

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9077 *Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S. Coop. CL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación de determinados artículos del Convenio colectivo de la empresa Federación Farmacéutica, S. Coop. C.L. (código de convenio n.º 90005672011984), que fue suscrita con fecha 4 de abril de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LA REVISIÓN TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 DE LA EMPRESA FEDERACIÓN FARMACÉUTICA, SCCL

En Gavà, a 4 de abril de 2022.

REUNIDOS

En representación de la empresa Federación Farmacéutica, SCCL:

Doña Adriana García de Gomar, mayor de edad, en calidad de directora de personas y valores, y apoderada de la empresa.

En representación de los trabajadores de la empresa la totalidad de los representantes legales de todos los centros de trabajo de la empresa:

Don José Luis Moreno Alegre, mayor de edad, Dña. Marta Humet García, mayor de edad, Jordi García Benedicto, mayor de edad, en su condición de miembros del comité de empresa del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Gavà,

Doña Trinidad Lechuga Ayala, mayor de edad, en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Girona,

Doña Belén Garcelán Moreno, mayor de edad, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Castellón,

Don Jordi Palazón Rovira, mayor de edad, mayor de en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Terrassa,

Doña Ana María Cullere Córdoba, mayor de edad, mayor de en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Lérida,

Don Javier Herrera Lambiez, mayor de edad, mayor de en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Reus,

Don Miguel Vilar Albelda, mayor de edad, mayor de en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Valencia,

En su condición de la totalidad de los representantes legales de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa y miembros de la comisión negociadora.

MANIFIESTAN

I. Que, en fecha 04.01.2021 la Comisión Negociadora nombrada al efecto, suscribió un convenio colectivo de empresa (BOE de fecha 22 de marzo de 2021), cuya vigencia era por tiempo de cinco años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

II. Que, mediante Acta del día de hoy, 4 de abril de 2022, a las 12:30 horas, se ha constituido una nueva Comisión Negociadora, a los efectos de revisar determinadas disposiciones contenidas en el convenio colectivo actualmente vigente, así como aprobar las tablas salariales correspondientes al año 2022, todo ello conforme prevé el párrafo segundo del artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

III. Que a los efectos del anterior Manifiestan II, la Comisión Negociadora ha mantenido, también el día de hoy 4 de abril de 2022, a las 13:30 horas, una reunión para tratar los temas fijados en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora, habiéndose finalmente alcanzado un Acuerdo modificativo de la disposición del convenio colectivo actualmente vigente y de las tablas salariales para el año 2022, sobre la base de los siguientes

PACTOS

Primero.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 3 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio extiende su ámbito temporal desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2027, siendo su entrada en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 hasta la finalización del mismo, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado"».

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá comunicarse a la otra parte mediante comunicación escrita con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Segundo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 4 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas que aquí se pactan, computadas y consideradas anualmente, y en su conjunto, son compensables y absorbibles en su totalidad (con excepción del plus de antigua vinculación y la Mejora Fedefarma) con las retribuciones económicas que rigieran anteriormente, incluidos los contratos/pactos individuales y los pactos de cualquier otra clase.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio o los que vinieren percibiendo las personas trabajadoras, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.»

Tercero.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 10 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 10. *Incentivo Gestión y Soporte.*

Todo el personal encuadrado en Ámbito Funcional del Gestión y Soporte, y recogido en pacto individual, será evaluado mediante la herramienta que decida la dirección de la empresa ligada a los valores de la cooperativa y al desempeño individual y colectivo de la persona evaluada, dentro de ese ámbito funcional. Así, se denomina incentivo de trabajo o prima, a la cantidad que abona la Empresa a esos empleados que trabajan a una actividad superior al rendimiento mínimo normal exigible.

El importe máximo que podrá percibir un empleado a tiempo completo en concepto del incentivo regulado en el presente artículo será de hasta como máximo 1.000,00 euros brutos anuales, pagaderos en 12 mensualidades. Para los empleados que tengan un contrato a tiempo parcial se tomará el importe proporcional en función de la jornada que realicen.

La valoración del incentivo se referenciará a unas matrices de factores que serán definidos por la Dirección departamental, en función de los indicadores de desempeño que primen en aquel momento, así como una valoración conductual ligada a los valores corporativos.

La determinación del importe a percibir por el empleado dependerá de la puntuación que cada empleado obtenga en la valoración de los factores objeto de evaluación, pudiendo llegar a obtener el importe máximo aquel empleado que obtenga una puntuación máxima en cada factor evaluado. La valoración mínima

necesaria para percibir incentivo deberá ser superior en promedio a la media aritmética del mínimo y el máximo de la escala acordada.

Dimanando el incentivo de la actuación del empleado durante su permanencia en la Empresa, se descontará la parte proporcional que corresponda por cualquier tipo de ausencia no recuperada o no recuperable. Dicho descuento corresponderá únicamente al tiempo laborable de ausencia.

Serán elegibles para el sistema de incentivos regulado en el presente artículo todos los empleados comprendidos dentro del Ámbito Funcional de Gestión y Soporte, que no estén incluidos en otros programas de retribución variable tales como objetivos, comisiones, etc., o pactos individuales o variable acordado individualmente.

Durante el período de prueba no se genera derecho al percibo de este incentivo, por considerarse que en este período el empleado se encuentra en fase de adaptación y cuenta con un menor conocimiento sobre la operativa de la empresa que el resto de la plantilla.»

Cuarto.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 12 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 12. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo por escrito a la Empresa con la antelación pactada en sus condiciones laborales, y en su defecto con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que deba producirse el cese, a excepción de todos los grupos profesionales del Grupo Profesional A de Gestión y Soporte que será de 30 días naturales.

Si el cese no se preavisara en el plazo indicado, en la correspondiente liquidación final de haberes y de finiquito se procederá a descontar el importe de las percepciones salariales de un día por cada día de preaviso incumplido.»

Quinto.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 14 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 14. *Contratos temporales.*

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo las siguientes especificaciones:

a) Contratos por circunstancias de la producción: Los contratos por circunstancias de la producción realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de 6 meses, sin perjuicio de la ampliación a 12 meses que se pueda determinar por el Convenio Colectivo sectorial, pudiéndose acordar una única prórroga sin exceder el límite máximo establecido.

Se entenderán como causas válidas en el contrato por circunstancias de la producción aquellas relacionadas con un incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación, aun siendo actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal, incluyendo aquellos que derivan de vacaciones anuales, cambios organizativos que requieren necesidad de personal en periodos

temporales muy concretos, arranque e inicio de servicios, necesidades en el servicio por mejora de procesos, y cambio de procedimientos de trabajo.

También podrá concertarse esta modalidad contractual en aquellos casos en que se produzca un incremento ocasional, previsible y con una duración reducida o limitada de la actividad, cuya duración máxima será de 90 días por año natural que no podrán ser continuados.

b) Contratos por sustitución de personas trabajadoras: Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, pudiéndose iniciar el contrato antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.

También podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas.

Asimismo, este tipo de contrato podrá formalizarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo, cuya duración no podrá superar los 3 meses.

c) Fijos discontinuos: En lo no previsto en el presente artículo, el régimen de los contratos fijos discontinuos se regirá por lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo deberán ser llamadas con una antelación mínima de siete días.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar, ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa.

Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de las personas trabajadores incluidos en este colectivo.

El orden de llamada de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas y organizativas de la empresa, en función de la antigüedad en la contratación, por secciones productivas de la propia empresa y atendiendo al perfil profesional más idónea para cubrir la necesidad productiva.

El cese se producirá en sentido inverso, conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas.

De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes sindicales.»

Sexto.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 15 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 15. *Período de prueba.*

Todos los contratos de trabajo, indefinidos y temporales, podrán establecer un período inicial de prueba que, superado, producirá plenos efectos. Dicho período de prueba deberá concertarse por escrito en el propio contrato de trabajo.

Los períodos de prueba vendrán determinados por las titulaciones requeridas para las adecuaciones y desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante.

Así, quedan establecidos los siguientes:

– Personal de Gestión y Soporte:

- Grupos 0 y 1: seis meses.
- Grupos 2, 3 y 4: cuatro meses.

– Personal SAS:

- Grupo 1: seis meses.
- Grupo 2, 3 y 4: cuatro meses.

– Personal Operativo:

- Grupo 1: seis meses.
- Grupos 2, 3, 4, 5, 6: cuatro meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

En cualquier caso, y al amparo de cualquier circunstancia que pudiera darse, todas las personas empleadas con titulación media o superior, y en virtud de dicha circunstancia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 14 del actual Estatuto de los Trabajadores, podrán concertar un periodo de prueba de 6 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, y en general cualquier suspensión del contrato de trabajo ocurrida durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.»

Séptimo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 17 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 17. *Trabajo nocturno.*

1. El plus de trabajo nocturno consistirá en un incremento del 5% sobre la retribución fija de: Salario Grupo del Anexo 1, más Mejora Fedefarma.

2. Se considerará trabajo nocturno a todos los efectos, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

3. Cuando se produzca una vacante en los turnos diurnos y la misma deba ser cubierta con personal de nueva contratación y de Grupo/Puesto de Trabajo igual de las existentes en el turno nocturno, se dará preferencia a ocuparla a los empleados del mencionado turno nocturno, siempre dentro de la misma Zona, Grupo Profesional y Puesto de Trabajo, y orden de antigüedad dentro de la Empresa.

4. El salario base correspondiente a los Grupos Profesionales 2 y 3 ya ha sido fijado teniendo en cuenta que su trabajo podrá ser realizado, todo o en parte, en horario nocturno, por lo cual en ningún caso podrán devengar el presente Plus.»

Octavo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 18 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1. Podrán efectuarse horas extraordinarias para la realización y normalización del servicio cuando estén motivadas por necesidades objetivas de

la organización del trabajo y originadas por ausencias imprevistas, periodos punta de producción, por situaciones de anormalidad sanitaria y por adaptación de sistemas mecanizados.

Toda prolongación de la jornada deberá ser expresamente autorizada previa o posteriormente por el superior jerárquico inmediato, y por ello no se considerará tiempo efectivo de trabajo aquellas realizadas por los trabajadores por decisión unilateral de éste, sin perjuicio además de una posible responsabilidad disciplinaria.

2. La Empresa compensará las horas extraordinarias preferentemente con tiempo de descanso equivalente, incrementado en un 10%. En el caso de no poder ser compensadas con descanso, lo serán mediante con una compensación económica calculada de acuerdo con la fórmula que se indica a continuación:

$$\frac{\text{Salario Grupo Anual} + \text{Mejora Fedefarma o Mejora Voluntaria SAS} + 10\%}{1.776 \text{ horas}}$$

3. Las horas de inventario se compensarán de acuerdo con la misma fórmula prevista en el párrafo anterior.»

Noveno.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 25 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 25. *Guardias en días festivos.*

1. Dadas las especiales características de la Empresa que motivan trabajar en días festivos, permanecerán abiertos los servicios necesarios durante estos días, cubiertas sus necesidades por turnos rotativos de personal voluntario o en su defecto por turnos también rotativos entre el personal de los departamentos afectados.

2. Los festivos se dividirán en dos clases:

- a) Festivos.
- b) El día 1 de enero de cada año.

En el primer supuesto a), únicamente trabajará el turno correspondiente.

En el supuesto b), el turno que corresponda trabajar se ampliará con el personal de los turnos siguientes que sea necesario para cubrir el servicio previsto. Dicha ampliación se efectuará con uno o varios turnos completos, de forma rotativa, sin que proceda fraccionar dichos turnos.

3. En aquellos Centros de Trabajo cuyos turnos festivos estén compuestos por seis o más empleados, se deberá adaptar a las necesidades del servicio y no será preciso ampliar el turno normal con el turno o turnos siguientes completos. Se elegirá el número de empleados necesarios de las relaciones de los turnos siguientes, de forma rotativa.

4. Para cubrir el día uno de enero, se efectuará una rotación independiente de la indicada en los párrafos anteriores.

5. Cuando se produzcan vacantes entre el personal voluntario que preste este servicio, serán cubiertas por personal que haya presentado solicitud de las mismas ante el Director de Zona.

6. La falta repetida de asistencia al turno festivo voluntario sin previo aviso o causa justificada, supondrá la sustitución del empleado en el turno festivo.

7. Por la asistencia a estos turnos el personal podrá optar entre una compensación por tiempo de descanso equivalente, incrementada en un 75%, o

bien por la retribución de las horas realizadas de acuerdo con el importe que se obtenga de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Grupo Anual} + \text{Mejora Fedefarma o Mejora Voluntaria SAS} + 75\%}{1.776 \text{ horas}}$$

Décimo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 28 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 28. *Licencias y permisos.*

1. El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar permiso con sueldo en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del empleado: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento de: ascendientes, ascendientes políticos, cónyuge o descendientes: 3 días hábiles. Cuando por tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento superior a 200 kilómetros desde su domicilio habitual, el permiso será de 4 días hábiles.
- c) Fallecimiento de: nietos, hermanos o abuelos del empleado o de su cónyuge, así como el cónyuge de los hermanos del empleado: 2 días hábiles.
- d) Fallecimiento de otro familiar que conviva con el empleado: 2 días hábiles.
- e) Boda de padres, hijos, abuelos, hermanos o nietos: El día del enlace.
- f) Intervención quirúrgica avalada por certificado médico de: padres, padres políticos, cónyuge o hijo: 2 días hábiles.
- g) Intervención quirúrgica avalada por certificado médico de: nietos, hermanos o abuelos del empleado o de su cónyuge, así como el cónyuge de los hermanos del empleado: 2 días naturales.
- h) Ingreso hospitalario efectivo de: cónyuge, hijo, padres o padres políticos del empleado: 2 días naturales.
- i) Traslado domicilio habitual: 1 día laborable.

No podrá existir concurrencia ni acumulación de dos o más permisos, ni podrá aplazarse la realización de los mismos salvo en el caso del apartado f), que podrán utilizarse los dos días de forma no consecutiva en el plazo de 10 días.

Las parejas de hecho que, debidamente inscritas como tales en los Registros Municipales u oficiales de cualquier otra índole, hayan notificado a la Empresa su situación, aportando copia de la escritura pública prevista en el artículo 1 de la Ley 19/1998, de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya, o documento análogo de un organismo competente, podrán acogerse a los permisos previstos en los apartados a), b), c), f) y h) del presente artículo.

La Empresa podrá ampliar estas licencias cuando concurren circunstancias especiales que lo justifiquen, quedando a elección del empleado la recuperación o deducción del salario correspondiente a la ampliación del permiso.

2. Los empleados que sigan estudios oficiales tendrán las facilidades necesarias, según los puntos siguientes:

1.º A los empleados que en época de exámenes de fin de curso o trimestrales tengan éstos en un día determinado, fuera de su horario laboral, se reducirá dicho horario en un 50%.

2.º Si los exámenes fueran dentro del horario laboral, se les concederá todo el día de permiso.

3.º Todos estos permisos se concederán previa o posterior presentación del correspondiente certificado en el que se hará constar fecha y hora del examen.

4.º El total de permisos a conceder por empleado por exámenes trimestrales o fin de curso no podrá exceder de 66 horas al año. Estas horas serán retribuidas.

3. Los empleados tendrán derecho a permisos sin sueldo en los casos que no estén expresamente señalados en el punto 1.º de este artículo siempre que exista una causa justificada y previa notificación al Jefe inmediato.

Estos permisos podrán ser recuperados de acuerdo con el Jefe inmediato o bien podrá solicitarse la deducción del salario correspondiente.

4. Los permisos en días hábiles señalados en el punto 1.º del presente artículo, en ningún caso podrán suponer una duración efectiva del permiso que computada en días naturales resulte inferior a la duración que preceptivamente señale el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para la misma causa o hecho generador del permiso, prolongándose, si se diera tal caso, el permiso de que se trate hasta garantizar la duración mínima en días naturales fijada por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas, y organizativas de la empresa se pactan los siguientes criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal o situaciones análogas.

La solicitud de reducción de jornada tiene que ser dentro de la jornada ordinaria que el empleado tenga establecida y venga realizando, y dentro de la estructura horaria de la empresa.

En caso de que concurren que la concreción horaria solicitada por empleado de un mismo departamento, servicio o área en una misma franja horaria, se establece que la primera solicitud de concreción horaria será preferente sobre la solicitud que ha sido realizada posteriormente.

Asimismo, si la concreción horaria de varios empleados concurre en la misma franja horaria de un mismo departamento, área o servicio, ocasiona problemas organizativos debidamente acreditados, se establecerán un horario alternativo dentro de la jornada ordinaria del empleado.

Para evitar colisiones de interés empresa y trabajador/a se tendrá que tener en cuenta los periodos de mayor actividad y menor actividad del área, servicio o departamento donde este adscrito el empleado y la situación familiar del empleado.»

Undécimo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 30 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 30. *Premio de vinculación a la Empresa.*

El personal que cumpla los veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio de vinculación equivalente a dos mensualidades, computándose a tal efecto los mismos conceptos que se abonen en las gratificaciones previstas en el artículo 19 del presente Convenio. Para el cómputo de los veinticinco años de antigüedad sólo se tendrán en cuenta los años de servicio prestados de manera efectiva en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, y en ese sentido no se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en otras empresas, incluso en el supuesto de que la integración del trabajador en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, se hubiese producido a través de una subrogación.»

Duodécimo.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 35 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 35. *Gratificación especial por cese con acceso a la jubilación.*

El empleado que cese en la empresa accediendo a la prestación de Jubilación de la Seguridad Social y acredite en aquélla una antigüedad superior a los veinte años, percibirá, independientemente del saldo y finiquito correspondiente, el importe de una mensualidad, computándose todos los conceptos que el trabajador hubiese percibido en la última nómina abonada. Para el cómputo de los veinte años de antigüedad sólo se tendrán en cuenta los años de servicio prestados de manera efectiva en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, y en ese sentido no se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en otras empresas, incluso en el supuesto de que la integración del trabajador en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, se hubiese producido a través de una subrogación.»

Decimotercero.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 37 quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 37. *Premio nupcialidad.*

El personal que contraiga matrimonio a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, percibirá la cantidad de 750,00 euros como premio de nupcialidad.

Dicho premio se abonará una sola vez durante toda la permanencia en la Empresa. La antigüedad mínima deberá ser de un año. Para el cómputo del año de antigüedad sólo se tendrán en cuenta el tiempo de servicio prestado de manera efectiva en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, y en ese sentido no se tendrá en cuenta el tiempo de servicios prestados en otras empresas, incluso en el supuesto de que la integración del trabajador en la empresa Federación Farmacéutica, SCCL, se hubiese producido a través de una subrogación.»

Decimocuarto.

Con efectos desde el día de hoy, el redactado del artículo 41.3 quedará redactado del modo siguiente:

«3. Faltas muy graves.

a) Más de 10 faltas de puntualidad superiores a 10 minutos cometidas en el período de 6 meses, o 20 durante un año.

b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de 1 mes por más de 2 días durante un periodo de 30 días.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un periodo de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.

d) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

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

f) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, con o sin lucro personal, así como emplear para uso propio las instalaciones o materiales de la Empresa.

g) Trabajar en empresas de distribución de productos farmacéuticos, cuando tal trabajo suponga concurrencia con los realizados por la Empresa.

h) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

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

j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

k) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

l) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

ll) La disminución voluntaria manifiesta y continuada del rendimiento normal del trabajo, entendiéndose como tal, el que corresponde a las medidas establecidas por la Empresa mediante los estudios y cronometrajes realizados.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, jefes y/o subordinados.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

o) Falsar las fechas en los impresos de alta o baja de enfermedad o accidente, así como las anotaciones falsas efectuadas deliberadamente y con propósito de lucro, que desvirtúen los partes de rendimiento de trabajo o las puntuaciones de cualquier sistema de incentivos establecidos.

p) Tratar de pasar por accidente de trabajo lesiones que no tengan tal carácter.

q) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.

r) No cumplir con el registro de jornada diaria establecido en la empresa de forma reiterada o bien haya causado un perjuicio o disfunción organizativa a la empresa. Entendiéndose incumplimiento reiterado cuando haya mediado al menos una sanción.

s) El uso no autorizado de equipos informáticos, medios informáticos, material y herramientas facilitados por la empresa para el desarrollo del trabajo, para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

t) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

u) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

v) El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

w) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

x) La violación de los denominados códigos de cumplimiento o "compliance" instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

y) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

z) La percepción, de manera directa o indirecta, de cualquier tipo de comisiones, retribuciones, honorarios, primas, premios, regalos, etc., ya lo sean en metálico o en especie, de empresas, jurídicas o físicas, que sean competencia directa de la actividad de la cooperativa o de cualquier sociedad participada por la misma (Grupo Fedefarma), o que puedan perjudicar de algún modo la actividad empresarial de esta o estas.

aa) La prestación de trabajos o servicios, de manera directa o indirecta, para empresas, jurídicas o físicas, que sean competencia directa de la actividad de la cooperativa o de cualquier sociedad participada por la misma (Grupo Fedefarma), o que puedan perjudicar de algún modo su actividad empresarial.

bb) La percepción, de manera directa o indirecta, de cualquier tipo de comisiones, retribuciones, honorarios, primas, premios, regalos, etc., ya lo sean en metálico o en especie, de empresas, jurídicas o físicas, que sean clientes y/o proveedores de la cooperativa o de cualquier sociedad participada por la misma (Grupo Fedefarma), o que puedan perjudicar de algún modo la actividad empresarial de esta o estas.»

Decimoquinto.

Introducción de un nuevo artículo 55 en materia de desconexión digital, con el redactado siguiente:

«Artículo 55. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Así, se determina que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no. Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes.

Sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que la empresa se esfuerza en promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, éstas no serán consideradas contrarias al derecho a la desconexión o imputables a la empresa.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.»

Decimosexto.

Introducción de un nuevo artículo 56 en materia de registro de jornada, con el redactado siguiente:

«Artículo 56. *Registro de jornada.*

Todos los trabajadores que prestan servicios en la Federación Farmacéutica, SCCL, con carácter general, deben realizar las jornadas de trabajo de acuerdo con los horarios establecidos, evitando las salidas injustificadas del centro de trabajo, las pérdidas de tiempo, las pausas excesivas y las prolongaciones innecesarias, siempre con la razonable y necesaria flexibilidad y responsabilidad.

En caso de ser necesario prolongar las jornadas de trabajo, los trabajadores tienen que pedir previamente autorización expresa de sus responsables jerárquicos, sin tener consideración de tiempo efectivo de trabajo aquel que se realice fuera de la jornada y que no ha venido expresamente autorizado por su responsable jerárquico.

A efectos del cómputo de tiempo efectivo de trabajo, no se computarán los tiempos destinados a los descansos que se realicen en la jornada, como la pausa del desayuno, almuerzo o, en su caso, los descansos para fumar, etc.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa ya tiene implementado un sistema de registro de jornada de trabajo, mediante el cual los trabajadores ya informan diariamente de inicio y final de su jornada de trabajo.

El inicio y el final de la jornada laboral efectiva de trabajo será siempre en el domicilio del centro de trabajo, o en el del cliente si el trabajador o trabajadora se desplazase directamente desde su domicilio particular y/o finalizase allí su jornada de trabajo.

Los trabajadores que deban efectuar viajes de trabajo o asistir a convenciones, computarán diariamente una jornada laboral ordinaria, introduciendo la incidencia en la aplicación informática de registro de jornada. Cuando los trabajadores efectúen una jornada de trabajo superior a la habitual, la cual debe estar previamente autorizada por su superior jerárquico, la deberán introducir en la aplicación informática.

Asimismo, en el caso de efectuar su trabajo en la modalidad de teletrabajo, los trabajadores computarán diariamente una jornada de trabajo ordinaria, introduciendo la incidencia en la aplicación informática de registro de jornada. Cuando los trabajadores efectúen una jornada de trabajo superior a la habitual, la cual debe estar previamente autorizada por su superior jerárquico, la deberán introducir en la aplicación informática.

En cuanto a los trabajadores con cargos directivos o de responsabilidad, forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Por ello, la jornada diaria de trabajo de estos empleados sea objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo.

Los excesos de jornada que se puedan hacer, y siempre que estos hayan sido autorizados previamente, deben ser considerados teniendo como referencia la jornada máxima anual prevista en el presente convenio colectivo, y su compensación se hará de la manera acordada entre el responsable y el trabajador.

El Registro de jornada podrá ser utilizado para verificar el posible incumplimiento de los horarios por parte de cualquier integrante de la plantilla, con las consecuencias disciplinarias que, en su caso, resultasen de ello.»

Decimoséptimo.

Con efectos de 1 de enero de 2022, las tablas salariales vigentes para el año 2022 serán las siguientes:

Tabla salarial 2022 (01.01.2022 a 31.12.2022)

Grupo funcional	Grupos profesionales	Salario base anual
A) Personal de Gestión y Soporte	0	24.000,00
	1	20.500,00
	2	18.000,00
	3	17.500,00
	4	17.000,00
B) Personal de Servicio de Atención al Socio (SAS)	1	20.500,00
	2	18.000,00
	3	17.500,00
	4	17.000,00

Grupo funcional	Grupos profesionales	Salario base anual
C) Personal Operativo de Almacenes	1	16.561,50
	2	15.700,00
	3	14.700,00
	4	14.000,00
	5	14.000,00
	6	14.000,00

En prueba de conformidad y para constancia de cuanto antecede, firman las partes el presente documento, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.–Por parte de la empresa, Adriana García de Gomar, Dirección de Personas y Valores.–Por parte de la Comisión Negociadora, José Luis Moreno Alegre, Marta Humet García y Jordi García Benedito, Sindicato U.G.T. del Comité empresa Gavà; Belén Garcelán Moreno, Sindicato U.G.T, Delegado Castellón; Jordi Palazón Rovira, Sindicato USOC, Delegado Terrassa; Ana M.^a Cullere Córdoba, Sindicato CC.OO., Delegado Lérida; Javier Herrera Lambiez, Sindicato CC.OO., Delegado Reus; Miguel Vilar Albelda, Sindicato CC.OO., Delegada Valencia, y Trinidad Lechuga Ayala, Sindicato CC.OO., Delegada Girona.