OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

686

RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2014, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Vascongada, S.C.L. Vascofar.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 27 de noviembre de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 30 de diciembre de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que cumplimentaran datos de la hoja estadística, que fue completada en REGCON el día 14 de enero de 2014.

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 191/2013, 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 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 14 de enero de 2014.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

COOPERATIVA FARMACÉUTICA VASCONGADA «VASCOFAR» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO 1

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Artículo 1.– El presente Convenio Colectivo se concierta entre:

Vascofar, representada por las personas expresamente facultadas para ello por el Consejo Rector de dicha Sociedad, y Los Trabajadores integrantes de la Mesa Negociadora, que actúan en su calidad de Representación Legal de los Trabajadores en los centros de trabajo afectados.

CAPITULO 2

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 2.– Ámbito funcional y personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en Vascofar a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como el personal eventual o interino.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal calificado por la Empresa como de «Área directiva» o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores con un mínimo de 72 horas de antelación.

Artículo 3.– Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación a los trabajadores de Vascofar en todos los Centros de Trabajo de la Empresa vinculados de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.º.

Artículo 4.– Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2017.

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

CAPITULO 3

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.– Organización del trabajo.

Apartado 1. Clasificación funcional: los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Grupo Profesional 0

Grupo Profesional 1

Grupo Profesional 2

Grupo Profesional 3

Grupo Profesional 4

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona asalariada de este sector. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo y de acuerdo a la definición recogida en el Convenio Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos.

Artículo 6.– Ingresos del personal.

La Empresa reclutará personal del exterior cuando no puedan ser cubiertas, cuantitativa o cualitativamente las plazas vacantes por personal de la actual plantilla.

Los candidatos a ingreso deberán superar las pruebas psicotécnicas, técnicas y/o prácticas que la Empresa determine, así como superar las correspondientes pruebas del reconocimiento médico previo.

Artículo 7.– Tiempo de trabajo/calendario laboral.

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores/as afectados por el presente Convenio no podrá exceder de mil setecientas sesenta y ocho (1.768) horas anuales en cómputo efectivo de trabajo, distribuidas de lunes a sábado según los calendarios de trabajo que se establezcan. Esta jornada anual no incluye el tiempo de traslado al centro de trabajo, por tanto desde el inicio de vigencia de este Convenio Colectivo la Empresa no facilitará ni compensará el transporte del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo.

La distribución de la jornada tendrá por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales disponibles, y en consecuencia la empresa, dentro de su responsabilidad para la organización del trabajo podrá establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El período y la fecha de su disfrute se fijarán a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

No obstante lo anterior, las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales y consecutivos para aquellos trabajadores/as que por causas ajenas a su voluntad y de organización de empresa, las disfruten durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

Artículo 8.– Licencias/permisos.

Se considerarán Licencias o Permisos las ausencias al trabajo, retribuidas o no, justificadas en razón de las causas que la motivan.

Los motivos de concesión y duración de las mismas quedarán regulados por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) y en el Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos.

CAPITULO 4

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 9.– Impuestos y seguridad social.

Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los Impuestos y Cotizaciones a la Seguridad Social en la forma estricta que legalmente les corresponda. En todo el texto de este Convenio, donde quiera que se hable de euros se entenderá que éstos son Brutos.

Artículo 10.– Esquema retributivo.

Se establece para los años 2013 la siguiente tabla de Salarios Base por Grupo Profesional:

Grupo profesional	Salario base
Grupo 0	21.680,23
Grupo 1	18.701,47
Grupo 2	16.675,64
Grupo 3	15.661,35
Grupo 4	15.026,06

Las cantidades reflejadas en estas tablas salariales tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga por el concepto que fuese. Igualmente, este sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global, equivalente a todos los conceptos anteriormente percibidos por los trabajadores. Cualquier otro concepto –incluso legal o reglamentario– se considerará absorbido y suficientemente compensado en esta retribución global.

Excepcionalmente, los trabajadores con contrato en vigor al inicio de vigencia de este Convenio Colectivo que percibieran salarios brutos actuales superiores a los establecidos en esta retribución global, en cómputo anual, devengarán un «Complemento de garantía personal» con las siguientes características:

Complemento no absorbible, no compensable, y no revalorizable, por incrementos futuros.

Complemento calculado en la cuantía del 35% sobre el Salario Base de la nueva retribución.

Las retribuciones que se fijan en las tablas salariales, se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función

de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 8 del presente Convenio.

Las actualizaciones de la tabla salarial para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 se realizarán en la misma proporción que el incremento del IPC correspondiente a la Comunidad Autónoma de Euskadi, del año anterior.

Artículo 11.– Complementos.

A) Personales.

Antigüedad: el personal de Vascofar percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente al Grupo Profesional en el que esté clasificado.

B) De calidad / cantidad de trabajo.

Plus de productividad: a partir del año 2014, la Dirección de la Empresa se compromete al establecimiento de un Plus de Productividad que será establecido en razón de las competencias –conocimientos, habilidades y actitudes– requeridas por el desarrollo de la actividad con criterios de calidad, eficacia y eficiencia. Este Plus de Productividad solo se devengará si la empresa ha declarado beneficios en el ejercicio económico del año anterior. En todo caso, el Plus de Productividad se devengará sólo los días de asistencia efectiva al trabajo, descontándose por lo tanto, la parte proporcional a los días de ausencia por cualquier causa.

C) Vencimiento periódico superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias: al margen de las 12 retribuciones mensuales ordinarias se abonarán al personal 3 gratificaciones extraordinarias. Su liquidación se efectuará los días 15 de marzo, julio y diciembre de cada año (o el día laborable inmediato anterior, de coincidir alguno de ellos en festivo). Los conceptos que integrarán las gratificaciones serán: Salario Base, Antigüedad y Complemento de Garantía Personal (para quienes lo devenguen).

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán según el siguiente esquema:

La paga extraordinaria de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

La paga extraordinaria de julio, del 1 de enero al 30 de junio.

La paga extraordinaria de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal de nuevo ingreso, o el que cese, percibirá liquidaciones «a prorrata» del tiempo trabajado en el año natural en que se produzca una u otra circunstancia.

CAPITULO 5

ASPECTOS ASISTENCIALES

Artículo 12.– Ayuda en caso de enfermedad y accidente.

La corrección del absentismo es una prioridad estratégica para recuperar la sostenibilidad y la competitividad de la Empresa, y por tal motivo se acordará que:

A partir de la segunda baja y consecutivas, cada año natural, por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes:

Durante los tres primeros días: la empresa no abonará cantidad alguna.

A partir del día 4.º la empresa abonará el 100% del salario establecido.

Todo ello salvo que la baja derive de contingencias profesionales (accidente de trabajo, enfermedad profesional), en cuyo caso no se aplicará ningún descuento.

Artículo 13.– Ayuda para hijos discapacitados/minusválidos.

Los empleados con hijos calificados por la Seguridad Social como discapacitados o Minusválidos percibirán la cantidad de 350 euros, por hijo y por 12 mensualidades, más las gratificaciones extraordinarias, siempre que esté a cargo del trabajador.

CAPITULO 6

ASPECTOS SINDICALES

Artículo 14.– Aspectos sindicales.

La participación del Comité se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 64 y 65, singularmente.

En lo que se respecta al «crédito de horas sindicales», y sin perjuicio de las cuantías por vocal y mes establecidos, el Comité podrá acordar su globalización mensual/trimestral con asignaciones personales o por Centrales Sindicales, en su caso.

Para la utilización de dicho crédito horario la representación legal de los trabajadores requerirá la previa comunicación a la Empresa con plazo de antelación de 24 horas a su realización.

CAPITULO 7

GARANTÍAS

Artículo 15.– Revisión/absorción.

Será motivo de revisión del presente Convenio el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenios Colectivos sectoriales o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de Vascofar, concedan condiciones económicas y sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

CAPITULO 8

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 16.– Prendas de trabajo.

Todos los empleados de la Cooperativa tendrán derecho a recibir de ésta ropa uniforme para su uso durante su tiempo activo de trabajo, en la forma siguiente:

GARAJE:

(Cada 2 años)

1 Anorak

1 Polo Verano/1 Polo Invierno

1 Par de zapatillas deportivas

1 Chaqueta

(Cada año)

1 Pantalón

ALMACEN:

(Cada año)

1 Bata

1 Polo Verano/1 Polo Invierno

1 Pantalón

1 Par de zapatillas deportivas

ADMINISTRACIÓN:

(Cada año)

1 Bata

Artículo 17.– Protecciones profesionales y laborales.

Todo empleado de la Cooperativa con puesto de trabajo en el que se exija posesión de Permiso de Conducción, en el caso de que por aplicación de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial, y con ocasión de su actuación en vehículo -dentro de su jornada laboral, incluyendo trayectos de desplazamiento «in itinere»- fuera privado del Permiso o reprimido con pena de prisión menor o inferiores, tendrá la siguiente protección:

1.– Ante la privación del Permiso, la Empresa le trasladará a puesto de trabajo que no requiera de aquél, manteniéndole su retribución.

2.– Ante la pérdida de libertad, se le respetará el puesto de trabajo durante un período de 2 años.

Si la privación del Permiso se produjera por causa de incidencia ocurrida fuera de la jornada laboral del conductor se le mantendrá en plantilla durante un período de un año, percibiendo la retribución que le correspondería por su puesto y categoría.

Como condición necesaria para la aplicación de estos beneficios se exige que el trabajador-conductor afectado hubiera actuado, con ocasión de la incidencia que dio origen a cualquiera de las actuaciones judiciales o administrativas precitadas, en pleno uso de sus facultades mentales.

Como protección laboral adicional de aplicación a todo el personal de la plantilla se establece la de que, no causará baja definitiva en plantilla ni perderá derecho a su puesto de trabajo todo empleado que, privado de libertad por tiempo no superior a dos años, sea declarado inocente en virtud de resolución judicial firme.

Artículo 18.– Desplazamientos y movilidad geográfica.

La empresa podrá disponer el desplazamiento temporal de trabajadores entre centros de trabajo dispuestos en un radio de 100 kilómetros desde el centro habitual de trabajo, siempre dentro del horario de trabajo. En los supuestos de traslado que implique cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19.– Comisión paritaria.

A los efectos de aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por la totalidad de representantes de cada una de las partes firmantes, que además actuará como mecanismo de conciliación en las cuestiones que puedan surgir en relación con el Convenio. Asimismo, y por separado una y otra representación, están facultadas para la denuncia del Convenio, acordándose el plazo de preaviso de dos meses para efectuar aquélla.

Las materias no tratadas quedarán reguladas por el derecho vigente que les sea de aplicación considerándose como norma subsidiaria el Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos. En este sentido, las partes asumen la aplicación directa de los siguientes apartados de dicho Convenio Colectivo Estatal: capítulo 2, clasificación profesional; capítulo 5, licencias y excedencias; y capítulo 6, régimen disciplinario.

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 ET, 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 ET.

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 de aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 20.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral rechazara algunos de los puntos del Convenio desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Paritaria reconsiderar su contenido.