



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO “COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete 02000322011990 para el período 01/01/2019 al 31/12/2019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

#### ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE AÑO 2019

Artículo 1.º– Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Junta Directiva del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete, presidida por don José Javier Martínez Morcillo, en representación de la empresa y por don José Luis López Cifuentes, como Delegado de Personal.

Artículo 2.º– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación única y exclusivamente para la empresa “Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete”. Por tal motivo afectará a todos los trabajadores, cualquiera que sea el carácter de su contratación, que presten sus servicios en la misma.

Artículo 3.º– Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019, siendo su duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019. Igualmente sus efectos retributivos se aplicarán desde el día 01/01/2019.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en los dos meses anteriores de la fecha de finalización de sus efectos, mediante comunicación por escrito a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

Artículo 4.º– Cláusula de garantía.

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales existentes en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete, teniendo las condiciones de trabajo aquí establecidas carácter de mínimas.

No obstante lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y que afecten a las siguientes materias;

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas que provocan la inaplicación del presente Convenio Colectivo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 19 del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El citado arbitraje vinculante se llevará a cabo por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### Artículo 5.º – Del personal.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará de la siguiente manera:

a) Personal titulado de Grado Superior adscrito al Centro de Información del Medicamento y Documentación Bibliográfica.

Estará formado por uno o varios farmacéuticos/as, que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de las funciones que realizan en el mismo, posean la titulación de Licenciatura en Farmacia o Grado Superior en Farmacia, y llevarán la gestión y control de dicho CIM, incluida la de su equipo informático, biblioteca y personal en formación o contratado, incluso becario, al que instruirán, asesorarán y supervisarán su actividad, bajo la dependencia directa e inmediata de la Junta de Gobierno.

b) Personal Administrativo.

Estará compuesto de:

Una Jefatura Administrativa, que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de las funciones que se realizan en la oficina del Colegio, llevará la dirección y gobierno de la misma, incluida la del equipo informático de facturación, bajo la dependencia directa e inmediata de la Junta de Gobierno.

Oficiales/Auxiliares Administrativos y personal de Secretaría, que con los conocimientos teóricos y prácticos de las funciones administrativas asistirán a la Jefatura Administrativa en todos los trabajos de esta clase a desarrollar en las oficinas del Colegio.

c) Personal Facturación.

Estará compuesto de:

Una Jefatura de Equipo, que teniendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios de las funciones y trabajos de facturación de las recetas farmacéuticas, incluido su proceso informático, y demás procesos de organización, dirigirá al personal Oficial y Auxiliar Administrativo Operadores de Datos para el buen término de tales tareas; en su defecto, podrá encargarse el control de la facturación a quien tenga más conocimientos propios para ello, con el incentivo y responsabilidades correspondientes y bajo la dirección de la Jefatura Administrativa.

Personal Auxiliar/Administrativo, que realizará tareas de Operadores/as de Datos, realizando parcialmente cualesquiera de las funciones que constituyen la operatoria habitual del procedimiento de facturación de recetas farmacéuticas, llevando a cabo además cualesquiera otras tareas para el buen funcionamiento del Colegio Oficial de Farmacéuticos, incluyendo encargos de calle (compras, recogida de paquetes, correos, etc.).

En caso de modificación de los sistemas de facturación relativos a los convenios o conciertos suscritos con cualquier entidad y organismo público, las tareas o procesos del Colegio, que no otorgan derecho alguno, se acomodarán a los mismos, en cualquiera de sus facetas organizativas técnicas o informáticas, así como respecto a los equipos técnicos-informáticos utilizados por este Colegio, sin que nada de todo ello afecte a las retribuciones que se vengan percibiendo.

El proceso de facturación estará siempre de acuerdo a las condiciones que establezcan los convenios o conciertos con las entidades y a los medios informáticos disponibles en cada momento.

Artículo 6.º– Jornada.

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio, será de 40 horas semanales, siendo la jornada continua durante todo el año. El horario será de lunes a viernes de 7 de la mañana a 2 de la tarde y sábados de 7 a 12 de la mañana, para el personal de Facturación; y para el personal de Administración y CIM, en jornada partida de mañana y tarde, que se establecerá por la Junta de Gobierno, según las necesidades de los servicios colegiales.

Este horario podrá ser modificado por la Junta de Gobierno si así lo requiriese el buen funcionamiento del Colegio, respetando en todo caso el número de horas semanales. La organización y distribución del trabajo en la empresa habrá de tener en cuenta, de modo expreso, la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores como un valor en sí mismo.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, ambos inclusive, la plantilla administrativa y auxiliar librará todos los sábados, excepto los comprendidos entre los días 27 de cada mes y el día 10 del mes siguiente (ambos días incluidos), turnándose uno cada sábado. En estos sábados de descanso, debido a que la Oficina del Colegio no puede permanecer cerrada, deberá el personal de Secretaria-Administrativo-Auxiliar turnarse dichos sábados. Y así permanecerá en el Colegio una persona de cada grupo.

Jornada de Feria y Semana Santa.– Coincidiendo con la Feria local, durante los días del 7 al 17, ambos inclusive, el horario de trabajo será de 8 de la mañana a 1 de la tarde, para todo el personal. En Semana Santa se considerará festivo el día de Sábado Santo. Este horario especial podrá ser modificado por la Junta de Gobierno en función de la evolución de los horarios comerciales en la ciudad de Albacete.

Conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establece un período de descanso durante la misma de quince minutos. Este período de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración de treinta minutos, siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cuatro horas y media.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y el/la representante de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso de jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Artículo 7.º– Permisos y licencias-conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A los efectos de dar cumplimiento concreto a la manifestación anterior, las medidas establecidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son las siguientes:

Según el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo décimo del presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este el derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

– La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

– Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerden entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En todo lo no pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y demás normas de general aplicación.

#### Artículo 8.º– Vacaciones anuales.

Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente de 26 días laborales de vacaciones retribuidas, según salarios reales. El disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, dentro de los dos primeros meses de cada año, disfrutándose por todos ellos una quincena continuada en los meses de junio a septiembre, con rotación anual de dichos períodos para que todo el personal tenga la oportunidad de disfrutar estos días de vacaciones en cualquiera de los meses indicados, comenzándose este turno por orden de antigüedad, y produciéndose la elección por meses sucesivamente en cada período anual, de tal forma que se pasará por todos los meses en un período de cuatro años, reiniciándose nuevamente este turno en cada cuatrienio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9.º– Permisos sin sueldo.

No obstante lo previsto en los artículos 5 y 6 del presente Convenio, la empresa podrá conceder permisos sin sueldo por un mínimo de 15 días y un máximo de tres meses, supeditado a las necesidades de la empresa.

El procedimiento para la solicitud del permiso establecido en el párrafo anterior se iniciará mediante solicitud por escrito del trabajador con una antelación mínima de siete días a la fecha del comienzo del permiso, concretando las circunstancias concurrentes. La empresa dispondrá de un plazo de cinco días para contestar al trabajador. Este permiso podrá disfrutarse una sola vez cada tres años.

Artículo 10.º– Excedencias y suspensión del contrato.

En todo lo relativo a excedencias y suspensiones se estará a lo establecido en los artículos 46, 47, 48 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.

Artículo 11.º– Salario base.

El salario base para el año 2019 será el que figura en la tabla anexa de este Convenio.

Artículo 12.º– Conceptos retributivos.

La estructura del salario legal en la empresa quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Complementos del salario base:
  - 1.– Antigüedad.
  - 2.– Pagas extraordinarias.
  - 3.– Incentivos.
  - 4.– Pluses.

Artículo 13.º– Antigüedad.

El complemento de antigüedad se devengará por trienios, cada uno de ellos por un importe del 5 por 100 sobre el salario base, hasta el límite del 60 %. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa (desde la fecha del alta en la empresa), comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumple el trienio, contando el tiempo de trabajo en la empresa. La prestación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Artículo 14.º– Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente percibirán las siguientes pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad de su salario base más antigüedad e incentivos en cada una de ellas:

- a) Paga de verano, al vencimiento del primer semestre, pagadera el 30 de junio.
- b) Paga de Navidad, al vencimiento del segundo semestre, pagadera el 20 de diciembre.
- c) Paga de septiembre, que se hará efectiva el 7 de septiembre.

El trabajador que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá el importe de dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 15.º– Incentivos y pluses.

Incentivos por especial dedicación:

Se establece un incentivo por especial dedicación en la cuantía que se determina en el anexo al presente Convenio.

El incentivo se devengará por aquellos trabajadores que desempeñen el puesto de Oficial Administrativo en atención a los especiales requerimientos del puesto y que ostenten una antigüedad en la empresa de 25 años.

Plus de productividad:

Asimismo se establece un plus de productividad fijo por receta o documento de facturación (en adelante DF), digitalizados y escaneados en todas las horas de trabajo para el personal de Auxiliar de Facturación (operadores de datos), en 0,00105 €/receta-DF.

El personal que desempeñe el puesto de Jefatura de Equipo Informático debido a su dirección y control, cobrará un plus fijo mensual de 342,49 € para el año 2019.

Plus de control:

Para el empleado/a que asuma el control de la facturación informática se establece un plus de control fijo mensual de 68,50 € para el año 2019.

Artículo 16.º– Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Los anticipos de las pagas extraordinarias se concederán solo dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la percepción de la paga, debiendo, en todo caso, solicitarse justificadamente y por escrito.

Los anticipos a cuenta de las mensualidades en ningún caso excederán de 601,01 euros por mes, siendo descontadas en 10 mensualidades sin intereses.

El fondo máximo anual para estos anticipos será de tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 €).

Artículo 17.º– Incapacidad laboral transitoria.

A los trabajadores que sufran dicha situación, se le abonará por la empresa la diferencia existente entre la prestación económica que percibe de la Seguridad Social, por tal concepto, y los salarios reales, que en activo le correspondería percibir. En caso de accidente laboral, la empresa abonará la diferencia desde el primer día.

Artículo 18.º– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

En el supuesto de que la autoridad laboral en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total negociación de todo el texto.

Artículo 19.º– Comisión Paritaria.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, se establece una Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, formada por el/la Presidente/a del Colegio, el/la Secretario/a, y el/la Tesorero/a del Colegio por parte de la empresa y por los/as dos trabajadores/as con más antigüedad de la empresa y el/la Delegado/a Personal en representación de los trabajadores. Cada parte podrá valerse de la presencia de un asesor.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC (Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales).

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la empresa, sito en plaza de la Constitución, n.º 2. 02002-Albacete.

Artículo 20.º– Igualdad de género: Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombre en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

– Prevenir, detectar, erradicar cualquier manifestación de discriminación directa o indirecta.

– Identificar, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

– Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos y profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 21.º – Medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La empresa se compromete expresamente a contribuir mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras a evitar el acoso sexual y el acoso y la discriminación por razón de sexo, así como a facilitar a los trabajadores y trabajadoras los cauces de información para la denuncia de conductas o comportamientos en tal sentido.

El presente Convenio se basa en la no discriminación en ningún aspecto de la relación laboral, por razón de sexo, religión, color, raza y afiliación sindical o política, así como de su ideología.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. Es motivo prioritario de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo el poder desarrollar medidas que tiendan o puedan evitar el acoso sexual, así como el acoso moral, y elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera. La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso moral, y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de los/las trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los/las trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Junta Directiva de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran perjudicarlo.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Según el Parlamento Europeo (Directiva 2002/73/CE) es: “La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas propone la siguiente definición: “El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores/as (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.



Se considera acoso por razón de sexo, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 7.2) “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se considera acoso moral, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su nota técnica de prevención número 476 “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias”.

Medidas preventivas:

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y moral en el trabajo se concreta la adopción, con las adaptaciones oportunas, del Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la recomendación de dicha Comisión de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y moral.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y moral y acoso por razón de sexo.

Los principios básicos del protocolo de actuación deben desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del/de la trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los del/de la presunto/a acosador/a. El objetivo de los procedimientos expuestos, es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Junta Directiva.

a) Procedimiento previo.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a así lo decide, y a su elección, por un representante de los/as trabajadores/as, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, tanto en su vertiente relativa al acoso sexual como moral en el trabajo.

b) Procedimiento de instrucción.

En los casos en que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal para el esclarecimiento de los hechos y la adopción de las medidas correspondientes.

Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto de acoso. La denuncia irá dirigida a elección del/la trabajador/a, al/la Presidente/a de la Junta Directiva o al/la Secretario/a de la misma. Asimismo, si así lo decidiera el/la trabajador/a, una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes inclusive a los representantes legales de los/las trabajadores/as, en cualquier momento del procedimiento, si así lo hubiera decidido el/la trabajador/a

afectado/a o lo decidiera el denunciado, y en todo caso cuando de las actuaciones se derive la imposición de una sanción tipificada como muy grave, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitaría al denunciante o al denunciado, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. El procedimiento de instrucción tendrá una duración máxima de tres meses.

La intervención de los representantes legales de los/las trabajadores/as, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a una infracción tipificada como muy grave cuya sanción será el despido. Cuando la constatación de los hechos no sea posible y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al/a la trabajador/a denunciante. Exclusivamente cabe acción disciplinaria contra el denunciante, en el caso de constatación fehaciente en la falsedad de los hechos denunciados. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

Artículo 21.º– Cláusula final.

Con independencia de la ratificación por la autoridad laboral y hasta su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, las partes convienen expresamente la inmediata ejecutividad de las retribuciones y del horario laboral pactado.

Albacete, febrero de 2020.

Por la empresa: El Presidente del COF Albacete, José Javier Martínez Morcillo.

Por los trabajadores: El Delegado de Personal, José Luis López Cifuentes.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL “COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE ALBACETE”**  
**Año 2019**

CON EFECTOS DESDE EL 01/01/2019 AL 31/12/2019

<b>Categoría</b>	<b>Sueldo base mensual</b>
1.– Farmacéutico/a	1.782,33 €
2.– Jefatura Administrativa	2.209,38 €
3.– Jefatura de Equipo	1.234,53 €
4.– Personal de Secretaría	1.734,91 €
5.– Personal Oficial Segundo-Administrativo	1.201,38 €
6.– Personal Oficial Segundo-Administrativo-Operador/a Datos	1.086,40 €
7.– Personal Auxiliar Administrativo-Operador/a Datos	1.062,63 €
Incentivo por especial dedicación	357,27 €

Albacete, 5 de octubre de 2020.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

15.502