

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Española (COFARES) Centros de Santa Engracia, Fuencarral y Móstoles (código número 28001092011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Cooperativa Farmacéutica española (COFARES) Centros de Santa Engracia, Fuencarral y Móstoles, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 23 de mayo de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de junio de 2016.- El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**XXII CONVENIO COLECTIVO DE COFARES,
SOCIEDAD COOPERATIVA FARMACÉUTICA ESPAÑOLA****Capítulo I*****Disposiciones Generales***

El presente convenio lo conciertan la representación legal de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo de empresa regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones sociales y económicas de los empleados/as de los centros de trabajo de Santa Engracia, Fuencarral y Móstoles de la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, dedicada a la distribución de especialidades y productos farmacéuticos, que tengan asignado alguno de los grupos y niveles profesionales recogidos en la tabla salarial anexa, quedando exceptuado de la aplicación del mismo el personal directivo (e incluyendo entre el personal excluido al técnico de producción I y al personal comercial).

Artículo 2. *Vigencia y duración.*—La vigencia inicial del convenio se retrotrae al 1 de enero de 2016. El ámbito temporal de vigencia del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2021.

A su vencimiento, se prorrogará por períodos anuales si no existiera denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación.

Cualquiera de las dos partes podrá instar a la otra a la apertura de negociaciones para el siguiente convenio colectivo con una antelación de seis meses a la finalización del presente convenio, sin que ello afecte a la eficacia, duración y vigencia de este convenio.

Artículo 3. *Facultades de la dirección de la empresa.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores/as establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etcétera, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Las facultades de la empresa se extenderán, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- Cumplimiento de los pactos y obligaciones establecidas en el presente convenio, así como la exigencia de los rendimientos normales, entendiéndose por tales los que actualmente se vienen realizando habitualmente, cuya compensación económica se encuentra incluida en las retribuciones pactadas en este convenio, comprometiéndose los trabajadores/as a su obtención de forma continuada.
- Asignación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- Desarrollar planes de trabajo por áreas, con movilidad del personal, de una manera rotativa e imparcial, dentro de su nivel profesional.

El establecimiento de los nuevos sistemas de medición de los rendimientos exigibles se realizará de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

A los efectos de la responsabilidad disciplinaria sobre esta materia, se establece lo siguiente:

- a) La baja en el rendimiento, cuando sea colectiva, podrá ser sancionada la primera vez como falta grave y la segunda, si se produjera, en los términos previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren los dos requisitos de voluntariedad y continuidad.

A tal fin, y a los efectos de claridad y conocimiento de la parte trabajadora de su obligación específica de obtener los rendimientos mínimos que se fijan y son la

base de la contraprestación económica ofrecida por la empresa en este convenio, ambas representaciones expresamente señalan:

- Primero: la disminución en el rendimiento debe calificarse de voluntaria siempre que no se acredite causa alguna que lo justifique.
- Segundo: dadas las especiales características del trabajo de la cooperativa, se considerará cumplida la continuidad cuando la baja de rendimientos se produzca aunque solo sea en dos jornadas de trabajo.

No obstante, siempre y cuando se corrija la baja de rendimiento colectivo en las mismas fechas o inmediata a la siguiente, no habrá lugar a sanción. Cuando proceda la imposición de dichas sanciones, se dará traslado al comité de empresa para su conocimiento.

- b) Ahora bien, cuando se trate de disminución individual durante diez días continuados en el plazo de seis meses, el comité tendrá conocimiento previo de la sanción que proceda en los términos anteriormente expuestos, a los efectos de que el mismo pueda informar sobre la voluntariedad o no, a su juicio, de la mencionada baja de rendimiento.

Artículo 4. *Fondo obras sociales.*—Se incorpora como anexo 1 al texto del presente convenio, el Reglamento del Fondo de Obras Sociales, en el que figuran las condiciones pactadas actualmente, quedando englobadas en el mismo todas las prestaciones que se refieran al concepto enunciado.

Capítulo II

Condiciones económicas

Artículo 5. *Estructura salarial.*—Es la que se detalla a continuación:

A) Retribución fija.

Salario convenio: se establece para cada nivel recogido en la estructura de clasificación profesional del presente convenio. Su importe se corresponderá, en cómputo anual, con el establecido en el convenio colectivo nacional de distribución farmacéutica en cada momento para el correspondiente grupo profesional.

A efectos de equiparación económica entre ambas clasificaciones profesionales, se recoge en el anexo 2 la correspondencia efectuada, que no tendrá otros efectos que los establecidos en este artículo. Si en alguno de los años de vigencia, el convenio sectorial citado modificara sus sistema de clasificación profesional que ha venido recogiendo hasta el año 2012, y que es la base sobre la que se ha establecido la tabla salarial del presente convenio colectivo de empresa, se calcularán los incrementos salariales aplicables al salario convenio equiparando por analogía de funciones las nuevas categorías, niveles o grupos del convenio sectorial con las vigentes en la clasificación profesional de la empresa. Todo ello referido a la necesaria adaptación en cada momento de una y otra tabla salarial, sin que la misma pueda suponer por esta vía incremento de lo establecido en este convenio.

El salario convenio se percibe en 17 pagas, conforme se indica en el artículo 6 de este convenio.

Complemento personal revisable: este complemento personal revisable se establece para cada nivel y tiene un valor diferente, en sentido creciente, entre el primer y el sexto año de contrato (medido de fecha a fecha y sin solución de continuidad en la contratación). A partir del primer día del sexto año de contrato, se mantiene su valor, con las actualizaciones que resulten de aplicar lo establecido para cada ejercicio en este convenio.

Se percibe en 17 pagas, conforme se indica en el artículo 6 de este convenio.

Cada año, una vez conocida la tabla salarial del convenio nacional de distribución farmacéutica, se reunirá la comisión paritaria para elaborar la tabla correspondiente al convenio de la empresa, reequilibrando los conceptos salariales de forma que el salario convenio sea el mismo en ambas tablas (convenio sectorial y de empresa) y aplicando la diferencia hasta el incremento pactado en la empresa en el complemento personal revisable. Mientras no se conozca la tabla salarial del convenio sectorial, los incrementos pactados en este convenio se abonarán provisionalmente de forma íntegra en el complemento personal revisable. Por excepción, duran-

te la vigencia de este convenio, el complemento personal revisable correspondiente al primer año será de 90 euros mensuales.

Para establecer cada año el valor de los diferentes tramos del complemento personal revisable para cada nivel, se procederá de la siguiente forma:

- El valor del primer tramo del complemento personal revisable, correspondiente al primer año de contrato, queda fijado en 90 euros mensuales durante toda la vigencia de este convenio.
- El valor del complemento personal revisable correspondiente al sexto año y siguientes queda establecido desde el 1 de enero de 2016 en el valor que tenía para cada nivel el complemento personal revisable a 31 de diciembre de 2015. A este valor le serán de aplicación las actualizaciones salariales recogidas en este mismo artículo.
- El valor de cada uno de los tramos correspondientes a los años segundo a quinto del contrato se obtendrá sumando al tramo siguiente una quinta parte de la diferencia entre el valor del primer año y el sexto.

Cuando un trabajador/a cambie de nivel, bien dentro del mismo grupo profesional u otro distinto, se le aplicará el complemento personal revisable correspondiente al del nuevo nivel y del mismo año que se le estaba aplicando en el precedente. Antigüedad: en la tabla salarial anexa se detalla para cada nivel el valor de cada cuatrienio. Se percibe en 17 pagas y su valor se incrementará en el mismo porcentaje que se establece para cada año en el artículo 12 de este convenio. Su valor cada año no podrá ser inferior al resultado de aplicar un 4 por 100 al salario establecido en el convenio colectivo nacional de distribución farmacéutica en cada momento para los mismos niveles.

B) Conceptos fijos consolidados.

Exclusivamente para el personal que a 1 de enero de 2007 viniera percibiendo el concepto retributivo denominado en el anterior convenio (2002-2006) “complemento personal congelado”, existirán dos conceptos retributivos fijos adicionales. Complemento personal congelado: se establece para cada nivel, no siéndole de aplicación revalorización o actualización de ningún tipo. Se percibirá en 17 pagas. Antigüedad personal consolidada: en este concepto de abonará la diferencia entre el importe de la antigüedad calculada, tal como prevé este artículo, y el sistema de cálculo de este concepto a que tienen derecho estos trabajadores/as y que se mantiene (“cuatrienios del 4 por 100 sobre la suma del salario convenio más complemento personal revisable y el complemento personal congelado, todo ello referido a la antigua categoría de dependiente”). A estos efectos, se procederá de la siguiente forma: se establece un valor fijo por cada cuatrienio, que será de aplicación exclusiva a los trabajadores/as afectados por este punto B). La fórmula que sigue a continuación es la aplicable al nivel D3 del grupo profesional D, adaptándose al resto de grupos y niveles conforme consta en la tabla salarial:

El valor del cuatrienio se obtendrá cada año del resultado de sumar por un lado un valor fijo por cuatrienio establecido en 14,03 euros (que no es objeto de actualización o revalorización por provenir del complemento personal congelado), más la cantidad de 18,43 euros; esta segunda cifra de 18,43 euros se actualizará cada año en el mismo porcentaje que se establece para cada año en el artículo 12 de este convenio. La suma de ambas cantidades se abonarán al trabajador/a conjuntamente en la nómina bajo este concepto, en 17 pagas.

Además, exclusivamente para este personal, cuando en alguna disposición con efectos económicos establecida en este convenio (incluyendo su anexo sobre Fondo de Obras Sociales) se haga referencia al concepto “salario convenio”, se entenderá que para estos trabajadores/as se engloba el salario convenio, más el complemento personal revisable y el complemento personal congelado.

C) Pluses y complementos.

En este convenio se establecen diversos pluses y complementos, que serán de aplicación cuando se cumplan las condiciones y circunstancias en ellos recogidos. Los diversos pluses establecidos en los centros de trabajo que están ligados a horarios o rotaciones se rigen por los pactos que en ese exclusivo ámbito negocial estén establecidos en cada momento, recogiendo su importe actual en este convenio a los solos efectos de clarificación y mera exposición.

Artículo 6. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal sujeto al presente convenio percibirá cinco gratificaciones extraordinarias, en las que computarán los conceptos siguientes: salario convenio, complemento personal revisable y antigüedad. Al personal que tiene derecho al devengo de los conceptos complemento personal congelado y antigüedad personal consolidada se les incluye también ambos conceptos en las pagas extraordinarias.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de marzo (beneficios), junio, julio, septiembre y diciembre. Estas gratificaciones se cobrarán dentro de la quinceña del mes respectivo. Los períodos de devengos de cada paga serán los siguientes:

- Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre (año anterior).
- Paga de junio: del 1 de julio (año anterior) al 30 de junio (año en curso).
- Paga de julio: del 1 de enero al 31 de diciembre (año en curso).
- Paga de septiembre: del 1 de septiembre (año anterior) al 31 de agosto (año en curso).
- Paga de diciembre: del 1 de enero al 31 de diciembre (año en curso).

Las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de marzo, julio y septiembre podrán ser objeto de prorrateo mensual por acuerdo individual entre la empresa y el trabajador/a. Para volver al régimen de cobro no prorrateado, el trabajador/a debe avisar antes del 31 de octubre de cada año, siendo de aplicación desde el mes de enero siguiente.

Artículo 7. *Plus de nocturnidad y plus complemento noche.*—El plus de nocturnidad se abonará a todo el personal que trabaje en régimen nocturno a partir de las diez de la noche y, cuyo valor se fija en el 43,33 por 100 del salario convenio abonable por día trabajado. Se abonará los doce meses del año.

Se entiende por días trabajados a los efectos de percepción de este plus las bajas por enfermedad o accidente de trabajo a partir de la fecha de la baja y siempre condicionado a la presentación del correspondiente parte de baja médica, expedido por el titular de la Seguridad Social. Queda claramente establecido que, en cualquier caso, solo se abonará el mencionado plus a partir de la fecha de la baja, con los requisitos ya indicados. Se abonará el 2 por 100 adicional al 43,33 por 100 ya establecido por nocturnidad, por día trabajado, siempre y cuando se trabajen todas las jornadas del mes que le corresponda o justifique su ausencia de la forma que proceda.

El actual porcentaje del 43,33 por 100 corresponde a una jornada semanal de seis días.

En el supuesto de que se modifique la jornada semanal, en este turno, se modificará el porcentaje del 43,33 por 100 en la medida necesaria para que el importe por día trabajado no varíe.

Plus complemento noche: el personal de turnos de día que termine su jornada después de las 22:00 horas percibirá el 50 por 100 del salario convenio, correspondiente al tiempo que se trabaje después de las referidas 22:00 horas. Se abonará los doce meses del año.

Ambos pluses no serán de aplicación cuando en el centro de trabajo se haya establecido un plus de turnicidad o similar que expresamente incluya por acuerdo de las partes la valoración de estos conceptos.

Artículo 8. *Plus jornada partida.*—Aquellos empleados/as que realicen su trabajo en dos jornadas (mañana y tarde) percibirán un plus por jornada partida igual al 10,9 por 100 del salario convenio. Se percibirá durante once meses.

Este plus no será de aplicación cuando en el centro de trabajo se haya establecido un plus de turnicidad o similar que expresamente incluya por acuerdo de las partes la valoración de este concepto.

Artículo 9. *Plus de turnicidad o rotatividad.*—En los distintos centros de trabajo están establecidos diferentes pluses, establecidos con los representantes legales de los trabajadores/as de cada uno de ellos. Se detallan, a continuación los valores que mantendrán dichos pluses durante toda la vigencia del presente convenio, sin que les resulten, por tanto, de aplicación los incrementos salariales previstos en el artículo 12 del convenio:

- Plus de turno de noche en el centro de trabajo de Fuencarral: 674,14 euros mensuales (artículo 7 del convenio de empresa 2002-2006). Se abona los doce meses del año.
- Plus de turno de fin de semana/festivos del centro de trabajo de Móstoles: 726,88 euros mensuales (acuerdo de 29 de junio de 1998). Se abona los doce meses del año.
- Plus de turnicidad del centro de trabajo de Móstoles: 269,66 euros mensuales (acuerdos de 7 de mayo de 1998 y 14 de abril de 1998). Se abona los doce meses del año.
- Plus de turnicidad del centro de Móstoles para personal de mantenimiento: 359,70 euros mensuales (acuerdo de 2 julio de 2003). Se abona los doce meses del año.

En las rotaciones que incluyen el fin de semana, el valor económico es de 388,84 euros.

- Plus de noche de Móstoles: 564,62 euros mensuales. Se abona los doce meses del año.

Estos pluses sustituyen, por acuerdo de las partes que los han establecido en los documentos referidos, a cualquier otro plus que por los conceptos de nocturnidad, turnicidad, rotatividad o jornada partida pudieran estar establecidos en acuerdos anteriores para las secciones afectadas.

Artículo 10. *Plus transporte*.—El personal sujeto al presente convenio percibirá la cantidad de 72 euros mensuales (durante 11 meses) en concepto de plus transporte equivalente a 2,88 euros diarios (considerando 25 días de trabajo al mes), devengándose por día efectivamente trabajado.

A efectos de descuento por día no trabajado, se valora el precio diario a 2,88 euros.

Este plus mantendrá el valor indicado durante toda la vigencia del convenio, sin que le resulten, por tanto, de aplicación los incrementos salariales previstos en el artículo 12 del convenio.

Artículo 11. *Otros pluses*.

Plus suplencia de vacaciones: con objeto de compensar económicamente la mayor responsabilidad en las ausencias del personal adscrito a los niveles A2, C1, D1, etcétera, durante sus vacaciones y otras causas, los trabajadores/as que realicen sus suplencias percibirán el 100 por 100 de la diferencia entre el salario convenio, así como del complementos personal revisable y complemento personal congelado que corresponda en cada caso, en relación con los días en que dicho trabajador/a asume las atribuciones y responsabilidades de los mencionados niveles A2, C1, D1, etcétera previo encargo y asignación expresa de esa responsabilidad por la dirección de la empresa.

Plus traslado: para los trabajadores/as que actualmente tengan derecho a percibir dicho plus, este queda señalado en 6,01 euros mensuales en 12 pagas.

El plus traslado mantendrá el valor indicado durante toda la vigencia del convenio, sin que le resulten, por tanto, de aplicación los incrementos salariales previstos en el artículo 12 del convenio.

Artículo 12. Incrementos salariales y cantidades vinculadas al beneficio neto de la empresa. Para los años de vigencia del presente convenio, se pactan los incrementos salariales previstos en la letra a) de este artículo. Dichos incrementos se integrarán en las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Correlativamente, se acuerda abonar a los trabajadores/as correspondientes, en un solo pago no consolidable en las tablas salariales, las cantidades resultantes de aplicar el sistema de devengo previsto en la letra b) de este artículo, con relación al beneficio neto obtenido por la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española durante cada uno de los años de vigencia del convenio (2016-2021, ambos inclusive).

A) Incrementos salariales fijos para los años 2016 a 2021.

Los incrementos fijos pactados para cada uno de esos años son:

- Años 2016 y 2017: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 1,3 por 100, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.
- Años 2018 y 2019: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 1,4 por 100, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.
- Años 2020 y 2021: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 1,5 por 100, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

Estos incrementos porcentuales se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos establecidos en este convenio, excepto aquellos para los que se ha establecido un valor prefijado para toda su duración (pluses previstos en el artículo 9 del convenio, plus traslado y complemento personal congelado). Los valores vigentes para el año 2016 se establecen en la tabla salarial que se adjunta al texto del presente convenio.

B) Cantidades vinculadas al beneficio neto obtenido por la empresa en cada ejercicio.

Durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se abonará a los trabajadores/as que no perciban en función de objetivos, comisiones o primas otra

retribución variable distinta de la aquí prevista, una cantidad en un solo pago que no se consolidará en las tablas salariales. Dicha cantidad de obtendrá en cada ejercicio conforme a los siguientes parámetros:

- Para todos los trabajadores/as se utilizará como base común y general para el cálculo de esa cantidad un salario de promedio de 25.000 euros.
- La cuantía se fijará en cada ejercicio en función del beneficio neto obtenido durante el ejercicio anterior por la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española y que aparezca reflejado en el correspondiente informe de auditoría de cuentas anuales, tomando como referencia las cuentas del año anterior.
- Para obtener la cuantía concreta a abonar en cada ejercicio, sobre la mencionada base de 25.000 euros se aplicarán la siguiente escala y porcentajes:
 - De 1 a 3 millones de euros de beneficio neto: el 0,3 por 100 de esos 25.000 euros.
 - De 3 a 5 millones de euros de beneficio neto: el 0,5 por 100 de esos 25.000 euros.
 - De 5 a 7 millones de euros de beneficio neto: el 0,7 por 100 de esos 25.000 euros.
 - Por encima de 7 millones de euros de beneficio neto: el 0,9 por 100 de esos 25.000 euros.
- El pago de la mencionada cantidad se realizará por la empresa en la nómina del mes inmediatamente posterior a aquel en que se haya presentado el correspondiente informe de auditoría de cuentas anuales.
- Previamente, la empresa trasladará a la comisión paritaria del convenio copia del informe de auditoría en el que conste el beneficio neto obtenido por la empresa en el ejercicio correspondiente.
- La cantidad resultante se abonará a los trabajadores/as en un único pago anual que no se integrará en las tablas salariales.
- En el supuesto de que el trabajador/a no haya trabajado durante todo el año al que corresponde el beneficio neto de la empresa (ejercicio anterior), dicho trabajador/a percibirá por este concepto la parte proporcional al tiempo trabajado durante ese ejercicio.

Capítulo III

Clasificación profesional, ingreso, empleo y promoción profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional aplicable en la empresa, que se estructura en grupos profesionales y estos, a su vez, en niveles, es la siguiente:

Grupo A

Definición general: incluye las funciones que consisten en la realización de actividades técnicas o profesionales especializadas, con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad. En general, tienen bajo su responsabilidad un grupo de colaboradores.

Niveles:

A1 (antigua categoría de jefe de turno): organizar y optimizar todos los recursos asignados, técnicos y económicos, en función de las necesidades de los clientes definidas, por su inmediato superior o las generales de la empresa, cumpliendo los procedimientos establecidos para cada uno de los procesos del almacén (recepción, ubicación, puesta de pedidos, abonos, suministros urgentes, distribución, etcétera), con los niveles de calidad, puntualidad y coste definidos en cada caso.

Realizar la distribución de trabajos a la plantilla, supervisando y controlando que su ejecución se realiza de acuerdo con los parámetros de calidad, seguridad y productividad establecidos, aplicando la política definida para la gestión y dirección de los recursos humanos en la empresa. Promover y proponer las medidas técnicas y de formación necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Vigilar el perfecto funcionamiento de las instalaciones y medios de producción a su cargo. Coordinar la actividad administrativa del personal (altas, bajas, incidencias, etcétera) de acuerdo con los procedimientos y plazos establecidos.

A2 (antiguas categorías de técnico de producción II y jefe de sección mercantil): sus funciones son las mismas que las establecidas para el nivel A1 incorporado a este grupo profesional, pero restringidas a una sección y con dependencia del nivel A1.

A3 (antigua categoría de jefe de compras): es el que dependiendo de la dirección correspondiente, realiza de forma permanente las previsiones de compra de especialidades farmacéuticas o productos relacionados con la actividad de la empresa, auxiliándose de los datos facilitados por los sistemas informáticos, procurando adecuar los “stocks” necesarios para el normal desenvolvimiento de la empresa.

A4 (antigua categoría de jefe de departamento): coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y exigiendo su cumplimiento.

Grupo B

Definición general: incluye las funciones directa o indirectamente vinculadas con procesos o tareas administrativas o contables de mayor o menor complejidad, para los que se requieren adecuados conocimientos profesionales y/o actividades prácticas.

Niveles:

B1 (antigua categoría de cajero): es el empleado/a encargado del movimiento y control de la caja, llevando la documentación correspondiente para el debido control de las existencias. Efectúa los pagos de caja, con los visados que se le indiquen y dentro de las normas señaladas.

B2 (antigua categoría de oficial primera administrativo): empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa, dentro de los asignados a la función administrativa en general, o específica, como redacción de correspondencia, elaboración de estadísticas, asientos contables, controles administrativos y similares.

B3 (antigua categoría de oficial segunda administrativo): empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado al nivel B2 incorporado a este grupo profesional, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

B4 (antigua categoría de auxiliar administrativo): empleado/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Los trabajadores/as adscritos al nivel B4 de este grupo profesional con más de cinco años de antigüedad en dicho nivel, pasarán a formar parte del nivel B3.

Grupo C

Definición general: incluye las funciones que suponen la supervisión de las tareas realizadas por un conjunto de empleados/as en una misma unidad funcional, con autonomía y responsabilidad en las órdenes e instrucciones efectuadas para tal fin, respondiendo del cumplimiento de los objetivos de la unidad funcional asignada.

Niveles:

C1 (antigua categoría de encargado): planificar, administrar y gestionar todos los recursos humanos y técnicos necesarios para conseguir los objetivos marcados.

Grupo D

Definición general: incluye las funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, requiriendo para su ejecución conocimientos generales previos de carácter profesional o experiencia práctica, siendo supervisado por su responsable jerárquico.

Niveles:

D1 (antigua categoría de dependiente mayor): realiza las mismas tareas que el nivel D3 incluido en este grupo profesional y además tiene la responsabilidad de organizar y controlar el trabajo de un grupo determinado de trabajadores/as de la antigua categoría de dependiente, sustituyendo, si fuese necesario, a su inmediato superior.

D2 (antigua categoría de dependiente visitador): realiza las mismas tareas que el nivel D3 incluido en este grupo profesional y además visita a los clientes ofreciéndoles los productos propios de la actividad de la empresa. Aparte, percibirán comisiones en función de ventas (siempre y cuando alcancen los mínimos establecidos). En caso de que no les interesa ejercer esta actividad, automáticamente pasarían a desarrollar exclusivamente las tareas propias del nivel D3, dejando de percibir dichas comisiones.

D3 (antigua categoría de dependiente): poner pedidos en las zonas manuales, automáticas y en cualquier zona cumpliendo con los condicionantes técnicos requeridos, poner pedidos del almacén 5, lanzar pedidos, realizar abonos (previos, abonos y abonos por devoluciones), revisar caducidades, realizar retiradas de mercancías, clasificar género, realizar roturas, reparar y contar los productos procedentes de los distintos suministradores, verificándolos cualitativa y cuantitativamente, dar entradas en cualquiera de las instalaciones, retirar bandejas vacías, colocar sobras, rellenar dispensadores, realizar las tareas necesarias para la ejecución de los inventarios, realizar recuentos, hacer "camas" previa apertura de las tapas de las cajas, hacer reposiciones de todas las zonas, tratar incidencias en la puesta de pedidos, reparar pedidos, realizar tareas de oficina técnica, cuarteo y envasado de productos químicos, recepción y almacenamiento de materias primas para el laboratorio, y fabricación de aguas.

Grupo E

Definición general: incluye las funciones propias del manejo de los medios e instrumentos mecánicos o de transporte autopropulsados de los almacenes, así como de otras operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Incluye funciones del nivel D3 del grupo profesional D, al que complementa.

E1 (antigua categoría de profesional de apoyo): es el profesional que habitualmente realiza las funciones propias del nivel D3, y además, al haber recibido la formación necesaria para el manejo de la maquinaria, podrá realizar además las siguientes funciones:

Colocar los productos procedentes de la entrada de género en los lugares de destino, zonas de picking y reposición, previa apertura/acondicionamiento de las cajas, acercar todos los productos a sus lugares de destino, reponer las galerías, automáticos o zonas de reposición intermedias; durante la puesta de pedidos repone aquellos productos que se han agotado sus existencias, hace recuentos y coloca con distintos criterios los productos almacenados, realiza la puesta de pedidos de aquellas instalaciones que requieren de manejo de grúas para la misma.

Todas aquellas tareas en las que, para el movimiento de palés o bultos equivalentes, es necesario el uso de una carretilla autopropulsada, realiza movimientos de palés en cualquier zona del almacén, colocándolos en sus zonas de almacenaje y destino, recepciona el género desde el muelle a las zonas de verificación y repaso, para posteriormente ubicarlos y almacenarlos, traslada los palés a las zonas de carga, traslada y extiende palés de EO, recoge y traslada las cubetas de las naves de rutas, carga y descarga camiones. Para el desempeño de esta función de forma permanente y habitual, será necesaria una formación previa específica en el uso de carretillas y otra en técnicas de seguridad en el manejo de las mismas, no inferior a 10 horas en cada una de las dos materias.

A los efectos anteriores y, para evitar la pérdida de destreza en el manejo de esta maquinaria, estos profesionales deberán realizar periódicamente y de forma rotativa e imparcial funciones de las desaparecidas categorías de carretillero y gruista, aunque no fuese necesario.

Grupo F

Definición general: incluye las funciones a realizar fundamentalmente basadas en esfuerzos físicos y/o atención, las cuales no requieren una formación específica y con alto grado de dependencia sobre el responsable más directo.

Niveles:

F1 (antigua categoría de mozo especializado): realiza las mismas tareas que las recogidas para el nivel F2 de este grupo profesional y además otras tareas concretas y determinadas que requieren para su ejecución mayor conocimiento o experiencia en una zona o cometido, realiza puesta de pedidos en las zonas de puesta especial (envases de origen), realiza reposiciones manejando transpalés. Asimismo, clasifica o selecciona pedidos con respecto a las normas que recibe, realiza pesadas y efectúa recuentos en la recepción de artículos o especialidades farmacéuticas.

F2 (antigua categoría de mozo): movimientos en general de mercancías/bultos en todo el almacén, saca las cubetas necesarias de los carriles de rutas para que la instalación no se pare, clasifica y ordena cubetas de pedidos en los peines de rutas o en palés, retira y ordena cubetas vacías y de devoluciones, retira y ordena cajas/bultos, asiste a las desapiladoras de cubetas y tapas, recoge roturas, hace paquetería, prepara bultos/palés para las cargas, colabora en la carga de camiones.

Grupo G

Definición general: incluye las funciones propias de una especialización profesional determinada, por conocimientos en electricidad, electrónica, robótica, neumática, mecánica, automoción, distribución, transporte y mantenimiento, que se realizan con un cierto grado de autonomía y responsabilidad en su trabajo, con la supervisión de su responsable jerárquico. Con capacidad para proponer mejoras de cualquier índole.

Niveles:

G1 (antigua categoría de conductor repartidor): sacar las cubetas de los carriles, ordenar las cubetas por farmacia, extender EO, revisar los bultos según hojas de ruta realizando anotaciones, preparar y entregar documentaciones, reagrupar cubetas de su ruta para optimizar espacios, cargar los pedidos cumpliendo las especificaciones técnicas según producto, realizar las entregas a los clientes, comunicar cualquier incidencia antes de la salida, retirar a los clientes cubetas vacías, recetas, devoluciones y otros bultos, sellar en hojas de rutas las entregas de los pedidos, avisar en caso de cualquier incidencia o avería durante el reparto, descargar y ordenar los bultos retirados a los clientes, notificar incidencias del reparto, vigilar y realizar el mantenimiento básico de la furgoneta (niveles), vigilar y mantener la documentación del vehículo. Se especifica que, además de realizar su habitual labor de conductor, reparte a las farmacias especialidades y productos farmacéuticos existentes en los almacenes de esta empresa, previa carga en su vehículo de los pedidos correspondientes.

G2 (antigua categoría de profesional primera oficio): trabajador/a que realiza tareas de mantenimiento correctivo o preventivo de la maquinaria instalada, así como las pequeñas averías de toda índole que no necesitan habilitación administrativa, todo ello realizado con iniciativa propia, absoluta destreza y especialización.

G3 (antigua categoría de profesional segunda oficio): trabajador/a que realiza las mismas tareas que el oficial primera con corrección suficiente y eficacia, bajo la dependencia de un mando superior.

Artículo 14. *Ingreso y creación de empleo.*—1. Bolsa de candidatos:

Para gestionar las contrataciones de nuevo personal (fijo o temporal) en los grupos profesionales propios de tareas de almacén (grupos D a G) y del grupo profesional B se seguirá un sistema de bolsa de candidatos, con el que, sin condicionar en ningún caso la libertad de contratación que compete a la empresa, se asegure la igualdad en la aplicación de criterios de selección entre los candidatos/as presentados por trabajadores/as de la empresa y los que lleguen a la misma por cualquier otro medio.

A la firma del presente convenio se crea esta bolsa de candidatos/as, donde se incorporan los trabajadores/as contratados en la actualidad con contrato temporal, así como las personas que tras prestar servicios en la empresa causaron o causen baja por terminación de contrato.

Igualmente se integrarán en la bolsa de empleo aquellas personas que, por su valía o por tener conocimientos, experiencia o especialidades laborales que puedan ser útiles en un futuro, así lo soliciten.

Quedan excluidos de formar parte de la bolsa de candidatos/as los trabajadores/as cuya baja de la empresa sea por motivos disciplinarios y aquellos que, no causando baja por esos motivos, sean evaluados negativamente en relación al desempeño de sus funciones.

Quedan excluidos de la cobertura de la bolsa de candidatos/as los puestos de trabajo que conlleven dirección o mando, entendiéndose por estos los grupos A y C.

La bolsa de candidatos/as se actualizará anualmente en los dos primeros meses del año, a petición de los interesados.

Sin perjuicio de los derechos de información a la representación legal de los trabajadores/as prevista legalmente, la dirección de la empresa informará semestralmente a la comisión paritaria de la evolución de la bolsa, tiempos de presencia en la misma, incorporaciones y bajas, contratos firmados y, en general, de cualquier circunstancia que pueda resultar de interés.

Cuando la empresa vaya a realizar contrataciones indefinidas o de relevo en estos grupos profesionales, estas se cubrirán mayoritariamente por el personal de la bolsa de candidatos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Características del puesto de trabajo y requerimientos objetivos del mismo (titulación, formación requerida, experiencia previa, etcétera).
- Tiempo contratado de manera temporal.
- Evaluación por parte de la empresa.
- Formación y funciones desempeñadas durante la contratación temporal.

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter indefinido y de relevo, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, con carácter general, a los criterios y procedimientos siguientes:

- a) Una vez producida la vacante a cubrir con carácter indefinido y/o de relevo, se recabará por parte de la dirección de recursos humanos de la empresa, en el plazo que se especifique para cada caso, informe al área de producción, para la realización posterior de las pruebas que el departamento de recursos humanos tiene delimitadas para toda la empresa en el procedimiento de selección (pruebas aptitudinales, entrevistas y aquellas que delimite el área de recursos humanos).
- b) Entre los informes antes indicados, recibidos por la dirección de recursos humanos, se determinará la idoneidad o no, en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar, durante el primer año de vigencia del convenio la empresa realizará una bolsa de empleo con aquellos trabajadores que hayan trabajado en la empresa un plazo superior a 24 meses en un período máximo de 48 meses desde la fecha de la convocatoria que se realice, aunque no estén de alta en la empresa en dicho momento. Asimismo y, en segundo término, una vez realizada la convocatoria anteriormente mencionada, y cubiertas las posibles vacantes con la bolsa de empleo generada, se valorarán al resto de candidatos que hayan trabajado en la empresa durante un plazo superior a seis meses, siendo este el sistema aplicable con carácter general durante el resto de vigencia del presente convenio. En todo caso, quedarán descartados aquellos trabajadores que hayan sido sancionados en cualquier momento de su relación laboral con la empresa.
- c) La dirección de recursos humanos podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, ajustándose a los procedimientos de selección, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se hayan considerado idóneas, así como en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

Cualquier discrepancia que surja en la interpretación y aplicación de esta materia se resolverá en el seno de la comisión paritaria del convenio.

2. Contrataciones de duración determinada:

Las partes firmantes consideran importante la estabilidad en el empleo, considerando al personal el recurso más valioso, por ello, las partes se comprometen a no incrementar, y en la medida que la actividad lo permita, a reducir el porcentaje de eventualidad medio, midiendo la eventualidad existente a la firma del convenio respecto a la registrada en los dos últimos años, y así sucesivamente cada año durante la vigencia del presente convenio. El incremento que se produzca de la eventualidad medida cada año respecto a los dos años anteriores será objeto de transformación en empleo estable y de calidad, siendo que este incremento se encuadre dentro de la actividad estructural fijada en el artículo 17 del presente convenio y no de actividad meramente coyuntural.

La comisión paritaria del convenio se reunirá la primera quincena del mes de enero, al menos, para revisar el porcentaje de temporalidad frente al personal indefinido, computando como contratos temporales los celebrados en la modalidad de eventual para circunstancias de la producción.

Artículo 15. *Período de prueba.*—El período de prueba del personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- Técnicos titulados: seis meses.
- No cualificados: quince días.
- Resto: un mes, excepto para la categoría de conductor que será de 45 días.

Artículo 16. *Formación y promoción profesional.*—La empresa establecerá, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores/as, un plan de formación continuada que atienda a las posibles necesidades de desarrollo y reconversión profesional. El

acceso a las distintas acciones formativas contempladas en el mismo respetará los principios de igualdad de trato, no discriminación y mérito contrastado en anteriores acciones.

Todos los trabajadores/as sujetos al presente convenio tienen derecho a su promoción profesional en el seno de la empresa conforme a lo establecido en este artículo, y en régimen de igualdad entre ellos/as, sin que quepa discriminación alguna por razón de edad, sexo, raza, país de procedencia o cualquier circunstancia personal o social.

La cobertura de las vacantes que la Empresa declare entre puestos afectos a este convenio que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los niveles A1, A2, A4 y C1, será de libre designación por la empresa. No obstante, se establece para ello el siguiente procedimiento:

- Cuando la empresa declare la necesidad de cubrir uno de los puestos de mando o confianza a que se refiere este párrafo, realizará una convocatoria pública en el seno de la empresa, conteniendo el tipo de puesto, ubicación de la vacante (centro de trabajo) y plazo de presentación de solicitudes.
- La empresa realizará pruebas de selección, formación selectiva, etcétera, que considere oportuno en cada caso, cuya libre valoración compete a la empresa. La convocatoria puede ser declarada desierta.
- La empresa no contratará a trabajadores/as externos a la misma para estos puestos de mando o confianza sin que se haya realizado previamente la convocatoria interna prevista en los dos puntos anteriores y se haya declarado desierta total o parcialmente.

El resto de los ascensos a niveles superiores declarados vacantes por la empresa que vayan a ser objeto de cobertura, se sujetarán a una previa convocatoria interna entre los trabajadores/as de la empresa, con el siguiente procedimiento:

- La cobertura de estos ascensos se sujetará a convocatoria previa entre todos los trabajadores/as de la empresa.
- Se realizarán pruebas de evaluación de aptitudes y conocimientos conforme al método que se establezca en acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de cada centro de trabajo. Estos acuerdos podrán ser específicos para determinados casos o genéricos.
- Los ascensos se realizarán siempre teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y no discriminación y valorándose, en el transcurso del proceso, la titulación adecuada para el puesto, nivel o grupo, valoración académica y profesional, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de nivel o grupo superior, y el resultado de las pruebas específicas que al efecto se establezcan.

En relación con el nivel D1, se establece que existirán como mínimo el equivalente a dos por cada turno, atendiendo a la configuración actual de las instalaciones. La comisión paritaria acordará lo procedente cuando cambie sustancialmente la configuración de alguno de los centros de trabajo y sobre la adaptación de este número a aquellos turnos que lo requieran.

Artículo 17. Garantía de empleo y ocupación efectiva.—1.º La empresa se obliga, en aras del objetivo de conseguir una estabilidad en el empleo para los trabajadores/as que en el momento de la firma del presente convenio prestan servicio con contrato indefinido o de relevo, a no presentar durante la duración del convenio expediente de despido colectivo ni despidos objetivos (arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores) que afecte a estos trabajadores/as, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas directamente de cualquier decisión previa que pudiera adoptar la empresa en relación con el movimiento o trasvase de actividad productiva a cualquier empresa participada accionarialmente por Cofares.

Igualmente se obliga, durante la vigencia del presente convenio, a mantener como mínimo un número de líneas de 59 millones anuales, preferentemente líneas de la Comunidad de Madrid, siendo todo ello como resultado de la media producida durante el ejercicio 2015 en ambos almacenes. Al margen de lo anterior, forma parte de la actividad la colocación de devolución de productos de las oficinas de farmacia de la Comunidad de Madrid que se generen, también reconocidas con el nombre de “sobras”.

Como contrapartida necesaria a los posibles trasvases o cambios de actividad por parte de la empresa, se adquiere la obligación de mantenimiento del empleo y de la ocupación efectiva de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. De esta forma, Cofares deberá suplir estos trasvases o cambios, con actividad al-

ternativa de calidad similar, hasta completar el número de líneas indicado en el párrafo anterior, a fin de compensar el déficit de actividad que pudiera producirse y dotar de trabajo suficiente que mantenga la ocupación efectiva de la plantilla indefinida y relevistas.

En ningún caso, las tareas propias de los grupos profesionales del artículo 13 del presente convenio, con respecto a los almacenes incluido mantenimiento, podrán prestarse por personal ajeno a la plantilla de Cofares dentro de los centros de trabajo incluidos en este convenio. Se exceptúan de ello las tareas técnicas de carácter específico que deban ser realizadas por personal con la habilitación administrativa adecuada.

Capítulo IV

Jornada, Vacaciones y Permisos

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo, con carácter general, es de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual, existiendo jornadas diferentes en determinadas secciones como fruto de los acuerdos de horarios de cada centro.

En las secciones de puesta de pedidos, mantenimiento y distribución, la jornada de trabajo establecida en los acuerdos de horarios de los centros de trabajo de Fuencarral y Móstoles y Santa Engracia es de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual.

En las jornadas continuadas de duración superior a seis horas existirá un período de descanso de quince minutos, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La concreción de las condiciones laborales en materia de regímenes de trabajo, jornada y horarios en la que prestan sus servicios los trabajadores/as de la empresa en los distintos centros de trabajo son los que resultan de los acuerdos que en cada momento se han establecido entre la empresa y la correspondiente representación legal de los trabajadores/as en su estricto ámbito. En ese mismo ámbito negocial, cuando la organización del trabajo lo permita, se procurará de acuerdo con cada comité de empresa que todos los trabajadores/as sujetos al presente convenio tengan jornada continuada.

Artículo 19. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*—Para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se derivan de las transacciones y acuerdos o pactos colectivos a los que se ha hecho referencia en el artículo anterior, se estará, con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con la única excepción de que, para aquellas que no tengan el carácter legal de individuales, la empresa deberá, antes de notificar a los trabajadores/as afectados su decisión sobre la modificación, agotar además del período de consultas establecido legalmente, otro previo de siete días ante la comisión mixta.

Artículo 20. *Calendario laboral.*—La empresa elaborará anualmente un calendario laboral con el siguiente contenido: fiestas nacionales y locales, con indicación de los descansos para cada una, en los distintos turnos y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Dicho calendario, que se elaborará en el plazo de un mes a partir de la publicación en el boletín oficial correspondiente, deberá estar expuesto durante todo el año en el centro de trabajo.

En los centros de trabajo afectados por este convenio, se considerarán festivos los que lo sean en la ciudad de Madrid, sustituyendo a los propios de cada municipio.

Artículo 21. *Vacaciones.*—Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales.

El período de disfrute abarcará de forma ininterrumpida para toda la empresa en los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre, de forma rotativa aplicando el sistema vigente, cuyo desarrollo se recogerá en acta aparte.

Al margen de esto, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del período antes mencionado, por semanas, quincenas o el mes entero.

Se dará participación a los comités de empresa y delegados de personal, con el director de producción, en la distribución de las vacaciones, con la finalidad de fijar los períodos, porcentajes, fechas de comienzo y final, límites de personas que coincidan para poder sacar del período general, etcétera.

En cualquier caso, ambas partes se emplazan para establecer el calendario anual de vacaciones durante la segunda quincena del mes de enero de cada año.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*—Las licencias y permisos reconocidos a los trabajadores/as serán los que en cada momento estén establecidos en las leyes. La empresa divulgará entre los trabajadores/as información actualizada sobre los mismos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por el fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días. En casos excepcionales, debidamente acreditados, se incrementará en un día natural más.
- c) Tres días por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siendo de dos días en los supuestos descritos, para el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días. En casos excepcionales, debidamente acreditados, se incrementará un día natural más.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos del trabajador, así como los de su cónyuge, en la fecha de celebración de la ceremonia, que podrá ser prorrogado por un día más en caso de desplazamiento a tal fin fuera de la Comunidad de Madrid.
- i) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, primos y sobrinos del trabajador/a o su cónyuge, en la fecha de la celebración del entierro, siendo este permiso a recuperar.

Capítulo V

Otras condiciones y mejoras sociales

Artículo 23. *Enfermedad y accidente.*—A los trabajadores/as dados de baja por enfermedad o accidente la empresa les completará las prestaciones económicas por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución fija, de los conceptos fijos consolidados y los pluses pactados en el presente convenio, con exclusión del plus de transporte.

Para aquellos trabajadores/as que tengan bajas médicas recurrentes, aun siendo por diferentes procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común (ITCC) o accidente no laboral con duración inferior a veinte (20) días y en períodos inferiores a seis meses, tomando de referencia para tal cómputo el período comprendido entre la fecha de alta médica del trabajador y la sucesiva baja médica, el segundo proceso de incapacidad temporal tendrá un complemento de la prestación económica hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución fija, de los conceptos fijos consolidados y el 85 por 100 de los pluses pactados en el presente convenio; en el tercer proceso de incapacidad temporal se complementará la prestación económica al 100 por 100 de la retribución fija, de los conceptos fijos consolidados y el 75 por 100 de los pluses pactados en el presente convenio y; en el cuarto proce-

so y siguientes de incapacidad temporal se complementaria la prestación económica al 100 por 100 de la retribución fija, de los conceptos fijos consolidados y no se abonarán los tres primeros días de los pluses pactados en el presente convenio, a partir del cuarto día se abonará el 60 por 100 de dichos pluses.

A efectos del cómputo recogido en el párrafo anterior no se tendrán en consideración, previa justificación, las bajas médicas por embarazo, las bajas emitidas con posterioridad a una intervención quirúrgica, así como las derivadas de las enfermedades recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Asimismo, aquellos trabajadores/as que estén diagnosticados de patologías crónicas, y dicha cronicidad necesite de tratamientos de corta duración, previa justificación y conformidad de la dirección de recursos humanos, no computarán a los efectos de la prestación económica indicada en el párrafo segundo del presente artículo.

Artículo 24. *Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a riesgos.*—En aplicación de la legislación específica de prevención de riesgos laborales (artículo 25 LPRL), la empresa garantiza la protección de los trabajadores/as que por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, procurando asignarles el trabajo más idóneo a su condición o estado, sin que ello suponga merma de en los emolumentos fijos que les correspondan. Para esta asignación se seguirá el procedimiento o protocolo que determine la legislación en materia de prevención de riesgos.

En lo relativo a la protección de la maternidad, en materia de seguridad y salud, se estará a lo específicamente legislado.

Artículo 25. *Carnet de conducir.*—Al conductor/a que le sea retirado el carnet por la autoridad competente se le dará trabajo en otra actividad, siempre y cuando la retirada no sea por conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y cualquier otra sustancia de efectos análogos (según prevé la Ley de Seguridad Vial), aplicándose durante el período en que dure esta circunstancia la categoría y retribuciones del puesto asignado.

La empresa mantendrá el seguro actualmente en vigor que ampara a los conductores en las siguientes coberturas:

- Asistencia jurídica.
- Prestación económica por retirada de carnet.
- Prestación económica para sufragar el coste de los cursos obligatorios de recuperación parcial de puntos o nuevo carnet de conducir.

El trabajador/a se obliga, en el más amplio sentido de la buena fe contractual, a realizar todos los cursos y demás requerimientos necesarios para la recuperación del carnet de conducir.

Artículo 26. *Vestuario laboral.*—Se facilitarán dos uniformes de trabajo por temporada, uno de verano (en el mes de mayo) y otro de invierno (en el mes de octubre). Los uniformes constarán de las siguientes prendas:

TEMPORADA DE VERANO

PUESTO	UNIFORME	DOTACIÓN
Recepción y Puesta de Pedidos	Camiseta o polo manga corta	2
Distribución, Rutas y Abonos	Pantalón	2
Mantenimiento	Pantalón y polo de manga corta	2

TEMPORADA DE INVIERNO

PUESTO	UNIFORME	DOTACIÓN
Recepción y Puesta de Pedidos	Camiseta o polo manga larga	2
Distribución, Rutas y Abonos	Pantalón	2
	Forro polar	1
	Braga	1
Mantenimiento	Pantalón y polo manga larga	2
	Chaleco multibolsillo	1

Al personal en puestos de recepción de mercancías, rutas y nevera se les dotará de anorak (dotación bianual).

Al personal en puestos dentro de las secciones del almacén, se les dotará de calzado de protección.

El uso de las prendas y calzado será obligatorio dentro de la jornada de trabajo. Para la entrega y reposición de prendas especiales, se seguirán las normas de prevención relativas a “equipos de protección individual”.

Artículo 27. *Seguridad y salud.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y posteriores Reglamentos de desarrollo de la citada Ley.

Artículo 28. *Derechos sindicales.*—Se atenderá a la legislación vigente sobre el particular. El crédito horario establecido en la ley podrá acumularse en uno o varios de los representantes por períodos mensuales, previa notificación a la empresa, debiendo constar la autorización del cedente.

Artículo 29. *Línea de crédito.*—Se concederán a los empleados/as los créditos solicitados para cubrir las necesidades debidamente justificadas de los mismos, dentro del límite máximo de cinco mensualidades de haberes brutos, en las mismas condiciones que en cada momento estén establecidas para los socios cooperadores de la entidad.

En otros casos excepcionales, se superará el tope establecido de las cinco mensualidades.

Capítulo VI

Acuerdos finales

Artículo 30. *Otros acuerdos.*—1. En relación con el grupo profesional E y, más en concreto con su nivel E1, se establece que existirán el equivalente a treinta personas en el centro de Móstoles y otras treinta personas en el centro de Fuencarral, con carácter global, atendiendo a la configuración actual de las instalaciones.

2. Dentro de este nivel E1 quedarán integrados los trabajadores/as que a la firma de este convenio ostentaban las categorías profesionales de carretilleros y gruistas, pudiendo estos (carretilleros y gruistas) acogerse en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio a pasar a formar parte del nivel D3, dentro de su turno y sección de origen.

3. Transcurridos los dos meses mencionados en el párrafo anterior, se procederá a cubrir el número restante de treinta personas por almacén, de conformidad con las necesidades organizativas de cada almacén, mediante los procesos de promoción interna recogidos en el artículo 16 del actual convenio.

4. El mencionado nivel profesional E1 tendrá una compensación económica de 30 euros al mes, por los doce meses del año.

Redacción de comisión paritaria para promoción.

Artículo 31. *Comisión paritaria.*—1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio, así como para el desempeño del resto de funciones señaladas en este texto, se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio, una comisión paritaria, formada por siete representantes de cada una de las partes firmantes del presente convenio, libremente designadas por cada uno de ellas

2. Las funciones de la comisión serán:

- Interpretación y desarrollo de los acuerdos contenidos en el convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conocer de forma previa y obligatoria de los conflictos colectivos que puedan plantearse sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio.
- Resolver las discrepancias en los períodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 de dicho texto legal. Para el caso de que en el ámbito de la comisión no se alcance un acuerdo al respecto, las partes se adhieren al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria serán sometidas a un procedimiento de solución de conflictos, estableciendo para ello, el mencionado Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

3. Procedimientos y plazos. La comisión paritaria, se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de quince días desde la notificación de la solicitud, en la que se hará constar el asunto a tratar en el orden del día.

Artículo 32. *Legislación aplicable.*—Será de aplicación lo previsto como norma obligatoria en cada momento en la legislación vigente. En materia sancionadora se estarán a lo previsto en el convenio colectivo del sector. El comité de empresa tendrá conocimiento previo de las situaciones sancionables que se produzcan, para si lo considera oportuno, pueda emitir el correspondiente informe sobre los hechos con aportación de pruebas o testigos, el cual se considerará a los efectos de la sanción que corresponda, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 33. *Ley de igualdad.*—En materia de integración de la igualdad de trato entre hombre y mujeres en la empresa, de integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos, así como de facilitación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, se estará a lo dispuesto en el correspondiente Plan de Igualdad elaborado y aprobado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 34. *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y sus anexos. En caso de que judicialmente se declarase que cualquiera de los mismos vulnerase la legalidad vigente, lesiones gravemente intereses de terceros o se declarase la nulidad del mismo, tal declaración de ilegalidad o nulidad afectaría a todo el convenio, que se tendría totalmente por ineficaz, debiendo negociar su contenido íntegramente las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Parejas de hecho

Dada la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos, que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Género

En el texto del presente convenio se ha utilizado en algunas ocasiones el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO 1

FONDO DE OBRAS SOCIALES

Reglamento

En cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo de la empresa, se establece un fondo de obras sociales que estará dotado de los medios económicos suficientes para cubrir las prestaciones que se detallan en el presente reglamento.

Su funcionamiento se regulará por las siguientes:

Bases

Primera. *Objeto.*—El fondo de obras sociales (en lo sucesivo, FOS), tendrá por objeto la ayuda y asistencia social a los empleados/as de la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española (en lo sucesivo, “Cofares”) o sus beneficiarios, en los casos y circunstancias que se especifican en el presente reglamento.

Segunda. *Fondos económicos*.—El FOS se formará:

- a) De las aportaciones que efectúe la empresa al mismo, en virtud del convenio y otras causas.
- b) De los donativos que individualmente o colectivamente se efectúen a favor de los empleados/as de “Cofares”.

Tercera. *Administración del fondo*.—La administración del FOS está encomendada a una comisión integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores/as. De estos se elegirá un secretario.

La comisión llevará un libro de actas de numeración foliada, en donde se transcribirán literalmente los acuerdos que adopten en cada una de las sesiones que se celebren.

Las actas irán firmadas por el secretario y al menos por dos de los asistentes a la reunión. Son funciones de la comisión:

- a) La ejecución de las disposiciones contenida en el presente reglamento.
- b) El estudio y concesión de las prestaciones, ayudas o premios determinados en el presente reglamento.

La duración de los cargos será de tres años como máximo, siendo nombrados los representantes de la empresa por libre designación, y de los trabajadores/as, uno elegido por el comité de empresa y dos por los propios trabajadores/as.

El pago de las prestaciones, ayudas o premios se hará con cargo al FOS, previa autorización conjunta de dos miembros de la comisión, uno de cada parte, y con el oportuno visado del consejo rector o gerencia.

Cuarta. *Beneficiarios*.—Se consideran beneficiarios de las prestaciones que se efectúen con cargo al FOS todos los empleados/as que figuren en nómina de “Cofares”, así como los familiares de los mismos que se especifican más adelante.

Quinta. *Prestaciones*.—El FOS se destinará a la concesión de las siguientes prestaciones:

1. Prestación por matrimonio.
2. Prestación por natalidad.
3. Ayuda hijos/as.
4. Subvención escolar o guardería.
5. Becas estudio empleados/as.
6. Ayuda a hijos y familiares discapacitados dependientes.
7. Economato.
8. Premio bodas de plata.
9. Pensión complementaria de jubilación (pensionistas hasta el año 1981, inclusive).
10. Pensión complementaria por viudedad.
11. Asignación por fallecimiento.
12. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.
13. Otras prestaciones.
14. Ayuda a hijos/as celíacos/as.
15. Seguro invalidez y muerte.

1. Prestación por matrimonio: todo empleado/a que tenga al menos un año de antigüedad en la Empresa percibirá la cantidad de 150 euros al contraer matrimonio. Esta prestación es por una sola vez, a excepción del caso de contraer nuevas nupcias por fallecimiento del cónyuge. En ambos casos, deberá justificarse documentalmente.

2. Prestación por natalidad: se abonará 72 euros al empleado/a que tenga un hijo/a y lleve al menos un año prestando servicio en la empresa. Para el reconocimiento de esta prestación será necesario presentar el libro de familia.

3. Ayuda hijos/as: el empleado/a que tenga hijos/as en edades comprendidas desde su nacimiento hasta los dieciséis años, percibirá la cantidad de 21,04 euros por hijo/mes. Deberán estar incluidos en el libro de familia y estar a cargo del empleado/a. Si falleciese un empleado/a, con hijos/as percibiendo esta ayuda, continuará recibiendo la prestación de los mismos el cónyuge o familiar que esté a cargo de los hijos/as hasta que estos hubieran alcanzado la edad de dieciséis años. En caso de fallecimiento del otro progenitor o tutor, pasaría a los hijos/as, hasta alcanzar los referidos dieciséis años.

4. Subvención escolar o guardería: a fin de ayudar a los gastos que se originan a principio del curso escolar, se concede una prestación de 51,69 euros, por hijo/a y curso, desde que inicie los estudios de educación primaria infantil o primaria de tres a doce años.

Para ello deberán unir a la solicitud justificante de estar matriculados en un centro docente en el curso correspondiente. Es extensiva esta subvención a los hijos/as con edades de trece a dieciséis años que estén matriculados en ESO u otros cursos oficiales.

Igualmente es aplicable para el concepto guardería o análogos a los empleados/as que tengan hijos/as en edades comprendidas entre cero y tres años, ambos inclusive. Estas dos subvenciones (escolar y guardería) se abonarán en la nómina del mes de agosto de cada año, incluyendo, además los nacidos en el año hasta el 31 de agosto.

5. Becas estudios empleados/as: los empleados/as que cursen estudios de Graduado Escolar, ESO o Bachillerato recibirán una ayuda económica al finalizar el curso de 150,25 euros por una sola vez, previa justificación de haber superado las pruebas correspondientes en su totalidad. Para los que cursen estudios superiores, la ayuda económica será de 210,35 euros, debiendo superar al menos el 80 por 100 de las asignaturas en que están matriculados.

6. Ayudas a hijos/as y familiares discapacitados dependientes: los empleados/as que tengan a su cargo hijos/as o familiares discapacitados conforme a lo dispuestos en la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, así como norma que la complementa o desarrolle, percibirán la cantidad de 1.200 euros brutos anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, la dependencia y la discapacidad.

7. Economato: a fin que los empleados/as de “Cofares” obtengan beneficios en la compra de artículos de alimentación, muebles, tejidos, calzados, electrodomésticos, etcétera, este FOS abonará las cuotas correspondientes a los empleados/as que les interese pertenecer a un economato o cooperativa de consumo de reconocido prestigio y solvencia.

8. Premio bodas de plata: a todo empleado/a que cumpla veinticinco años de servicio en la entidad se le concederá un premio de una paga extraordinaria (según lo indicado para cada caso en el artículo 6 de gratificaciones extraordinarias).

El consejo rector determinará el momento y circunstancias para su entrega a los interesados.

9. Pensión complementaria de jubilación (pensionistas hasta el año 1981, inclusive): a todo empleado/a ya jubilado por cualquier causa y que le conceda pensión la Seguridad Social, percibirá del FOS una pensión complementaria igual a la diferencia entre el salario convenio y la pensión que le haya señalado la Seguridad Social, siendo revisable anualmente con un incremento del 9 por 100, siempre que el índice de precios al consumo sea superior al citado 9 por 100. En caso contrario, es decir, que sea inferior, se aplicará el índice de precios al consumo.

Se concede la opción a la empresa, para que, con independencia de dichas matizaciones, pueda pactar individualmente con cada uno de los afectados, una cantidad que libere de la contraprestación prevista en el mencionado artículo.

10. Pensión complementaria por viudedad: al fallecer un empleado/a en activo el cónyuge supérstite percibirá una cantidad igual al 20 por 100 del salario convenio, revisable anualmente con un incremento del 9 por 100 siempre que el índice de precios al consumo sea superior al citado 9 por 100. En caso contrario, es decir, que sea inferior, se aplicará el índice de precios al consumo. Para ello, debe haberle reconocido la condición de pensionista por viudedad la Seguridad Social. Además, el empleado/a deberá haber prestado servicio en “Cofares”, como mínimo, diez años en el momento de su fallecimiento.

En caso de fallecer un pensionista que cobrase pensión complementaria de jubilación, percibirá el cónyuge supérstite el 50 por 100 de la pensión que recibiese de su cónyuge por parte del FOS, siempre que la Seguridad Social le reconozca la condición de pensionista.

Al fallecer un empleado/a que tenga sus padres a su cargo, pasará a estos la pensión, siempre y cuando figuren en la cartilla de la Seguridad Social y reúnan las condiciones señaladas para disfrutar pensión por la Seguridad Social.

En caso de tener un hermano discapacitado psíquico o físico, se transmitirá a este la pensión, siempre y cuando figure en la cartilla de la Seguridad Social del empleado/a por estar a su cargo.

Se concede la opción a la empresa para que, y con independencia de dichas matizaciones, pueda pactar individualmente con cada uno de los afectados una cantidad que la libere de la contraprestación prevista en el mencionado artículo, exceptuando la disminución psíquica.

La prestación de pensión compensatoria por viudedad de aquellos trabajadores/as que hayan accedido a la situación de jubilación parcial en los términos y condiciones previstos en los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as y los propios trabajadores/as sobre determinadas condiciones y mejoras sobre el sistema de acceso a la jubilación parcial, con contrato de relevo, se calculará el porcentaje vigente en cada momento del salario que percibe como jubilado parcial.

11. Asignación por fallecimiento: en caso de fallecimiento de un empleado/a por cualquier causa, con un año al menos perteneciendo a la empresa, el FOS abonará a sus derecho habientes el importe de dos mensualidades iguales a la última que el trabajador/a percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

No obstante, se le garantiza un mínimo de 829,4 euros con carácter inmediato y a cuenta de dicha cantidad se abonarán 120,20 euros al cónyuge o derecho habientes para sufragar los primeros gastos.

En el caso de que el trabajador/a fallecido hubiera accedido a la situación de jubilación parcial en los términos y condiciones previstos en los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as y los propios trabajadores/as sobre determinadas condiciones y mejoras sobre el sistema de acceso a la jubilación parcial, con contrato de relevo, la cuantía de las mensualidades se calculará tomando como base la última anterior a su pase a la situación de jubilado parcial.

12. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: se abonarán treinta y seis mensualidades a los empleados/as que les reconozca la Seguridad Social una gran invalidez, una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o una incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Las mensualidades serán sobre el salario convenio más el complemento personal revisable (más el complemento personal congelado para aquellos trabajadores/as que lo perciban), que en cada caso corresponda, sin prorrata alguna, del sueldo que tuviera el trabajador/a en el momento de producirse el hecho causante y por una sola vez.

En el caso de que el trabajador/a hubiera accedido a la situación de jubilación parcial en los términos y condiciones previstos en los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as y los propios trabajadores/as sobre determinadas condiciones y mejoras sobre el sistema de acceso a la jubilación parcial, con contrato de relevo, la cuantía de las mensualidades se calculará tomando como base el salario convenio mensual al 100 por 100 anterior a su pase a la situación de jubilado parcial.

13. Otras prestaciones: para todo el personal en activo a la firma del X Convenio se establece la siguiente tabla que anula a la pensión complementaria de jubilación.

- 60 años: 35 mensualidades.
- 61 años: 26 mensualidades.
- 62 años: 18 mensualidades.
- 63 años: 16 mensualidades.
- 64 años: 12 mensualidades.
- 65 años: 8 mensualidades.

Dicha escala será inamovible en cuanto al número de mensualidades y aplicable únicamente al salario convenio mensual, sin prorrata alguna que tuviera el trabajador/a en el momento que decida jubilarse, y abonable por una sola vez.

No obstante, todo trabajador/a que se jubile más tarde de la fecha de cumplir los años se le descontará todos los días de retraso hasta la jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente fórmula:

Diferencia tabla x salario convenio / 365 = (euros) x (días de retraso) = euros a descontar de la indemnización que le corresponda según tablas.

Esta escala será revisable en cuanto al número de años, en función de la edad mínima legal de jubilación anticipada, que puede establecerse en un futuro. Es decir, si la edad de jubilación mínima legal anticipada fuera a los cincuenta y nueve años y no a los sesenta, como en la actualidad, automáticamente se correría simultáneamente la escala tanto en edad como en mensualidades, de tal manera que sería la siguiente:

- 59 años: 35 mensualidades.
- 60 años: 26 mensualidades.
- 61 años: 18 mensualidades.
- 62 años: 16 mensualidades.
- 63 años: 12 mensualidades.
- 64 años: 8 mensualidades.

Los beneficios obtenidos en este artículo del reglamento comenzarán a surtir efecto a partir del 1 de enero de 1986, afectando, exclusivamente, al personal en plantilla en 1 de enero de 1986.



El personal jubilado o viudas de empleados, con anterioridad a la vigencia del X Convenio en el que figura adjunto el presente Anexo 2, se regirán por las normas que se han pactado en el presente reglamento en los artículos 3, 9 y 10.

Jubilación Parcial y contrato de relevo: no será de aplicación lo previsto en esta cláusula ni producirá efecto alguno, sin que se devengue esta prestación en ninguno de los tramos de edad, a aquellos trabajadores/as que pudiendo estar en principio afectados por el mismo hayan accedido a la jubilación en los términos y condiciones previstos en el acuerdo de fecha 31 de enero de 2006 sobre promoción de la jubilación anticipada, así como en los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as y los propios trabajadores/as sobre determinadas condiciones y mejoras sobre el sistema de acceso a la jubilación parcial, con contrato de relevo, de fecha 31 de mayo de 2011 y 22 de marzo de 2013.

14. Ayuda a hijos/as celíacos/as: se concederán 55,29 euros/mes por hijo/a celíaco, previa presentación de certificación acreditativa a partir del presente convenio colectivo.

15. Seguro invalidez y muerte: se contratará una póliza de seguro de muerte e invalidez con cobertura durante las veinticuatro horas para solteros y trabajadores/as que lleven menos de diez años en la empresa, de 6.000 euros de capital. Dicha póliza será contratada a partir de la firma del convenio. El riesgo podrá ser asumido por la propia entidad.

XXII CONVENIO COLECTIVO DE COFARES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2016

GRUPO EQUIV. CONV.SECTOR	GRUPO PROF. NIVEL	Salario Convenio Importe	Cpto. Pers. 1er Año	Pers.Revisable (*) Desde 6º Año	Cpto. Pers. Congelador(*) Importe	Cuatrienio Importe	Cuatrienio Pers.Consol.(*) Importe	Total Mensual (**)		Total Anual (***)	
								T.Mes	Importe	T.Mes	Importe
1	A1	1.131,16	90	739,96	487,84	45,25	24,28	1.221,16	1.221,16	20.759,72	20.759,72
1	A4	1.131,16	90	735,66	486,62	45,25	24,28	1.221,16	1.221,16	20.759,72	20.759,72
1	A3	1.131,16	90	675,18	469,49	45,25	24,28	1.221,16	1.221,16	20.759,72	20.759,72
2	A2	1.008,63	90	687,58	438,29	40,35	29,18	1.098,63	1.098,63	18.676,71	18.676,71
2	A2	1.008,63	90	716,47	446,47	40,35	29,18	1.098,63	1.098,63	18.676,71	18.676,71
2	A2	1.008,63	90	687,58	438,29	40,35	29,18	1.098,63	1.098,63	18.676,71	18.676,71
3	C1	947,28	90	524,38	374,68	37,89	31,64	1.037,28	1.037,28	17.633,76	17.633,76
4	D1	908,85	90	550,55	371,21	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	G1	908,85	90	547,36	370,30	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
3	B1	947,28	90	529,97	376,26	37,89	31,64	1.037,28	1.037,28	17.633,76	17.633,76
4	D3	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	D2	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	E1	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	E1	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
3	B2	947,28	90	529,97	376,26	37,89	31,64	1.037,28	1.037,28	17.633,76	17.633,76
4	B3	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	E1	908,85	90	454,02	343,86	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	B4	908,85	90	466,36	347,35	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	G2	908,85	90	478,67	350,85	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	G3	908,85	90	466,36	347,35	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	F1	908,85	90	441,69	340,37	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45
4	F2	908,85	90	427,28	336,29	36,35	33,18	998,85	998,85	16.980,45	16.980,45

(03/25.059/16)

