Artículo 11.– Horas extraordinarias.

Si por causas ajenas al trabajo habitual, la Empresa solicitara al personal la realización de horas extraordinarias, lo comunicará al Comité.

Si se producen, se compensarán con horas de descanso, concertando con la empresa las fechas de disfrute de estas horas, que deberán ser autorizadas previamente por el encargado de la sección a que pertenece el interesado. Este podrá exigir un preaviso de 48 horas. La Empresa entregará mensualmente la relación de horas extraordinarias realizadas al Comité de Empresa. Esta relación será de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

Artículo 12.– Contratos de trabajo.

A todo el personal de nuevo ingreso, se le contratará mediante escrito, donde se formalizarán todas las condiciones de trabajo. Estas deberán ser similares a las que disfruten los trabajadores que desempeñen sus mismas funciones.

A la formalización de su contrato de trabajo, las personas podrán contar con la asistencia de la representación del personal.

La Dirección entregará a la representación del personal una copia básica de todos los contratos que se celebren en la empresa, a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que será suficiente su notificación.

En caso que la empresa contrate personal de otra empresa de trabajo temporal, lo pondrá en conocimiento del comité.

Artículo 13.– Finiquito.

Toda persona podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Artículo 14.– Licencias retribuidas.

La Empresa concederá licencias, en el caso de las retribuidas, con el abono del salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivos, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

A) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte por coincidir con el periodo de vacaciones.

B) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más asimismo retribuidos en caso de parto por cesárea.

C) Por enfermedad del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas. Se podrá ampliar este permiso hasta 1 mes no retribuido.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos, padres y hermanos que convivan con el trabajador, éste tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos de la finalización del anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictará la Comisión Mixta Interpretativa, en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañantes, etc.

D) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales. Por muerte de tíos y sobrinos: 1 día natural.

E) Por matrimonio de hermanos, hijos o padres: 1 día natural.

En los casos B), C) y D) si hubiese desplazamiento superior a 150 km se ampliarán los permisos señalados en dichos supuestos con tres días naturales más (excepto tíos y sobrinos).

F) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

G) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a cualquier consulta médica, debiendo presentar el trabajador al empresario un impreso justificativo de la referida consulta médica.

En todos estos casos de asistencia a consulta médica y/o por motivos personales de obligado cumplimiento, hasta el límite de 25 horas/año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

En lo demás y dentro del límite de 25 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas del cónyuge, así como de hijos menores de 15 años y padres.

H) Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de una hora que será la primera o última de la jornada diaria. Así mismo, el hombre o la mujer podrá optar por acumular esta hora diaria a razón de una hora por cada día laborable conforme al calendario laboral de la trabajadora y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la Dirección.

Para el disfrute de las licencias de los apartados C), D) y E), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado (excepto tíos y sobrinos). Asimismo, a los efectos anteriormente señalados se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Las parejas que tengan demostrada su convivencia, tendrán la misma consideración que los matrimonios, a los efectos de este artículo 14.

Artículo 15.– Excedencias.

El personal de la plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al trabajo.

La excedencia podrá ser de dos tipos: voluntaria y forzosa.

1.– Excedencia voluntaria.

1.1.– El personal 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, de entre un mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa a excepción del personal en situación de excedencia al que se hace referencia en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

1.2.– Asimismo, el personal tendrá derecho a acogerse a las excedencias especiales establecidas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos y condiciones siguientes:

a) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal de la empresa para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2.– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Entidad, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 16.– Prendas de trabajo.

La Empresa suministrará a los trabajadores 2 equipos standard de ropa de trabajo anualmente, adecuados a cada tipo de trabajo.

Cada empleado asignado al almacén o al departamento de chóferes, tendrá derecho a comprarse por su cuenta un par de zapatos o zapatillas, abonándole la empresa, con carácter anual, la cantidad de 45 euros, cantidad que será actualizada anualmente según el IPC que corresponda.

No obstante lo anterior, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá formular propuesta a la Comisión Paritaria del Convenio para el establecimiento de una nueva regulación de la ropa de trabajo que se considere necesario utilizar en la empresa y el modo de proceder a su provisión.

Artículo 17.– Capacidad disminuida.

El personal de la empresa que por accidente laboral o enfermedad profesional resultara afectado por alguna incapacidad reconocida por las instancias competentes, tendrá derecho a un puesto de trabajo adecuado a su nuevo estado de salud. La retribución a abonar será la que corresponda a la jornada laboral y puesto de trabajo en que se desempeñe su actividad.

Artículo 18.– Póliza de seguro.

La Empresa contratará y hará efectiva una póliza de seguro para todo el personal, de forma que en caso de incapacidad absoluta o muerte del trabajador, sus familiares perciban una indemnización de 40.212,32 euros en caso de muerte natural y de 94.853,92 euros en caso de muerte o incapacidad absoluta por accidente de trabajo. El importe de las indemnizaciones se actualizarán automáticamente a partir del 1 de enero de cada año, de acuerdo con los incrementos salariales acordados para los diferentes años de vigencia del presente convenio.

Artículo 19.– Expedientes de regulación.

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido, basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la Empresa estará obligada a:

A) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que se va a adoptar, su fundamento y documentos en los que justifique la pretensión.

B) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá carácter vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa, con antelación a su comunicación al interesado. En caso de acuerdo entre trabajadores y Empresa afectados en el expediente de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización no podrá ser inferior a 1,5 meses por años de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad, excepto en el supuesto de declaración de la empresa en concurso de acreedores.

En los supuestos de despido por causas objetivas el empresario estará obligado a satisfacer a los trabajadores afectados sin limitación de antigüedad en la Empresa, una indemnización de 30 días de salario real por cada año de servicio o fracción de año, siempre y cuando el trabajador muestre su conformidad con la decisión.

En este caso la máxima indemnización será de 12 mensualidades.

Artículo 20.– Secciones sindicales.

El personal de la Empresa afiliado a una central sindical, legalmente constituida, podrá constituir una Sección Sindical de Empresa.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical laboral en los locales de la Empresa. Recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que en el ejercicio de tales derechos puedan interferir el trabajo o la marcha normal de producción.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir delegados sindicales que representen a los afiliados de la sección sindical ante el empresario.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc. en los temas de negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación, etc., con acceso a los locales de la Empresa.

e) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa junto con el escrito razonado al interesado, entregará copia para la sección sindical de Empresa a la que pertenece.

g) Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 20% del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La autorización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese sólo 1 día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de 1 día de licencia no retribuida.

Artículo 21.– Delegados/as de sección sindical.

Los/as delegados/as de las secciones sindicales que agrupen como mínimo en cada centro de trabajo el 20% de afiliación del total de la plantilla de dicho centro, tendrá derecho a un máximo de 10 horas retribuidas al mes a salario real.

Los/as delegados/as de sección sindical que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este artículo podrán convocar a los/as delegados/as de personal y comité de empresa dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias. Los/as delegados/as de sección sindical que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en este artículo, deberán ser informados de cuantas medidas tengan intención de adoptar:

1.– Expedientes de regulación de empleo.

2.– Traslados totales o parciales de la Empresa.

3.– Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

4.– Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo. A las reuniones de los afiliados de una sección sindical que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en este artículo, podrán acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

La Dirección de la Empresa o persona en que delegue y los/as delegados/as de sección sindical que cumplan lo requerido en cuanto afiliación de este artículo, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Artículo 22.– Delegados de personal y comité de empresa.

El/la delegado/da de personal y el comité de empresa son órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que señalen la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, serán las siguientes: 25 horas retribuidas para el comité de empresa. Las horas de los/as delegados/as de personal y miembros del comité de empresa podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios miembros, hasta el límite de 20 horas por representante.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las horas retribuidas para acción sindical de los miembros del comité de empresa no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos incluyen una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 23.– Asambleas.

La Empresa dará autorización de asambleas retribuidas tanto dentro como fuera de horas de trabajo hasta un máximo de 14 asambleas y 10 horas durante la vigencia de este convenio.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa o requerimiento del delegado de sección sindical en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/la delegado/a de sección sindical de empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la Empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación de 48 horas mínimo a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección.

Por razones excepcionales y fundamentales, la Empresa podrá modificar la fecha de la celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. Las retribuciones de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivos, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose, fuera de horas de trabajo, conforme a lo anteriormente establecido.

Artículo 24.– Funciones del comité de empresa y delegado/a de personal.

Serán funciones del comité de empresa y delegado/a de personal las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuesen necesarios.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejoría.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

– Expedientes de regulación de empleo.

– Traslados totales o parciales de la empresa.

– Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

– Decisiones que afecten substancialmente a organización del trabajo. La validez de las situaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado, estará condicionada a los requisitos de información y consulta previa.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere oportunas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

La Empresa facilitará al comité de Empresa y al/la delegado/a de personal periódicamente información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el comité. Los miembros del comité de empresa y delegado/a de personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios trabajadores de la empresa.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento del/la Delegado/a de Personal y Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 25.– Garantías del comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as de sección sindical.

Los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la dirección, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.

Las reuniones del comité de empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá ser inferior. Se procurará que las reuniones del comité sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas:

En caso de representantes de los trabajadores al comité de empresa. En caso de delegado sindical al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carecer vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa. El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o delegados sindicales lo harán fuera de horas de trabajo.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente, ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas sin que a tales efectos sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

Artículo 26.– Reconocimiento médico.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la Empresa reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma, y establecerán los medios adecuados para dicho reconocimiento cuando la Empresa carezca de servicios médicos. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado para los mismos no será retribuido.

La revisión médica anual será voluntaria, si bien todo aquel empleado que, por decisión propia, no participe de la misma, firmará un documento haciendo constar el hecho. Consistirá en análisis de orina y sangre. Además en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, pérdida de visión, problemas de columna vertebral, etc.) el reconocimiento incluirá lo que sea procedente. En estos casos (de puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional), la revisión podrá ampliarse a dos veces al año, una estipulada por la Empresa y otra cuando el trabajador se encuentre afectado.

Cuando las circunstancias lo requieren, tanto la Dirección como la representación de los trabajadores, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados previo acuerdo entre las partes, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes nocivos en los puestos de trabajo.

En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas, y pondrán en marcha las prescripciones y medidas correctoras que los informes de la investigación propongan.

Los trabajadores individualmente tendrán derecho a conocer el resultado de las investigaciones de accidentes o de las mediciones higiénicas que le afecten. Igualmente tendrán derecho a ser informados de los resultados de los reconocimientos médicos.

Por su parte los trabajadores, también estarán obligados a cumplir las instrucciones y normas de Seguridad y Salud Laboral, especialmente los que se refieren al debido uso de prendas de protección personal.

Artículo 27.– Movilidad funcional y geográfica del personal.

1.– La movilidad funcional en la empresa se aplicará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

2.– Por razones organizativas o de producción que lo justifiquen la Dirección podrá decidir que la prestación del servicio del personal se efectúe en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

En el supuesto de que la movilidad se diera entre los centros de trabajo de San Sebastián o Lanbarren a Amorebieta-Etxano o viceversa, el personal que tuviere que realizar traslados por dicho motivo tendrá la siguiente compensación:

– Se le considerara 45 minutos de trabajo como efectivamente realizado por cada viaje que realice.

– Se le abonará 0,25 euros/kilómetro.

– Se le abonarán los gastos de Peaje.

Los cambios del centro de trabajo que tenga asignado como habitual a otro centro de trabajo de la propia empresa será comunicada por la Dirección a la persona afectada y al Comité de Empresa o Delegado/a con una antelación mínima de 72 horas, salvo acuerdo entre las partes.

En el supuesto del personal cuyo contrato de trabajo incluya alguna cláusula al respecto se estará a lo recogido en dicho contrato.

3.– Se establece la posibilidad de distribuir de manera irregular la jornada anual que le corresponda trabajar al personal a lo largo del año. Dicha distribución irregular podrá alcanzar el 5% de la jornada anual y su superación solo será posible si media acuerdo con las personas afectadas.

Salvo acuerdo con la persona afectada, la aplicación de la distribución irregular de la jornada se llevará a efecto preavisando la Dirección con un mínimo de 3 días de antelación. Cuando la aplicación de la distribución irregular conlleve el aumento de las horas establecidas en jornada diaria, la misma se realizará respetando en todo caso el régimen de descanso entre jornadas establecido en la legislación vigente.

Cuando se trate de disminuir la jornada, esta se compensará con los excedentes de jornada en caso de que se hubieren producido o se modificaran las jornadas fijadas en calendario o en el contrato laboral. Se procurará que la fracción mínima susceptible de ser aplicada en dicho concepto sea equivalente a una jornada completa de trabajo diario que le corresponda a cada persona en base a su calendario, horario y tipo de jornada.

La distribución irregular de la jornada a la que se refiere el presente artículo no implicará en ningún caso un incremento de la jornada anual.

Artículo 28.– Cobertura de las situaciones de Incapacidad temporal.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público de la Seguridad Social a través del INSS.

Artículo 29.– Clasificación del personal.

1.– El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrolla, será clasificado en Grupos Profesionales.

2.– El establecimiento de la estructura profesional por grupos se realizará sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona asalariada de la empresa. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

3.– Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, el contenido básico de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito deberá reflejarse con claridad el grupo profesional y sub-grupo asignado al trabajador/a.

En atención a las funciones desarrolladas y puestos de trabajo existentes en la empresa, se establecen 4 Grupos Profesionales, con sus correspondientes sub-grupos cuya descripción se realiza en el anexo II.

Artículo 30.– Garantías personales.

No causarán baja en la plantilla de la Empresa, excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención, debida a su participación en manifestaciones, huelgas legales o cualquier motivo político, siendo automáticamente reincorporado a su puesto de trabajo, con excepción siempre de los delitos comunes.

Artículo 31.– Incapacidad temporal.

Las prestaciones en los supuestos de incapacidad temporal serán las siguientes:

1.– En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real.

2.– En caso de incapacidad temporal derivada de accidente y/o enfermedad no profesional, la empresa complementará la prestación reconocida por la Seguridad Social de la siguiente manera:

a) Durante los tres primeros meses, hasta el 100% del salario real desde el primer día.

b) Durante los meses cuarto al sexto (ambos inclusive), hasta el 80% del salario real.

c) A partir del sexto mes, la empresa no complementará la prestación reconocida por la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, en supuesto de hospitalización o enfermedad grave que conlleve una incapacidad superior a tres meses, se complementará hasta el 100% del salario. En caso de discrepancias, se podrá someter a la Comisión Paritaria.

Artículo 32.– Remuneraciones.

1.– El salario base del personal de la empresa es el establecido en las Tablas salariales por Grupos Profesionales que figuran en el anexo I del presente convenio.

2.– Los incrementos salariales reales del personal de la empresa serán los siguientes:

1) Con efectos 1 de enero de 2013 y hasta el 31 de diciembre del 2013 los salarios aplicables al personal a 31 de diciembre de 2012 tendrán un incremento del 3%.

2) En el año 2014, los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2013 tendrán un incremento del 2,25%.

3) En el año 2015 los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014 tendrán un incremento del 2,25%.

3.– En el caso de que a la firma del presente convenio, aplicado al vigente a 31 de diciembre de 2012 el incremento del 3%, el salario base de cada persona de la plantilla en el concepto equivalente a las retribuciones básicas sea superior al salario asignado a su Grupo Profesional en el anexo II, el exceso pasará a constituir un complemento personal de carácter no absorbible ni compensable por ningún concepto salarial o incrementos, salvo en los casos de promoción en los que se estará a lo expresamente pactado en esta materia.

Este complemento tendrá a futuro los incrementos salariales que se pacten y se abonará prorrateándose en las retribuciones mensuales y pagas extraordinarias.

Artículo 33.– Seguridad y salud laboral.

La Dirección de la empresa y los trabajadores asumen los derechos y las responsabilidades reciprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral se determinen por la legislación vigente, así como por las disposiciones específicas de este Convenio.

Artículo 34.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se aplicará el Acuerdo Colectivo de Empresa sobre Jubilación Parcial suscrito con fecha 25 de marzo de 2013, que incluye la relación de personas de la plantilla incorporadas al Plan de Jubilación Parcial de la empresa hasta el 31 de diciembre de 2018.

Conforme al referido Acuerdo sobre Jubilación Parcial:

– Al llegar a la edad requerida según la normativa vigente, el personal incluido en dicho Acuerdo sobre Jubilación Parcial tendrá derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial y al establecimiento de un contrato a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

– El trabajador o trabajadora se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la empresa por el porcentaje de la jornada de trabajo fijado por la normativa vigente. La Dirección de la Empresa, S.A., por su parte, suscribirá un contrato de relevo con una persona que cumpla los requisitos legales establecidos en cada caso.

– La jubilación parcial y, en consecuencia, la vinculación laboral se extinguirá al alcanzar la edad ordinaria para la jubilación total.

– El trabajador/a jubilado/a parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable a sus circunstancias personales. La Dirección de la empresa abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial por el porcentaje establecido de su jornada laboral.

Artículo 35.– Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

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/as 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.

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/a, fichando o firmando por él/ella.

e) Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcienda 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.

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/as o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

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

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/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Sin perjuicio de lo establecido con relación a la vigencia del presente convenio, la totalidad de las condiciones laborales de aplicación al personal proveniente de UFG, S.A. y Guifarco, S. Coop., durante 2012, serán las que resultan de lo dispuesto en sus respectivos convenios colectivos que se derogan a la firma de este Convenio.

Asimismo, excepto en lo que respecta a los incrementos salariales que resulten de aplicación conforme a lo previsto en este Convenio, en el periodo 1 de enero de 2013 al 12 de julio de 2013, las condiciones laborales del personal al que se refiere el párrafo anterior serán las reguladas en sus convenios de aplicación hasta la firma del presente convenio.

Al personal que hubiera prestado servicios en UFG, S.A. con anterioridad al 1 de octubre de 2012 y con contrato de trabajo vigente en la actualidad en DFG, S.L., cuyas condiciones salariales en estos momentos son las establecidas en el convenio estatal del sector, se aplicará con efectos 1 de octubre de 2012, las tablas salariales del personal de UFG, S.A. hasta la firma del presente convenio.

Con efectos 1 de junio de 2013, al resto del personal incorporado a DFG, S.L. con posterioridad al 1 de octubre de 2012, se aplicará las tablas salariales del personal de UFG, S.A.

Al personal comprendido en los dos supuestos anteriores se abonará los atrasos que corresponda y, partir del 12 de julio de 2013, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 32.3 del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con independencia de lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, la aplicación del complemento de antigüedad al personal proveniente de Guifarco, S. Coop. se realizará en los términos y condiciones establecidos en el convenio que resultaba de aplicación a dicho personal hasta la firma del presente convenio colectivo de DFG, S.L.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Con relación a la condición más beneficiosa que, para el supuesto de despido improcedente, reconoce al personal contratado en dicha sociedad con anterioridad al 1 de marzo de 2000 el convenio colectivo de Unión Farmacéutica Guipuzcoana, S.A. (UFG, S.A) que se deroga a la

firma del presente convenio se pacta que, en caso de despidos de personal proveniente de UFG, S.A. contratado en dicha sociedad con anterioridad al 1 de marzo de 2000 que fuesen declarados improcedentes, la Empresa se verá obligada a reincorporarle a su puesto de trabajo en las mismas condiciones y situación que tuviere en el momento de producirse el despido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El personal procedente de UFG, S.A. contratado en dicha sociedad con anterioridad al 1 de marzo de 2000, tendrá derecho a disponer de servicio de transporte a cargo de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con relación a la antigüedad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio colectivo, entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2017 no se generarán nuevos cuatrienios.

En todo caso, el personal seguirá percibiendo las cantidades devengadas en concepto de antigüedad por los cuatrienios generados hasta el 31 de julio de 2013 de acuerdo con la regulación establecida en sus convenios de aplicación hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo. Dicho importe tendrá los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la firma del presente convenio colectivo se pacta de forma expresa que quedan derogados a todos los efectos los convenios colectivos de UFG, S.L. y Guifarco, S. Coop.

ANEXO I

SALARIO BASE POR GRUPOS PROFESIONALES

Tabla de salario base 2013 a aplicar solo entre el 12 de julio y el 31 de diciembre de 2013

	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA UFG ACTUAL	
GRUPO I	Responsables de departamento	Personal técnico titulado	24.078,14
GRUPO II	Responsables de proceso	Jefes	21.469,89
GRUPO III			
Sub-A	Encargado de grupo/jefe de sección	Jefes de sección	20.163,99
Sub-B	Comercial/viajante	Profes. Oficio/vendedores	20.163,99
Sub-C	Titulados		20.163,99
GRUPO IV			
	Preparador de pedidos/dependiente	Profes. Oficio/Dependientes	19.346,05
	Repartidor de pedidos/chofer	Profes. Oficio/Conductor Repartidor	
	Captura y tratamiento de datos	Profes. Oficio/Ofic. Admtvos.	
	Administrativo	Profes. Oficio/Oper. Maq. Contable	
	Personal de limpieza	Personal de limpieza	

El salario base establecido en este anexo se aplicará de forma proporcional en cada mensualidad o paga que corresponda abonar en el periodo en que preste servicios cada persona entre el 12 de julio y el 31 de diciembre de 2013.

Tabla de salario base 2014

	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA UFG ACTUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I	Responsables de departamento	Personal técnico titulado	24.619,90
GRUPO II	Responsables de proceso	Jefes	21.952,96
GRUPO III			
Sub-A	Encargado de grupo/jefe de sección	Jefes de sección	20.617,68
Sub-B	Comercial/viajante	Profes. Oficio/vendedores	20.617,68
Sub-C	Titulados		20.617,68
GRUPO IV			
	Preparador de pedidos/dependiente	Profes. Oficio/Dependientes	19.781,34
	Repartidor de pedidos/chofer	Profes. Oficio/Conductor Repartidor	
	Captura y tratamiento de datos	Profes. Oficio/Ofic. Admtvos.	
	Administrativo	Profes. Oficio/Oper. Maq. Contable	
	Personal de limpieza	Personal de limpieza	

Tabla de salario base 2015

	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA UFG ACTUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I	Responsables de departamento	Personal técnico titulado	25.173,85
GRUPO II	Responsables de proceso	Jefes	22.446,90
GRUPO III			
Sub-A	Encargado de grupo/jefe de sección	Jefes de sección	21.081,58
sub-B	Comercial/viajante	Profes. Oficio/vendedores	21.081,58
sub-C	Titulados		21.081,58
GRUPO IV			
	Preparador de pedidos/dependiente	Profes. Oficio/Dependientes	20.226,42
	Repartidor de pedidos/chofer	Profes. Oficio/Conductor Repartidor	
	Captura y tratamiento de datos	Profes. Oficio/Ofic. Admtvos.	
	Administrativo	Profes. Oficio/Oper. Maq. Contable	
	Personal de limpieza	Personal de limpieza	

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de DFG, S.L. dentro de la estructura profesional pactada, y en consecuencia, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a) Conocimiento y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre el resultado y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

La asignación del Grupo Profesional, a cada trabajador/a, se realizará atendiendo a los criterios generales de este apartado y el contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

En atención a las funciones desarrolladas y puestos de trabajo existentes en la empresa, se establecen 4 Grupos Profesionales cuya descripción es la siguiente:

GRUPO I:

Definición general: tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

En este Grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

Tareas y/o funciones:

– Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimento, en el más amplio sentido.

– Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Estaría dentro de este Grupo el personal técnico de departamentos, con la categoría de Responsable Departamento en la actualidad.

GRUPO II:

Definición general: tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este Grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

Tareas y/o funciones:

– Coordinación y mando sobre un grupo de trabajadores/as ocupados en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.

– Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.

– Comercialización y mercadotecnia.

– Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos de acuerdo con la formación y titulación aportada.

– Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarían dentro de este Grupo los que en la actualidad tienen la categoría de responsables de procesos.

GRUPO III:

Definición general: tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otros trabajadores/as, además de la ejecución de tareas propias diferenciadas.

En este Grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

Tareas y/o funciones:

– Promoción de las ventas, comercialización de los productos distribuidos por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.

– Funciones referidas al tratamiento y gestión informática de datos.

– Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos.

– Funciones de mantenimiento y adecuación de los procesos y sistemas informáticos.

– Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

– Tareas de pedidos de compras en toda su extensión, no obstante, dichas funciones podrán incorporarse a otros grupos profesionales dependiendo de la tipología y dimensión de la empresa.

– Coordinación de tareas de un grupo de trabajadores/as ocupado en labores de mantenimiento de maquinaria, instalaciones o vehículo.

– Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Formación:

Titulación académica, a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarían dentro de este Grupo los que en la actualidad tienen las categorías de Encargado de grupo / Jefe de sección, Comercial / viajante y todos aquellos titulados cuya titulación fue requerida en su momento para el acceso al puesto de trabajo.

Este grupo se subdivide en 3:

SUBGRUPO III-A:

– Encargado de grupo

– Jefe de sección

SUBGRUPO III-B:

– Comercial.

– Viajante

SUBGRUPO III-C:

– Titulados

GRUPO IV:

Definición general: tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

En este Grupo profesional las actividades a desarrollar y la formación requerida para su desempeño son las siguientes:

Tareas y/o funciones:

– Recepción de pedidos por cualquier sistema, medio o procedimiento.

– Recepción de mercancías en todas sus fases.

– Preparación y puesta de pedidos, entendiendo por tal todas las tareas comprendidas desde la función de ordenar y colocar los productos en las estanterías o dispensadores automáticos, hasta su posterior separación y preparación, repartiéndolos en cestas o cubetas o cualquier otro medio de embalaje, o embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío, interpretando para ello el pedido u orden de puesta mediante un documento físico o instrucción electrónica.

– Tareas de transporte interno y paletización realizado con elementos mecánicos.

– Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

– Tareas de acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de todo tipo de máquinas auxiliares, así como de su zona de trabajo.

– Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

– Funciones de conducción de vehículos de reparto.

– Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas para recibir pedidos, atender reclamaciones o gestiones de los clientes o proveedores, y/o atención de visitas.

– Tareas de tratamiento de textos, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración. Tareas propias de secretariado.

– Gestiones de cobro.

– Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

– Mantenimiento de la operatividad de redes informáticas internas de la Empresa. Puesta en funcionamiento de ordenadores y accesorios informáticos.

– Labores de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y realización de propuestas de contestación.

– Tareas de administración de personal como recibo de salarios, seguros sociales, retenciones fiscales, tramitación y control de altas y bajas, etc.

– Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.

– Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos que no requieran, para su utilización carné o formación específica.

– Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia, ayuda de un conductor.

– Tareas elementales recuperación de materias y productos.

– Tareas sencillas de mantenimiento y limpieza de locales y enseres.

– Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

– Tareas de mecanografía, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración, sin precisarse conocimientos informáticos de ningún tipo.

– Gestiones de cobro (antiguo cobrador).

– Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Formación:

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Estarían dentro de este Grupo los que en la actualidad tienen las categorías de Preparador de pedidos / dependiente, Repartidor de pedidos / chofer, Captura y tratamiento de datos, Administrativo, Ayudante segundo año y Ayudante primer.