



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 23 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres", suscrito el 2 de abril de 2012. (2012060762)

Visto el texto del convenio colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres (código de convenio 10000352011989), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 2012, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 23 de abril de 2012.

La Directora General de Trabajo.
MARÍA ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE CÁ CERES"

Artículo primero. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre el Colegio Oficial de Farmacéuticos y el personal laboral que presta sus servicios en y para el mismo.

Artículo segundo. Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio afecta a la Empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres y a los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Cáceres y cualquier otro que la empresa tuviera en la provincia; a quienes prestan sus servicios en los laboratorios colegiales; así como a los Licenciados en Farmacia que fueren contratados para sustituir en las respectivas Oficinas de Farmacia a los titulares de las mismas cuando sean elegidos o designados para cubrir cargos de representación colegial.



Se considera personal laboral a todo trabajador fijo, interino o eventual que presta, o pudiera prestar, sus servicios en los mencionados centros de trabajo o en cualquier delegación de los mismos.

Las partes que conciertan este Convenio son, por la parte empresarial el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres y por la parte laboral D. Luis Martínez González, D. Jesús García Jiménez y D. Gustavo Rodríguez Hernández.

Artículo tercero. Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2016, a partir de su entrada en vigor el 2 de Abril de 2012, el día de su firma por las partes. Se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no fuera denunciado por alguna de las partes, con antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Las condiciones económicas pactadas en el mismo tendrán retroactividad al 1 de Enero de 2012

Artículo cuarto. Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes: interpretación del Convenio en cuestiones generales, mediar y conciliar en cuantas cuestiones de carácter colectivo pudieran surgir en aplicación del Convenio.

Serán miembros de la Comisión Paritaria tres miembros de la parte trabajadora y tres de la parte empresarial, será Secretario en orden alternativo un miembro de cada parte. Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en las materias propias y específicas en litigio de manera ocasional. Estos asesores, con voz pero sin voto, no serán miembros de la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces al año, salvo que por causa grave que afecte al Convenio fuera necesario convocarla, en cuyo caso se fijará y comunicará con diez días de antelación el Orden del Día.

Forman parte de la Comisión Paritaria los siguientes señores:

Por parte de la Empresa:

- D.^a Rosa María Vicente Muñoz. Vicepresidenta del COF.
- D. Juan Francisco García de Casasola García. Secretario del COF.
- D. Julio Rafael Marchena García. Tesorero del COF.

Por parte de los trabajadores:

- D. Luis Martínez González.
- D. Jesús García Jiménez.
- D. Gustavo Rodríguez Hernández.



En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente Convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura, que se asume por las partes a continuación:

Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su Reglamento de Aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomenta.

Artículo quinto. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente Convenio será de 1.762 horas netas anuales, distribuidas con el siguiente horario, para todo el año y según departamentos:

- a. Secretaría Técnica: De 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.
- b. Secretaría y Administración: Compuesto por el personal de Administración, Nuevas Tecnologías y Ordenanza. De 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, con turnos rotatorios semanales formados como mínimo por dos trabajadores de este Departamento, que se encargarán de realizar todas las funciones, de forma que el servicio colegial quede garantizado. El horario del personal que realice los turnos rotatorios será de 9:00 a 14:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas.



- c. CIM: De 9:30 a 14:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 horas los viernes.
- d. Laboratorio: De 9:30 a 14:00 horas y de 17:00 a 20:00 horas de lunes a viernes.

Durante los meses de Julio y Agosto el horario vespertino será de 17:30 h a 20:30 horas .Ante especiales acontecimientos como Cursos, Congresos, Juntas de Gobierno, Asambleas, Juntas Generales etc , todo el personal estará a disposición del Colegio. Así mismo los responsables del CIM y de Nuevas Tecnologías estarán disponibles vía móvil o conexión remota para cualquier incidencia.

Artículo sexto. Organización del Trabajo.

La Organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, todo ello sin merma de las facultades del delegado del personal.

Artículo séptimo. Salario Base.

Los Salarios de los trabajadores afectados por este Convenio serán para cada categoría laboral el que figura como Anexo I de este Convenio.

Artículo octavo. Revisión.

El salario base que venían percibiendo los trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2011, quedará congelado durante los dos primeros años de vigencia de este convenio; el tercer año se incrementará en el 50% del IPC del año anterior; el cuarto y quinto año se incrementará en el IPC del año anterior.

Artículo noveno. Plus Personal.

Los complementos salariales de antigüedad, trabajo, toxicidad, asistencia, calidad, dirección y cualquier otro, desaparecerán individualmente y quedarán extinguidos, siendo refundidos en un solo complemento para cada trabajador denominado "complemento personal", cuyo importe será la suma de todos los complementos que con anterioridad a este convenio viniera percibiendo cada trabajador, a 31 de Diciembre de 2011.

Artículo décimo. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias para todas las categorías, equivalente a una mensualidad y se percibirán en los siguientes periodos:

- Del 15 al 20 de Junio.
- Del 15 al 20 de Diciembre

Se establece un premio de vinculación para aquellos trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación, según la legislación vigente, consistente en una mensualidad.

Artículo undécimo. Beneficios.

Se establece una paga en concepto de Beneficios, equivalente a una mensualidad. Dicha paga se percibirá del 15 al 20 de Marzo.

**Artículo duodécimo. Vacaciones.**

Se establece un periodo vacacional de 26 días laborables. Estas vacaciones serán disfrutadas al menos 13 días en el periodo entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre y el resto de mutuo acuerdo empresa-trabajador, según las necesidades de trabajo de la misma

Artículo decimotercero. Permisos.

Igualmente serán retribuidos los permisos que a continuación se indican:

- a) 15 días en caso de matrimonio
- b) 3 días naturales por nacimiento de hijo.
- c) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos.
- d) 3 días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.
- e) 2 días naturales por enfermedad del cónyuge, ascendiente o descendiente.

La Empresa podrá prorrogar discrecionalmente estos días de permiso. Caso de que fuera denegado por la Empresa la prolongación de su ausencia al trabajo, el trabajador tendrá derecho a ausencia no retribuida por el tiempo necesario, siempre que concurren las circunstancias mencionadas.

- f) Los trabajadores que lleven más de dos años de antigüedad en la empresa podrán solicitar permiso anual de 10 días como máximo sin sueldo, siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.
- g) Las tardes de Nochebuena y Nochevieja no se considerarán laborables

Artículo decimocuarto. Seguro Colectivo de Vida.

La Empresa concederá a cada trabajador fijo un seguro de vida por importe de 60.000 euros. A este seguro se accederá o causará baja automáticamente en función del alta o baja como trabajador fijo en la Empresa.

Artículo decimoquinto. Préstamos.

- a) Los trabajadores fijos podrán solicitar un préstamo de hasta ocho mil euros, previa justificación, a devolver en cinco años sin intereses y a reintegrar según acuerdo de ambas partes.
- b) Los trabajadores que con anterioridad hubieran solicitado un préstamo, no podrán solicitar uno nuevo hasta transcurridos seis años desde su cancelación
- c) No podrán concederse más de dos préstamos en el mismo período de tiempo.

Artículo decimosexto. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.



Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas no justificadas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado
3. El abandono del servicio sin causa fundada. Si como consecuencia del mismo se origina-se cualquier perjuicio a la Empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran cualquier perjuicio a la Empresa, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
5. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de un mes.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de un mes.
3. Dedicarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
4. No atender a los Colegiados y al público en general, con la corrección y diligencia debidas.
5. La desobediencia a las instrucciones u órdenes de sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio
7. La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas ajenas, datos de reserva obligada.



5. Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como los compañeros subordinados, público o clientes.
6. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o cuando suponga un quebranto en el funcionamiento de la empresa.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Se asimila a la misma la corrección reiterada de errores cometidos por el trabajador que ocasionen perjuicios a la empresa.
8. Este convenio quiere hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.
9. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquiera conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio. En lo no contemplado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

Prescripción de Faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar seguirá el siguiente régimen de prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

***Artículo decimoséptimo. Seguridad e Higiene.***

La empresa afectada por este convenio se compromete a realizar cuantos reconocimientos médicos se precisen conforme se disponga en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud. La empresa estará obligada a darle oportuno permiso al trabajador que vaya a realizarse el reconocimiento, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Las mujeres embarazadas estarán exentas de trabajos continuados en fotocopiadoras.

Artículo decimoctavo. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de disposición legal.

Artículo decimonoveno. Contrataciones.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de disposición legal.

Artículo vigésimo. Embarazo y Lactancia.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo vigésimoprimer. Derechos Sindicales.

El Representante de los trabajadores dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para ejercer sus funciones de representación. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo vigesimosegundo. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible a efectos de aplicación práctica, la aprobación definitiva de cualquier artículo queda sujeta a la totalidad del articulado del presente Convenio.

Disposición final.

En lo no dispuesto en este Convenio resultará de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

**ANEXO I**

Tabla Salarial Años 2012 y 2013

CATEGORÍA	SALARIO BASE
Licenciado	1.342,17
Diplomado, Ingeniero Técnico	1.136,09
Técnico de Laboratorio	720,00
Jefe 2. ^a	1.110,49
Administrativo	962,23
Auxiliar administrativo	812,72
Ordenanza	812,72
Limpiadora	812,72

Cáceres, a 2 de Abril de 2012.

Por la Empresa,
D. PEDRO ANTONIO CLAROS VICARIO
D. JUAN FRANCISCO GARCÍA DE CASASOLA
D. JULIO RAFAEL MARCHENA GARCÍA

Por los Trabajadores,
D. JESÚS GARCÍA JIMÉNEZ
D. LUIS MARTÍNEZ GONZÁLEZ
D. GUSTAVO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

• • •