

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 20** *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del convenio colectivo de la Empresa Cooperativa Farmacéutica Española, S. A. (Cofares) (Código número 28001092011981).*

Examinada la modificación del convenio colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Española S. A. (Cofares), por la que se acuerda modificar diversos artículos del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir la modificación de diversos artículos del citado 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de abril de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**ACTA DE ACUERDO SOBRE REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE “COFARES, SOCIEDAD COOPERATIVA FARMACÉUTICA ESPAÑOLA”**

REUNIDOS:

Por la Representación Social:

- D. Manuel Capilla Navas.
- D. Roberto Fernández Pérez.
- D. Gaspar Delgado Martín.
- D^a. Soraya Serrano de Paz.
- D. Israel Gómez Pla.
- D. Francisco I. Clavijo Sánchez.
- D. Ángel Fernández Gonzalo.
- D. Guillermo Pérez Acero.
- D. Rafael López Juanas.
- D. Juan Manuel Romero Prado.
- D. Vicente Turégano García.

Delegados Sindicales:

- D. Sergio García González (USO).
- D. Jorge Martínez Mateos (CCOO).
- D. Antonio Torralbo Linares (UGT).

Por la Empresa:

- D. Ángel Javier Vicente Pérez.
- D. Santiago Hernán-Carrillo.
- D. Iñigo de la Rica Ramos.

En Madrid, a 24 de noviembre de 2020, se reúne la Comisión Negociadora, para tratar el siguiente ORDEN DEL DÍA:

- 1) Acuerdo sobre la revisión del Convenio Colectivo vigente.
- 2) Acuerdo en materia de contratación.
- 3) Registro del convenio.

1) Acuerdo sobre la revisión del Convenio Colectivo vigente:

En fecha 29 de junio de 2020, la Representación Legal de los trabajadores (RLT) trasladan a la Representación Legal de la Empresa (RLE) una solicitud de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, instando con ello, en base al artículo 86.1, a revisar el articulado y adaptarlo con motivo de la puesta en marcha del almacén de Vicálvaro.

Así, en conformidad con lo establecido en los artículos 82 apartados 1 y 2 y 87 apartado 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acordaron en fecha 9 de julio de 2020 constituirse en Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa.

De igual modo, en conformidad con el artículo 86 apartado 1 del mencionado texto legislativo, las partes, después de varias reuniones, alcanzaron un preacuerdo el pasado 11 de noviembre de 2020.

Habiendo sometido a asamblea los términos del preacuerdo, la RLE y la RLT se reúnen en el día de hoy para firmar un acuerdo con el siguiente contenido:

- A. Prorrogar la vigencia del convenio, ampliando la misma hasta el 31 de diciembre de 2027.
- B. Modificar las redacciones de los artículos 1, 2, 5, 8, 12, 17, 18, 21, 23 y el artículo 13 del anexo 1 (Fondo de Obras Sociales) del Convenio Colectivo de la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española, conforme al documento adjunto a la presente acta.
- C. Conforme al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se añade un artículo 35 sobre Trabajo a distancia.

2) Acuerdo en materia de contratación:

En conformidad con el artículo 14.2 del convenio colectivo, las partes consideran de gran importancia la estabilidad en el empleo y como consecuencia de ello, una vez analizados los datos de eventualidad, acuerdan la realización de cinco (5) contrataciones indefinidas.

Estas contrataciones se realizarán antes del 31 de diciembre del presente año y podrán ser transformaciones de contratos o contratación directa, teniéndose en cuenta para su realización el criterio, entre otros, de mayor tiempo cotizado eventualmente en la empresa.

3) Registro del convenio.

Ambas partes solicitan a la Autoridad Laboral el registro y publicación de la revisión y prórroga del convenio colectivo con los acuerdos aquí contenidos. Para este trámite, se delega en la empresa, representada por D. Miguel Ángel Alises Naranjo a fin de que realice todos los trámites previstos legalmente para ello.

Y en prueba de conformidad de lo expuesto lo firman en el lugar y fecha indicados.

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, Vicálvaro 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).

Aquellos trabajadores que sean subrogados procedentes de empresas participadas por Cofares Cooperativa Farmacéutica Española, les serán de aplicación las condiciones del presente convenio desde el 1 de enero de 2021, o en su defecto, desde la fecha de subrogación acordada con el trabajador afectado.

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 2027.

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 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 su 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.

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.

A partir de la firma de revisión del presente convenio, realizada en 2020, para las personas de nuevo ingreso o subrogados en la empresa este complemento personal revisable se establece para cada nivel y tiene un valor diferente, en sentido creciente, entre el primer y el octavo año de contrato (medido de fecha a fecha y sin solución de continuidad en la contratación). A partir del primer día del octavo año de contrato, se mantiene su valor, con las actualizaciones que resulten de aplicar lo establecido para cada ejercicio en este convenio. El valor de cada uno de los tramos correspondientes a los años segundo a séptimo del contrato se obtendrá sumando al tramo siguiente una séptima parte de la diferencia entre el valor del primer año y el octavo.

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

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 se 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 abonará 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 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.

Tampoco será de aplicación al personal adscrito al nivel A1 que realicen funciones de jefe de turno, los del nivel A3 que realicen funciones de jefe de compras, nivel A4 realicen funciones de jefe de departamento, así como el personal adscrito a los niveles recogidos dentro del grupo profesional B (niveles B1, B2, B3 y B4), que realicen sus funciones fuera de los departamentos de almacén (puesta de pedidos, distribución, mantenimiento, recepción de mercancías, etc.).

Artículo 12.- Incrementos salariales y cantidades vinculadas al Beneficio Antes de Impuestos 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 antes de impuestos obtenido por la empresa Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española durante cada uno de los años de vigencia del convenio (2016-2027, ambos inclusive).

A) Incrementos salariales fijos para los años 2016 a 2027.

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%, 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%, 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%, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

Años 2022 y 2023: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 0,7%, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

Años 2024 y 2025: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 1,5%, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

Años 2026 y 2027: el incremento salarial para cada uno de esos años será del 1,7%, aplicándose dicha subida desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

A partir del año 2023, una vez se conozca el IPC Real de cada año, se procederá hacer una revisión al alza de los salarios, de modo que se garantice el poder adquisitivo para los años comprendidos entre el 2023 y el 2027, ambos inclusive. Sólo para la revisión salarial sobre IPC del año 2023, se aplicará tanto en cuanto los beneficios antes de impuestos de ese año, comparado con el ejercicio anterior, de un resultado equivalente o superior.

Estos incrementos porcentuales se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos establecidos en este convenio, excepto aquéllos 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 antes de impuestos 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 se 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 antes de impuestos 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 2 a 4 millones de euros de beneficio antes de impuestos: el 0,3% de esos 25.000 euros.

* De 4 a 6 millones de euros de beneficio antes de impuestos: el 0,5% de esos 25.000 euros.

* De 6 a 8 millones de euros de beneficio antes de impuestos: el 0,7% de esos 25.000 euros.

* Por encima de 8 millones de euros de beneficio antes de impuestos: el 0,9% de esos 25.000 euros.

- El pago de la mencionada cantidad se realizará por la empresa en la nómina del mes inmediatamente posterior a aquél 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 antes de impuestos 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 antes de impuestos de la empresa (ejercicio anterior), dicho trabajador/a percibirá por este concepto la parte proporcional al tiempo trabajado durante ese ejercicio.

Artículo 17.- Garantía de empleo y ocupación efectiva.

La empresa se obliga, durante la vigencia del presente convenio, a mantener en los almacenes de la empresa situados en la Comunidad Autónoma de Madrid, el 100% de las líneas de todo tipo de pedidos que se producen en la Comunidad Autónoma de Madrid por las oficinas de farmacia, exceptuando la actividad del envío de productos o servicios donde el destinatario sea el domicilio privado del paciente/cliente. Se exceptúa de ello hasta un máximo del veinticinco por ciento (25%) de las líneas de guardia, esto es, de las correspondientes a los días sábado, domingo y festivos, con la exclusiva finalidad de poder afrontar eventuales contingencias que afecten al normal desarrollo de dicha actividad de guardia. 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".

En el supuesto que la empresa por eficiencia decidiese mover líneas de la Comunidad Autónoma de Madrid a un almacén, ajeno a Cofares Sociedad Cooperativa, la empresa pondrá en conocimiento a la comisión paritaria dicho trasvase de actividad con anterioridad de producirse, y comunicará la compensación del número de líneas igual o superior al trasvasado a terceros almacenes. Este trasvase de líneas no podrá superar un 10% del total de las líneas generadas por las oficinas de farmacia de la Comunidad Autónoma de Madrid, tomando como referencia las líneas generadas en el año natural anterior en dicha Comunidad. Así mismo la empresa informará respecto a la actividad realizada a domicilio del paciente/cliente, para que sea conocedora la comisión paritaria.

Igualmente se obliga, durante la vigencia del presente convenio 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, que en el momento de firma del presente convenio se viene realizando en estos almacenes, a cualquier empresa participada accionarialmente por Cofares.

La previsión recogida en el apartado inmediatamente anterior no resultará de aplicación a los trabajadores/as no incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, así como a los que dentro del nivel A1 realicen funciones de jefe de turno, que dentro del nivel A3 realicen funciones de jefe de compras y que dentro del nivel A4 realicen funciones de jefe de departamento.

Además, 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 alternativa de calidad similar, hasta completar el número de 59 millones de líneas, 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.

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 Cofares, Sociedad Cooperativa Farmacéutica Española es de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual. El personal adscrito al nivel A1 que realicen funciones de jefe de turno, los del nivel A3 que realicen funciones de jefe de compras, nivel A4 realicen funciones de jefe de departamento, así como el personal adscrito a los niveles recogidos dentro del grupo profesional B (niveles B1, B2, B3 y B4), que realicen sus funciones fuera de los departamentos de almacén (puesta de pedidos,

distribución, mantenimiento, recepción de mercancías, etc.), realizarán la jornada laboral indicada en el Convenio Colectivo de Comercio de Mayoristas Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

No obstante, el personal adscrito a los niveles del grupo profesional B mencionados en el párrafo anterior, podrá solicitar su movilidad dentro del Almacén para la realización de funciones Administrativas. Dicha solicitud será concedida por la empresa en el caso de existir vacantes para el mencionado puesto y supondrá la realización de la jornada de trabajo de 35 horas semanales en cómputo anual. Exclusivamente para el personal con más de 15 años de antigüedad en la empresa, la solicitud de su movilidad dentro del almacén, será admitida con carácter automático. 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.

Asimismo, en dicho ámbito negocial la empresa y la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo se reunirán a partir del mes de noviembre de cada ejercicio y una vez haya sido publicado el calendario laboral, fijando de común acuerdo un máximo de 17 días en los que se distribuirá de manera irregular la jornada de trabajo, según lo indicado a continuación:

1. En los mencionados días, los trabajadores/as de la sección de puesta de pedidos de los turnos de mañana, incrementarán, sobre su horario habitual, como máximo, una hora más su jornada diaria de trabajo.
2. El tiempo excedido por el trabajador/a en esas jornadas se disfrutará de mutuo acuerdo con la empresa.
3. En ningún caso, los trabajadores/as que coincidan su libranza con los días de ampliación, tendrán que aumentar su jornada en los términos aquí establecidos, así como tampoco en los días 24 y 31 de diciembre.
4. Una vez fijada de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as la distribución irregular de la jornada, esta no podrá ser modificada salvo que concurran las circunstancias establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.
5. En todo caso, deberán respetarse los períodos mínimos de descanso diario y semanal que legalmente corresponden a los trabajadores/as.
6. Quedan exceptuados de la aplicación de estos términos, las personas que puedan estar acogidas a una reducción de jornada por guarda legal.

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, y de forma voluntaria la última quincena de junio, 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 23.- Enfermedad y accidente.

A los trabajadores/as dados de baja por enfermedad común o accidente no laboral y accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la primera baja por incapacidad temporal del año natural la

empresa les completará las prestaciones económicas por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija (artículo 5 A), de los conceptos fijos consolidados (artículo 5 B) 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, la empresa, tomando como referencia el año natural, completará las prestaciones económicas por incapacidad temporal de la Seguridad Social, conforme al sistema que se detalla más adelante. A estos efectos, en ningún caso computarán como baja médica recurrente aquellas situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, concretamente:

- En el segundo proceso de incapacidad temporal, iniciado en el mismo año natural, se complementará el 100% de la retribución fija (artículo 5 A) y de los conceptos fijos consolidados (artículo 5 B), y, el 75% de los pluses previstos en los artículos 7, 8 y 9 de este Convenio Colectivo, desde el primer día del referido proceso de incapacidad temporal.
- En el tercer proceso de incapacidad temporal y siguientes, iniciados en el mismo año natural, la empresa no abonará cantidad alguna durante los tres primeros días del complemento personal revisable y de la antigüedad regulados en el artículo 5 A, ni de los pluses regulados en los artículos 7, 8 y 9 del convenio colectivo. A partir del cuarto día y siguientes, se complementará el 100% de la retribución fija (artículo 5 A) y de los conceptos fijos consolidados (artículo 5 B), y, el 60% de los pluses previstos en los artículos 7, 8 y 9 de este Convenio Colectivo.

En ningún caso, el porcentaje de la prestación por incapacidad temporal será inferior al legalmente establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o norma que lo sustituya.

El mencionado sistema de complemento de las prestaciones económicas por incapacidad temporal de la Seguridad Social no será de aplicación a las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante las cuales la empresa completará las prestaciones económicas por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija (artículo 5 A), de los conceptos fijos consolidados (artículo 5 B) y de los pluses pactados en el presente Convenio Colectivo, con exclusión del plus de transporte (artículo 10).

A efectos del cómputo recogido en el segundo párrafo del presente artículo 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, las bajas de 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 se computarán a los efectos de la prestación económica indicada en el párrafo segundo del presente artículo.

Artículo 35. Trabajo a Distancia.

Se acuerda entre la empresa y la representación de los trabajadores que la empresa podrá pactar el régimen de trabajo a distancia con los trabajadores de manera individualizada.

En todo caso y sin perjuicio de la autonomía de la voluntad de las partes, dicho régimen:

- Se adecuará a la normativa vigente al respecto.
- Se basará en los principios fundamentales de voluntariedad y reversibilidad que ambas partes podrán hacer valer libremente.
- Garantizará los derechos de los trabajadores de manera que los trabajadores que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos y las mismas oportunidades que los trabajadores presenciales.

FONDO DE OBRAS SOCIALES

13.- Jubilación.

Los trabajadores/as de la empresa podrán acceder a una sola de las modalidades de jubilación anticipada o cese de su relación con la empresa de las expuestas en el presente artículo, y como se detalla a continuación:

A) Se establece la siguiente tabla para cuando acceda a la jubilación anticipada voluntaria el personal que estuviera en plantilla el 1 de enero de 1986:

Dos años antes de la edad legal de jubilación ordinaria	16 mensualidades
Un año antes de la edad legal de jubilación ordinaria	12 mensualidades
Edad legal de jubilación ordinaria	8 mensualidades

Para el personal incorporado con posterioridad a 1 de enero de 1986 que tenga contrato indefinido, al menos 5 años de antigüedad en la empresa y 55 años cumplidos a lo largo de la vigencia del presente convenio, se le aplicará la siguiente tabla para cuando acceda a la jubilación anticipada voluntaria:

Dos años antes de la edad legal de jubilación ordinaria	16 mensualidades
Un año antes de la edad legal de jubilación ordinaria	12 mensualidades
Edad legal de jubilación ordinaria	4 mensualidades

Dichas escalas serán inamovibles en cuanto al número de mensualidades y aplicables 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.

Estas escalas serán revisables en cuanto al número de años, en función de la edad mínima legal de jubilación anticipada que pueda establecerse en un futuro.

B) Con objeto de observar las opciones de acceso a la jubilación anticipada en cada momento, desde el 1 de enero de 2021 se crea una comisión específica que estudie año a año las posibilidades legales y el número de personas con los requisitos cumplidos para poder acceder a dicha jubilación anticipada en cualquiera de sus modalidades.

Esta Comisión Paritaria de Gestión estará compuesta por dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio y el mismo número de representación de la empresa, ambas partes podrán incluir un asesor en materia de previsión social. Además, tendrá las siguientes funciones:

1.-En supuestos de Jubilación:

- La Comisión analizará individualmente aquellas situaciones de posible jubilación o jubilación parcial que puedan producirse a fin de consensuar la opción económicamente más favorable y garantista para el trabajador.
- El asesor en materia de previsión social podrá plantear escenarios de jubilación para cada supuesto incluyendo entre otros, en su caso, pólizas de seguros personalizadas y convenios reguladores con la Seguridad Social.

2.- En supuestos de desvinculaciones individuales:

- La Empresa podrá plantearlas a la Comisión previamente a su ejecución.
- La Comisión analizará individualmente estos supuestos a fin de consensuar la opción económicamente más favorable y garantista para el trabajador tras su desvinculación de la Compañía.
- A requerimiento de la Comisión, el asesor en materia de previsión social podrá plantear al trabajador diferentes escenarios para cada supuesto incluyendo, entre otros, pólizas de seguros personalizadas, programas de recolocación u outplacement, etc.

En todo caso, las partes se comprometen a velar por los derechos de los trabajadores afectados. Por otro lado, por cada trabajador que se acogiera a estas posibles modalidades de jubilación o desvinculación de la empresa, la empresa realizará una contratación indefinida en sustitución de este.

Jubilación Parcial y contrato de relevo: no será de aplicación lo previsto en la cláusula A ni producirá efecto alguno, sin que se devengue esta prestación en ninguno de los tramos previstos, 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, 22 de marzo de 2013, 18 de junio de 2019 y 5 de mayo de 2020, o los futuros que se pudieran alcanzar acerca también de las condiciones y mejoras sobre el sistema de acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo durante la vigencia del convenio.

(03/16.459/21)

