



Distribución de productos farmacéuticos |2020|

22

5 de junio de 2020



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

Compañeros y compañeras:

Después de la desconvocatoria de huelga como consecuencia de la COVID-19 y la situación de congelación de las negociaciones, la parte social intentó la vía de retomar la negociación con la patronal FEDIFAR, como os hemos planteado en el comunicado anterior.

Tras año y medio de negociación, creemos que la situación no es sostenible tal y como está, las empresas en 2019 tuvieron todas beneficios que no repartieron con sus plantillas mediante la actualización de un incremento salarial, y la primera mitad de 2020 el resultado, al menos hasta abril, no es negativo, por lo que entendemos que se debe hacer un esfuerzo por la parte patronal. La mayoría de las empresas del sector, sobre todo las que más plantilla tienen, aglutinan años de beneficios en un sector sin pérdidas que, por responsabilidad social corporativa, debe de tirar del carro de la economía frente a otros sectores que no tienen ese "privilegio" y, una forma, es el incremento de los salarios.

Terminada la reunión de la pasada semana, y en un feedback vuestro dentro de las empresas, nos transmitisteis que veníamos de una convocatoria de huelga por el bloqueo del convenio y que, por responsabilidad ante el inicio de la pandemia, se desconvocó, después de haber intentado por dos veces en mediación alcanzar un acuerdo, y aún permaneciendo los motivos por los que se convocaba, así las cosas, hicimos llegar a la patronal para la reunión que se ha producido hoy día 5 la siguiente propuesta:

VIGENCIA. 2 años, 2019 y 2020

ULTRACTIVIDAD: Dos años desde la pérdida de vigencia del anterior.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Cerrar el redactado final.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Preferencia de ampliar los contratos a tiempo parcial, previo a la contratación de trabajadores/as a jornada completa.
- Incremento del % en los contratos de formación en los dos años ^(la jornada que pueden hacer es del 70% y el 80%, por lo que el salario debería ser en esos porcentajes, además de que se reducen la cuota empresarial el 100% en pymes y el 75% en plantillas de 250 o más)

INCREMENTO:

- 2019 incremento del 1.9% sobre las tablas de diciembre de 2018.
2020 incremento del 1% resultado de dividir en dos el 1,9 del primer año para hacer un antes y un después de la COVID19.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: Para el año 2020 se revisará exclusivamente al alza con el IPC real, es decir, se garantiza el incremento del 1%, no procediendo a su devolución en caso de que el IPC quedase por debajo de esa cifra, si el IPC fuese superior se asegurará el poder adquisitivo.

PLUS DE COORDINACIÓN: Buscar una redacción aún más aclaratoria.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Las pagas extraordinarias serán objeto de prorrateo mensual a solicitud individual de la persona trabajadora dirigida a la empresa con 30 días de antelación a la fecha solicitada de inicio de prorrateo y por un periodo de 3 años, ampliable tácitamente. Para volver, o aplicar el régimen de cobro no prorrateado, la persona trabajadora deberá avisar con 30 días de antelación, al finalizar los 3 años de permanencia.

PERMANENCIA: A los 25 años 800 € y a los 45 años 1500 €.

JUBILACIÓN: De acuerdo con la propuesta patronal, añadiendo que en lo demás se estará a la legislación vigente.

AYUDA POR DEFUNCIÓN: Incremento a 4 mensualidades.

LICENCIAS Y PERMISOS: Incluir la hospitalización, intervención quirúrgica ambulatoria y/o con reposo domiciliario en las licencias del Art. 27.b

REGIMEN DISCIPLINARIO: Inclusión del acoso sexual o por razón de sexo como falta muy grave.

DERECHOS SINDICALES: Eliminar el último párrafo del Artículo 31 del Convenio

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Obligación de registrar dichos planes de igualdad.

FORMACIÓN: Constitución de comisiones paritarias de formación en las empresas de más de 100 personas en plantilla.

PLUS DE FESTIVOS: Establecer una compensación de 30€ al prestar servicio en Domingos o festivos, respetando las condiciones más beneficiosas que se puedan estar dando en las empresas.

NOCTURNIDAD: Siempre que la jornada se realice entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se entenderá como horario nocturno, teniendo una compensación económica del 15% sobre la hora ordinaria.

Les hemos tenido que recordar que en el acto de mediación ellos hicieron efecto boomerang varias veces, tanto es así que en una hora cambiaron su posición tres veces, a cuál peor para los intereses de sus trabajadores y trabajadoras. Asimismo, hemos explicado que después de año y medio y, refrendado por vosotros, esa es la propuesta y que no hay otra.

Como respuesta FEDIFAR se ha ratificado en su propuesta, ya que no han hecho otra diferente en la reunión y que recordamos a continuación:

- **INCREMENTO 2019 del 1.8% detruido con la diferencia negativa del 0.6% del IPC de 2018, dejándolo en un 1,2% neto.**
- **INCREMENTO 2020 se realizará en enero de 2021 una vez conocido el IPC de 2020, el resultado de dicho IPC será el incremento de 2020, por lo que en este año no se percibirá nada en concepto de incremento.**

Seguimos insistiendo en que esa propuesta es absolutamente inaceptable para la parte social, por insuficiente e insultante, y un desprecio a los trabajadores y trabajadoras que, ante un panorama incierto para su salud y la de los suyos, hicieron frente a una pandemia como personal esencial, respondiendo ejemplarmente incluso a sobrecargas de trabajo a pesar de situaciones de conciliación familiar complicadas.

Nos han propuesto vernos la próxima semana, pero les hemos manifestado que nuestra postura tiene poquísimo margen de maniobra, por lo que en las empresas deberéis hacerles saber que, cuando en la mesa decimos que estáis hartos, es porque lo estáis.

Una vez pasado este confinamiento, deberemos hacer valer nuestros derechos como siempre y, si es necesario, desempolvar la comunicación de huelga lo haremos, tanto como si decidimos dar la batalla empresa por empresa.

Las personas que trabajan en este sector se merecen el respeto y la valoración de la patronal y si no lo entienden así, se lo tendremos que explicar más claro.

CCOO de Industria

Federación de Servicios Públicos de UGT

USO