

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-9585** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Amparo Fernández Abascal Teira, para el periodo 2018-2020.*

Código 39100402012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Amparo Fernández Abascal Teira, para el periodo comprendido entre la fecha de su publicación y el 31 de diciembre de 2020, suscrito con fecha 26 de marzo de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de octubre de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

### III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMPARO FERNANDEZ-ABASCAL TEIRA

#### CAPÍTULO I.

##### ARTÍCULO 1. **Ámbito personal y funcional**

1.1 El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en la empresa Amparo Fernández Abascal Teira.

1.2 Se concierta por la representación legal de la empresa por un lado y por la representación unitaria de los trabajadores por el otro, los cuales se reconocen capacidad recíproca y legitimación para suscribir el mismo de conformidad con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3 En aplicación de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, lo acordado en el presente convenio colectivo posee prioridad aplicativa frente al Convenio Colectivo Estatal de oficinas de Farmacia en los siguientes grupos de materias:

1º.- Cuantía del salario base, de los complementos salariales y de cualquier retribución percibida por los trabajadores, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa y la actualización de las mismas.

2º.- Abono o compensación de horas extra y en su caso del trabajo a turnos.

3º.- Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.

4º.- Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

5º.- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

6º.- Medidas sobre la conciliación de la vida familiar y personal.

7º.- Permisos

8º.- Infracciones y Sanciones

##### ARTÍCULO 2. **Ámbito territorial**

Este Convenio extenderá su ámbito de aplicación al único centro de trabajo que la empresa tiene actualmente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en su caso, se extenderá a cualquier otro centro de trabajo que la empresa pudiera llegar a abrir en la citada comunidad.

##### ARTÍCULO 3. **Vigencia y duración**

3.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial y mantendrá su vigencia durante tres ejercicios, desplegando sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su entrada en vigor con el fin de que finalice en un año natural

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

3.2 El Convenio podrá ser denunciado tres meses antes de su finalización, es decir, antes del 30 de septiembre del 2020. En ausencia de denuncia expresa se prorrogará por periodos anuales (de 1 de enero a 31 de diciembre) en todo su contenido normativo y obligacional, siendo posible denunciar también el convenio en cualquiera de estas prórrogas en los mismos plazos.

3.3 Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre uno nuevo, se entenderá que el contenido normativo y obligacional del presente se prorroga automáticamente hasta la firma de un nuevo convenio.

#### **ARTÍCULO 4. Vinculación a la totalidad**

4.1 Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

4.2 En el caso de que por la Jurisdicción del Orden Social, o bien a instancias de la Autoridad Laboral o fruto de la actividad de cualquiera de los interesados, se procediera a la anulación de algún precepto del presente Convenio, la Comisión Negociadora, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la resolución judicial o administrativa que declare la nulidad del precepto/s, procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente, en todo caso, el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

#### **ARTÍCULO 5.- Comisión Negociadora y Comisión Paritaria**

5.1 La negociación del Convenio Colectivo corresponde, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a la Comisión Negociadora, que ha quedado constituida por las personas designadas por la empresa a estos efectos y por la representación unitaria de los trabajadores que participaron en la redacción del documento.

5.2 La Comisión Paritaria que se forma para el presente convenio, queda conformada, igualmente, por el Comité de Empresa, o en su caso la representación unitaria de los trabajadores y por la persona o personas que designe la empresa en el acta de constitución de la misma para que las represente, que deberán tener igual número que los primeros.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro y notificaciones, el domicilio social de la empresa sito en Torrelavega, C/ Mártires nº 17 bajo.

5.3 Las funciones de la comisión paritaria serán con carácter general, las de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio, pudiendo utilizar los

servicios ocasionales o permanentes de asesores por ambas partes o de la propia comisión, que serán designados libremente por cada una de las partes en el primer caso.

5.4 La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones que la conforman, mediante escrito dirigido a la otra representación que forma parte de ella y con indicación del tema o temas a tratar mediante un orden del día establecido en la convocatoria y con al menos 3 días hábiles de antelación, dándose publicidad de lo acordado mediante el acta de la reunión con expresión de los acuerdos y debiendo resolver, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud.

La Comisión podrá válidamente alterar el orden del día o incluir nuevos apartados siempre que se lleve a efecto esta modificación por unanimidad de los asistentes y que se deje reflejo en el acta de la decisión adoptada-

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes, y se adoptarán por unanimidad dada la representación del presente convenio.

Que para la resolución de los conflictos y/o discrepancias surgidas en la Comisión en su actuación en relación con este convenio quedarán sometidos a cuantos sistemas de solución de conflictos queden establecidos o existan mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores

## CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 6. Grupos y categorías

El personal afectado por este Convenio será encuadrado en uno de los grupos profesionales que se recogen en el presente convenio y en alguna de las categorías que en el mismo se definen.

#### I. Grupo primero: Personal Facultativo.

El personal de este Grupo comprende a quienes, en posesión del Título de Licenciado o Doctor en Farmacia, ejercen por cuenta del Farmacéutico Titular o Cotitular, los servicios profesionales para los que se encuentran legalmente capacitados y se clasifican, en función de su dedicación profesional, en las siguientes categorías:

a. **Farmacéutico Regente.** Es el licenciado que ejerce temporalmente las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al Titular o Cotitular en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia de cualquiera de ellos.

b. **Farmacéutico Sustituto.** Es el licenciado que temporalmente ejerce las funciones y asume las responsabilidades atribuidas al Titular o Cotitular, en supuestos distintos de los contemplados en el apartado anterior, que aparezcan

regulados en las correspondientes normas autonómicas de ordenación farmacéutica.

c. **Farmacéutico Adjunto.** Es el licenciado que, bajo la dirección del Farmacéutico Titular o de uno de los Cotitulares, del Regente o del Sustituto, y esta así reconocido legalmente colabora en las funciones propias de su profesión que se desarrollan en la Oficina de Farmacia donde se halla contratado.

d.- **Farmacéutico.** Es el licenciado o grado de farmacia que colabora en las funciones propias de su profesión que se desarrollan en la Oficina de Farmacia donde se halla contratado.

e.- **Facultativo:** Es el licenciado/Grado en Ciencias de la Salud (Medicina, Biología, etc.) que, sin ejercer las funciones y responsabilidades que corresponden al Farmacéutico Titular ni a las restantes categorías, presta sus servicios como tal licenciado en una Oficina de Farmacia.

Las tareas de los Farmacéuticos que trabajen en la empresa serán además de las propias del cargo y de la profesión que ejercen, las que están definidas en el Convenio Colectivo Estatal y en el presente y, singularmente y para el caso de que el trabajo del Farmacéutico (en la categoría que fuera) se ejerza total o parcialmente en el turno de noche o en horas nocturnas, estará bajo su responsabilidad y formará parte del contenido de su puesto de trabajo, la gestión administrativa de las recetas, la revisión de las mismas y en su caso la identificación,

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

dejando constancia escrita en la forma señalada por la empresa, los eventuales errores en su tramitación por el resto de empleados.

II. Grupo segundo: Personal Técnico.

Comprende las siguientes categorías:

a. **Técnico en Farmacia.** Es el empleado que, en posesión de la titulación adecuada de Formación Profesional o equivalente, realiza las funciones recogidas en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el Título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

b. **Auxiliar de Farmacia.** Es quien después de haber desempeñado durante cuatro años las funciones propias del Ayudante, colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza todas las labores concernientes al despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social.

III. Grupo tercero: Personal Administrativo.

**Administrativo** Es quien, con conocimientos generales administrativos, técnicos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, documentos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de datos a los libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales y de recibos de salarios, así como, o en su caso, funciones auxiliares, tales como la redacción de correspondencia de

trámite, archivo, la confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, o cualquier otro trabajo de la misma índole.

Este puesto de trabajo con independencia de las funciones que le sean asignadas podrá ser desempeñado indistintamente con la categoría de auxiliar administrativo o administrativo en función de las necesidades de la empresa, habida cuenta de la ausencia de complejidad de sus tareas y de los medios con los que cuenta la empresa.

IV.- Grupo Cuarto: Jefe de Sección:

Es aquel empleado que, perteneciente a cualquier categoría laboral, asuma una determinada responsabilidad de coordinación y dirección en el área que corresponda de entre las que existen en la empresa.

V. Grupo Quinto: Personal subalterno.

**Mozo.** Es el personal cuyas funciones consisten en efectuar el transporte de mercancías dentro o fuera de la Farmacia, hacer los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y se encarga de su reparto, igualmente le corresponderá el control y supervisión del almacén de la farmacia así como cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

VI.- Grupo Sexto: Otros Oficios

Dentro de esta categoría se recogen todos aquellos puestos de trabajo que a criterio de la empresa y en atención a la normativa vigente, deben o pueden ser desempeñados por

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

personal cualificado en otras áreas del negocio de la empresa y que se identificarán por el oficio o profesión que estén capacitados para realizar.

### **CAPITULO III. CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO 7: Períodos de prueba**

7.1 Se establece con carácter general y en ausencia de regulación expresa o pacto contractual diferente los siguientes periodos de prueba de la siguiente escala:

- Personal Facultativo: .....180 días.
- Personal Técnico: .....90 días.
- Personal Auxiliar: .....60 días.
- Personal administrativo:..... 60 días.
- Personal subalterno: .....24 días.
- Resto personal: .....60 días.

7.2 De este precepto queda excluido además del pacto contractual que expresamente establezca un periodo de prueba diferente, cualquier contrato de trabajo, por tiempo indefinido o en su caso temporal, que se realice al amparo de cualquier legislación de aplicación al caso en la que se establezcan condiciones o

periodos de prueba diferentes, en cuyo caso, tendrá prioridad de aplicación las condiciones recogidas en dicha normativa específica.

#### **ARTICULO 8: Modalidades contractuales**

En aplicación del contenido del artículo 1, apartado 3, párrafo 5º de este convenio, no serán de aplicación a esta empresa las limitaciones que, sobre la aplicación de las modalidades de contratación, se establecen en el convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia, pudiendo utilizar todas las modalidades contractuales existentes en la legislación, en tanto y cuanto sean necesarias para la buena marcha del negocio, con los exclusivos límites impuestos por la legislación aplicable.

#### **ARTÍCULO 9. Dimisión**

9.1 El personal que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligados a ponerlo en conocimiento de la misma en forma escrita, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Facultativo, noventa días;
- Personal Técnico, treinta días;
- Personal Auxiliar, quince días;

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

9.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso. Para el caso de que la liquidación del periodo de prueba incumplido por el trabajador tenga un resultado negativo para éste y a favor de la empresa, está entregará un documento de liquidación al trabajador con importe cero o negativo, pudiendo, en su caso, reclamar el saldo resultante al trabajador por los cauces a los que haya lugar.

9.3 Al finalizar el plazo de preaviso, la empresa vendrá obligada a liquidar las retribuciones de carácter fijo que puedan calcularse hasta ese momento, con el correspondiente prorrateo de las mismas y los descuentos que fruto del contenido de este convenio o de la regulación estatal le sean aplicables. Los conceptos salariales variables se harán efectivos en las fechas de su devengo.

#### **CAPÍTULO IV. Tiempo de Trabajo y Vacaciones**

##### **ARTÍCULO 10: Jornada**

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.790 horas en cómputo anual para todos los trabajadores.

##### **ARTÍCULO 11: Distribución de la jornada**

11.1 Debido a las características de esta Oficina de Farmacia que está abierta 24 horas sobre 24 horas los 365 días del año, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos.

11.2 Esta modalidad de establecimiento farmacéutico (farmacia 24 horas) obliga a realizar entre todos los trabajadores de la empresa y en función del reparto y distribución que la misma realice, turnos de trabajo que cubran el servicio total, incluyendo nocturnos y festivos, respetándose los descansos previstos legalmente, que serán en cómputo semanal como mínimo un día y ½ día. Estos periodos de descanso podrán ser acumulados en periodos superiores a instancias del empresario por pacto individual con el fin de que la empresa pueda regular debidamente la prestación del servicio de farmacia. Esta acumulación deberá respetar los límites establecidos en el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 19.1 del RD 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas de trabajo

El establecimiento de trabajo a turnos implica la prestación laboral en turnos de día, tarde, noche y festivos y será aplicable a la totalidad de la plantilla a través de los cauces de organización del trabajo que competan a la empresa.

Es por ello que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la distribución irregular de la jornada, autorizándose a la empresa a distribuir los tiempos de trabajo en función de las necesidades de la misma y a utilizarla siempre que las necesidades de funcionamiento del servicio así lo demanden, pudiendo modificar en cualquier momento la distribución de los turnos y los horarios de los mismos en función de las necesidades de la empresa.

Esta modificación de turnos o distribución horaria podrá afectar válidamente a todos los trabajadores de la empresa o a parte de los mismos, incluso a uno sólo, siempre que así lo aconsejen las necesidades del servicio.

CVE-2018-9585

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

En virtud de lo anteriormente expuesto, el número de turnos de trabajo, su duración o su hora de inicio o finalización, así como la asignación de los turnos a los trabajadores será competencia de la empresa que deberá preavisar a los trabajadores afectados con 15 días de antelación a la implantación de la modificación que se produzca, salvo que por razones de urgencia debidamente justificadas no pueda cumplirse con este preaviso, estando entonces la empresa obligada únicamente a recoger en la comunicación a los trabajadores la causa de dicha urgencia, que no podrá ser inferior a 5 días naturales.

11.3 Será competencia exclusiva del Farmacéutico titular la organización del trabajo en toda su extensión y con todas las facultades reconocidas en este convenio en la Oficina de Farmacia, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

11.4 En caso de realizarse jornada continuada superior a seis horas diarias o por turno de duración superior a 6 horas (aunque afecte a 2 días naturales), se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Su utilización podrá ser regulada por la empresa con la finalidad de hacer operativa la farmacia mediante comunicación escrita a los trabajadores de cada turno no pudiendo considerarse su modificación como alteración sustancial de las condiciones de trabajo.

11.5 Dado que la empresa pretende la implantación progresiva a lo largo de la vigencia de este convenio de un sistema de control automático de caja, los trabajos de “control, arqueo o caja” podrán llegar a no ser necesarios o limitarse a algún proceso automático que no implique que la jornada de cada turno deba prolongarse más allá de su finalización para su ejecución, debiendo en ese caso realizarse una vez acabada la jornada, sin derecho a compensación ninguna, dada su previsible escasísima duración.

No obstante, lo anterior y en previsión de una posible adaptación paulatina de todas las cajas de la farmacia en periodos temporales diferentes, de un eventual fallo del sistema, o de cualquier otra situación en la que deba realizarse por el trabajador un “cierre de caja” o “caja” “tradicional”, se establece que cada trabajador que tenga entre sus competencias la misma, prolongará su horario de salida en el tiempo necesario para cerrar la caja, cuya media estimada es de 10 minutos.

No podrá cerrarse caja bajo ningún concepto antes de que se acabe la jornada laboral, ni en su caso cuando se esté atendiendo a un cliente o existan clientes en el mostrador pendientes de ser cobrados, debiendo el trabajador posponer esta gestión hasta ese despacho, que no se considerará tiempo de trabajo extra sino incluido en la jornada ordinaria dada su escasa duración.

11.6 La distribución horaria de los turnos y en su caso de los descansos será valorada en cómputo anual natural de tal forma que si al finalizar cada año (31 de diciembre) algún trabajador no ha completado la jornada legal por la distribución de los turnos y periodos de descanso, deberá recuperarla en los meses siguientes de conformidad con el calendario que le será proporcionado por la empresa a estos fines.

11.7 No se considerarán como trabajadores nocturnos a los efectos que les reconoce la legislación, este convenio o cualquier otra norma, a los trabajadores que dentro de la distribución a turnos establecido en esta empresa, desempeñen parte de su trabajo en horas nocturnas siempre que estén no superen las 3 horas diarias en horario nocturno. Sólo circunstancialmente y por necesidades del servicio podrán superarse de forma puramente

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

ocasional dicho límite siempre que sea ocasional y responda a una necesidad efectiva para la adecuada prestación del servicio debiendo en su caso garantizar el cumplimiento de las normas legales indisponibles.

#### **ARTÍCULO 12: Calendario laboral**

12.1 En el primer trimestre del año (antes del 31 de marzo) se confeccionará con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá plasmar la distribución de la jornada anual, los turnos y sus horarios, así como los periodos de disfrute de las vacaciones del personal.

Este calendario, una vez elaborado, será comunicado al personal a través del tablón de anuncios, mediante el servicio de intranet de la empresa y a la representación legal de los trabajadores, no siendo obligación de la empresa la comunicación individual a cada trabajador ajena a estos cauces.

12.2 Las vacaciones se distribuirán en varios periodos semanales de igual duración (a los que se suman los 2 días que faltan hasta los 30 naturales), correspondiendo su elección por mitades entre la empresa y el trabajador con las salvedades previstas en los siguientes apartados.

No podrá acumularse un mes completo de disfrute de las vacaciones a excepción de un acuerdo singular entre la empresa y el trabajador afectado, o bien porque se establezca el cierre de la empresa o de un determinado servicio en un mes completo.

Los periodos de vacaciones deberán acomodarse a los turnos de trabajo de tal forma que no se cause perjuicio a la distribución de los mismos.

12.3 El citado calendario entregado al inicio del año tendrá carácter orientativo, pudiendo ser modificado a instancias del empresario por razones organizativas de cualquier tipo (I.T de trabajadores, dimisiones, extinciones de contrato... y productivas (puntas de producción sobrevenidas, descenso de la producción, etc.). Esta modificación será comunicada a los trabajadores con la mayor antelación que sea posible y en cualquier caso siempre con un mínimo de 15 días naturales y sin que dicha variación pueda ser considerada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y ello aunque implique una modificación del disfrute de las vacaciones de alguno/s trabajador/es. Estos 15 días de preaviso con que la empresa debe notificar cualquier cambio, podrán ser inferiores, para el supuesto de que los hechos que motiven la modificación, así lo hayan determinado, o sean, o hayan sido, imprevisibles, de difícil previsión, derivados de fuerza mayor y/o caso fortuito, o simplemente sobrevenidos.

12.4 Para la elaboración del calendario, los trabajadores, habrán de comunicar con la suficiente antelación al encargado de la confección del mismo, o en su defecto a la empresa, y en cualquier caso antes del 30 de noviembre del año anterior, los días concretos de disfrute de las vacaciones cuya elección les corresponda. Para ello la empresa remitirá una comunicación general a la plantilla antes del inicio del plazo a través del tablón de anuncios o en su caso de la intranet.

12.5 En caso de elección por varios trabajadores de los mismos plazos para el disfrute de las vacaciones, la decisión sobre su elección corresponderá únicamente a la empresa que podrá atender a cualquier criterio para su elección, bien proceda de las necesidades del servicio, mejor desarrollo de los turnos, a circunstancias singulares de cada situación y/o de los trabajadores implicados y en general a cualquier aspecto laboral o extra laboral que pueda ser

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

relevante. En ausencia de ningún criterio para la elección la empresa se compromete a elegir en función de quien primero hubiera presentado la solicitud.

12.6 Para el supuesto de que algún trabajador no presente en el plazo aquí establecido su elección, lo haga contrariando las disposiciones contenidas en este convenio, lo haga de forma tardía, o incluso cuando el calendario ya esté confeccionado, deberá aceptar la propuesta de vacaciones que la empresa le ofrezca, salvo supuestos de fuerza mayor debidamente acreditados y que deberán interpretarse de forma restrictiva habida cuenta de la complejidad de la elaboración del calendario y de las situaciones generadas hacia el resto de la plantilla.

12.7 Igualmente se faculta a la empresa a que, debidamente acreditado, pueda imponer al trabajador por necesidades del servicio de entidad suficiente, que las vacaciones cuya elección corresponda al trabajador o a la empresa se disfruten en periodos de tiempo inferiores y/o superiores a 1 semana natural.

### **ARTÍCULO 13. Trabajo nocturno**

13.1 Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

13.2 La prestación de servicios en periodo nocturno se retribuirá del siguiente modo, salvo que a elección de la empresa se compense con tiempo de descanso:

13.2.1 Para el caso de que el trabajo se desarrolle totalmente en periodo nocturno, el trabajador percibirá un complemento de nocturnidad que tendrá el valor de un 15% del salario base sin que sea necesaria ninguna otra compensación.

13.2.2 Para el caso de que corresponda, en el trabajo a turnos de la empresa (que se pacta como jornada ordinaria en este convenio), la prestación de turnos en horario nocturno se abonará un complemento del 25% del valor de la hora ordinaria en cómputo exclusivo de salario base.

13.2.3 Para el caso de que se desarrollen horas extraordinarias en horario nocturno su retribución será la fijada en el artículo correspondiente.

13.3 No obstante la retribución recogida en el apartado 2 anterior, las tablas salariales podrán establecer una retribución diferente y la empresa podrá cambiar esta retribución por una compensación de tiempo de descanso si así fuera necesario por razones de producción, organizativas, técnicas o económicas previa comunicación general a los trabajadores con 15 días de antelación.

El plazo de esta comunicación puede ser inferior si las circunstancias del caso así lo determinaran.

13.4 Excepcionalmente, la empresa puede establecer turnos de refuerzo para atender necesidades estacionales especiales. A salvo ulteriores precisiones tendrán esta naturaleza los siguientes periodos:

- Fines de semana (viernes y sábado).
- Verano (del 1/07 a 30/09),
- Navidades (del 15 de diciembre al 15 de enero)
- Semana Santa (los días festivos de cada año)

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Estos periodos podrán ser variados unilateralmente por la empresa en su duración, existencia y fechas de inicio o fin, comunicando la variación o la existencia de uno nuevo y su duración con un preaviso de 15 días a los trabajadores, salvo que la necesidad del turno de refuerzo surja motivada por circunstancias que exijan la reducción de este plazo de preaviso en cuyo caso el mismo se verá reducido al mínimo necesario.

Todos los trabajadores estarán obligados a cumplir con estos turnos de refuerzo incluso aunque afecten a situaciones creadas con anterioridad.

Durante estos turnos de refuerzo el personal que quede adscrito a los mismos será asignado de forma rotatoria y verá modificada su jornada para salir a la 01:00 horas. En este caso los trabajadores afectados por este turno de refuerzo no serán considerados trabajadores nocturnos a ninguno de los efectos previstos legalmente, aunque las horas nocturnas efectivamente trabajadas sean abonadas o compensadas conforme a las prescripciones de este convenio.

13.5 El personal contratado exclusivamente para su adscripción a la jornada nocturna deberá haber obtenido previamente, con cargo a la Oficina de Farmacia contratante, un certificado médico que acredite su aptitud para el desempeño de sus funciones durante el período de tiempo contractualmente pactado, teniendo derecho a efectuar las revisiones gratuitas que fueren necesarias a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo para determinar su estado de salud.

La jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en horas nocturnas queda establecida en 1.709 horas anuales de trabajo.

Dicho personal no podrá realizar horas extraordinarias.

Para el personal contratado exclusivamente para trabajar en jornada nocturna se estará a lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en este Convenio y su retribución incluirá un complemento o plus de nocturnidad que será de un 15% del salario base en 12 pagas sin afectar a las pagas extras que tendrán el valor del salario base ordinario.

13.6 Para la prestación de trabajo en turno nocturno rotatorio se considera que todos los trabajadores de la empresa están válidamente capacitados a tal fin y la imposibilidad física de su ejecución, debidamente acreditada, será motivo suficiente para la resolución del contrato a instancias de la empresa o del trabajador por causas objetivas o falta de adaptación a las circunstancias laborales dado que el trabajo ordinario en esta empresa implica la ejecución de trabajo en turno nocturno rotatorio.

#### **ARTÍCULO 14. Horas extraordinarias**

14.1 Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual pactada y no tengan el concepto de hora complementaria según recoge este convenio.

14.2 La realización de horas extraordinarias será siempre de carácter voluntario, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

14.3 El número de las horas extraordinarias permitidas no podrá ser superior a ochenta al año.

14.4 Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y su personal, bien mediante su retribución dineraria y aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso equivalente al trabajo extraordinario realizado, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas del centro de trabajo. En caso de discrepancia el empresario decidirá el modo de compensación que será aplicable a toda la plantilla.

14.5 No se considerarán horas extraordinarias las horas complementarias que sean necesarias con carácter excepcional para adecuar la jornada a las variaciones que la autoridad pueda disponer, así como cualquier otra que pudiera resultar necesaria por catástrofe o daños de singular importancia en la farmacia ocasionados por robo/incendio/inundación/vandalismo y que obliguen a la reorganización de las existencias e instalaciones o incluso las que sea necesario realizar para recuperar la jornada anual no prestada en el ejercicio anterior.

#### **ARTÍCULO 15. Vacaciones**

15.1 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disponer, con carácter general, de treinta días naturales de descanso retribuido al año que se dividirá en periodos semanales a elegir por la empresa y por el trabajador por mitades.

Los periodos no podrán ser acumulados por el trabajador salvo acuerdo expreso individual entre la empresa y el trabajador.

15.2 El calendario vacacional se elaborará junto con el calendario laboral por la empresa, previa consulta con los trabajadores afectados y se publicará en el citado calendario laboral al inicio de cada ejercicio con las especialidades previstas en el artículo 12 de este convenio. En ausencia de acuerdo fruto de esas consultas la empresa fijará el calendario según dispone ese artículo.

Para poder elaborar el calendario, los trabajadores habrán de comunicar al encargado de la confección del mismo, o en su defecto a la empresa, antes del 30 de noviembre del año anterior, los días concretos de disfrute de las vacaciones cuya elección les corresponda.

15.3 El periodo vacacional que corresponde al trabajador podrá ser disfrutado por acuerdo individual entre trabajador y empresario respetándose en la adjudicación del periodo vacacional los siguientes criterios:

1º.- Los periodos en que se fraccionen las vacaciones serán siempre en semanas completas naturales, es decir, de lunes a domingo.

2º.- No podrá coincidir la semana de vacaciones, con aquella en que corresponda trabajar en fin de semana.

3º.- Podrán denegarse las vacaciones cuando exista concurrencia de peticiones en idéntica fecha que provoquen problemas organizativos en la empresa.

El tiempo de vacaciones cuyo disfrute corresponde ser fijado por la empresa podrá establecerse en función de las necesidades del servicio en la forma y duración que sea más conveniente para aquel y por lo tanto superior o inferior a una semana.

15.4 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores el trabajador podrá disfrutar del periodo que le corresponda al acabar los periodos de suspensión arriba referidos.

En el supuesto de que el periodo 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 al 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.

No obstante, el disfrute de estos periodos deberá acomodarse a las necesidades productivas de la empresa y al resto de vacaciones de sus compañeros.

15.5 En el supuesto de que por la empresa se acuerde el cese total y/o parcial de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, éstas, en su cómputo total, se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre, sin derecho a compensación adicional de ningún tipo.

#### **ARTÍCULO 16: Permisos**

El personal, previo aviso, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, únicamente por el tiempo y causas que a continuación se expresan:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge o de la pareja de hecho (debidamente registrada) de ascendientes y descendientes por consanguinidad hasta el primer grado el trabajador dispondrá del día del fallecimiento y de los tres días naturales siguientes al mismo, que podrán ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en Comunidad Autónoma distinta a la de residencia del personal.
- b) En caso de fallecimiento de ascendientes o descendientes de segundo grado por consanguinidad o de primer por afinidad se dispondrá del día de fallecimiento y de los 2 días inmediatamente posteriores. En este supuesto si el fallecimiento tiene lugar en Comunidad Autónoma diferente el trabajador tendrá derecho a un día más para el desplazamiento si acredita su producción.
- c) En caso de fallecimiento de parientes de segundo grado por afinidad se dispondrá del día de fallecimiento y de los 2 días inmediatamente posteriores. En este supuesto si el fallecimiento tiene lugar en Comunidad Autónoma diferente el trabajador tendrá derecho a un día más para el desplazamiento si acredita su producción.
- d) En caso de enfermedad muy grave o de hospitalización por enfermedad o accidente muy graves, del cónyuge, de la pareja de hecho (debidamente registrada) o de ascendientes o descendientes de primer grado por consanguinidad, el trabajador dispondrá de cinco días naturales.

La «gravedad» de la enfermedad/accidente de este supuesto deberá ser acreditada con informe médico al momento de ser solicitado el permiso. Sólo excepcionalmente y por motivos de urgencia podrá acreditarse a posteriori mediante éste certificado médico. Esta singular gravedad está reservada para situaciones médicas de peligro real de la vida de estas personas.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Si la hospitalización o el padecimiento resulta ser inferior a esos 5 días, su tiempo de disfrute se limitará al de su duración.

e) Por enfermedad o hospitalización por enfermedad o accidente graves, del cónyuge, de la pareja de hecho (debidamente registrada) o de ascendientes o descendientes por consanguinidad de primer grado, el trabajador dispondrá de cuatro días naturales. La gravedad de la enfermedad/accidente en este caso deberá ser suficiente como para que la misma tenga esa entidad no siendo susceptible de este permiso una intervención menor o una enfermedad o padecimiento que no sea tal.

f) Por hospitalización no grave del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad se dispondrá de 3 días naturales a contar desde el ingreso. Si el tiempo de duración de la hospitalización es inferior este quedará reducido al tiempo que esta dure.

g) Por enfermedad o hospitalización por enfermedad o accidente muy graves de ascendientes o descendientes de segundo grado por consanguinidad, el trabajador dispondrá de tres días naturales.

h) Por enfermedad o hospitalización por enfermedad o accidente muy graves o grave de ascendientes o descendientes de primer grado por afinidad, el trabajador dispondrá de 1 días natural.

En los supuestos anteriores el trabajador deberá acreditar con certificado médico la gravedad y realidad de la intervención y su parentesco con la persona afectada y nunca tendrá consideración de grave o muy grave padecimientos como intervenciones menores o ambulatorias, ingresos en hospitales de día, ingresos para la realización de pruebas médicas etc. etc. etc. y su tiempo de disfrute se verá limitado al de su duración si este es menor.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o de cualquiera de los padres del trabajador durante el día de la boda.

i) En caso de nacimiento de hijo o adopción se dispondrá de tres días naturales; en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales.

j) Veinte días por matrimonio del personal.

k) 1 día de asuntos propios. Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de un día al año denominado de asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades:

1. No podrá acumularse a vacaciones anuales ni a festivos o puentes, salvo acuerdo en contrario.

2. No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado. La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal por escrito con una antelación mínima de 15 días, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio. Como regla general las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho debidamente inscritas, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes,

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y, en todo caso, por certificado oficial de convivencia.

**ARTÍCULO 17: Permiso de ausencia al trabajo o reducción de jornada durante el período de lactancia**

17.1 Las trabajadoras, durante el período de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de un parto múltiple.

17.2 Las horas establecidas como permiso durante el período de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del período de alta en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

17.3 Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

17.4 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la citada hospitalización.

**ARTÍCULO 18: Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares**

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

18.2 Tendrá el mismo derecho quien tenga que 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 ni desempeñe actividad retribuida.

18.3 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstas en este artículo corresponderán al personal con las siguientes especialidades que tendrán aplicación prioritaria habida cuenta de las necesidades especiales de la empresa al ser una farmacia con apertura 24 horas 365 días:

- a) la concreción horaria no podrá suponer una alteración del trabajo a turnos establecido en la empresa ya que esta concreción debe desarrollarse dentro de su jornada ordinaria.
- b) la empresa podrá optar, aun cuando haya pactado un horario diferente con los trabajadores afectados en función de la acumulación de peticiones o de otras circunstancias, por aplicar la reducción mediante la acumulación de la jornada en turnos ordinarios con horario no reducido y reduciendo por ello el número de días de trabajo dentro de cada semana o mes y ello con el fin de no perjudicar el desarrollo del trabajo.
- c) esta elección se comunicará al trabajador por la empresa en los 15 días hábiles siguientes a su solicitud de reducción de jornada mediante comunicación individual con la expresión del horario propuesto.
- d) el trabajador deberá preavisar al titular de la Oficina de Farmacia con quince días de antelación a la fecha en que haya de reintegrarse a su jornada ordinaria.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

18.4 La reducción de jornada regulada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres con las presentes especialidades. No obstante, si dos o más empleados de la misma Oficina generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Farmacéutico titular podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.

#### **ARTÍCULO 19: Excedencia voluntaria**

19.1 El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de una Oficina de Farmacia tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

19.2 Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación igual al periodo de prueba que tenga asignado cada trabajador en función de su contrato o de su puesto de trabajo y en cualquier caso de al menos 3 meses a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de 15 días hábiles.

19.3 Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días hábiles (descontando sábados y domingos) antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso, manifestando expresamente los antecedentes de

su excedencia y la fecha prevista de reincorporación. La empresa contestará la solicitud en el plazo de 15 días hábiles en virtud de un escrito en el que comunicará la procedencia o su rechazo y las condiciones de la primera.

El personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

19.4 El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante. En caso de que su puesto esté ocupado por un trabajador con un contrato de duración determinada el trabajador deberá esperar a la finalización de ese contrato, si el contrato lo ha sido por tiempo indefinido se entenderá que no existe vacante.

El derecho al reingreso sólo se mantendrá para la reincorporación del trabajador al mismo puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad a la excedencia.

La excedencia voluntaria no implica una reserva del puesto de trabajo por lo que la empresa puede amortizar el puesto o suprimirlo sin que el trabajador excedente tenga derecho a reclamar por tal concepto.

19.5 Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá agotar un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la misma Farmacia.

19.6 A salvo acuerdo particular entre trabajador y empresa no podrá realizarse un reingreso anticipado debiendo respetarse el plazo de excedencia para solicitar el reingreso.

#### **ARTÍCULO 20. Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares**

20.1 El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de aquél o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que establezca la declaración de adopción.

20.2 También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

20.3 La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el titular facultativo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquella, estableciendo su disfrute de forma consensuada con ellos y en ausencia de

acuerdo resolviendo el ejercicio por ambos de forma compartida por el total plazo solicitado.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a otro período de excedencia, el inicio de esta última dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

20.4 El período en que el personal permanezca en alguno de los tipos de excedencia regulados en este artículo será computable a efectos de antigüedad y aquél tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a otro puesto perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia numerosa de categoría general, reconocida oficialmente como tal, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 si se tratase de categoría especial.

#### **ARTÍCULO 21: Excedencia especial**

21.1 Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:

1. Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.
2. Disfrute de becas oficiales de estudios o participación en cursos oficiales de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica, siempre que su disfrute sea incompatible con la prestación laboral y procedan de instituciones oficiales o formación reglada.

En cualquier caso, su duración deberá ser superior a 15 días naturales pues en caso de ser inferior no dará derecho a esta excedencia debiendo el trabajador aplicar sus vacaciones o licencias no retribuidas a tal fin.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Esta excedencia deberá ser justificada documentalmente con el fin de que pueda revisarse previamente a su disfrute por la empresa que la beca o curso de formación tiene naturaleza oficial o reglada y que impida la prestación laboral.

La solicitud deberá comunicarse, junto con los documentos que acrediten su nacimiento, a la empresa tan pronto como se conozca el hecho causante y en cualquier caso en el plazo de 30 días hábiles (descontando sábados y domingos), salvo que por razones debidamente justificadas el plazo no pueda ser respetado.

La empresa dispondrá de 15 días hábiles desde su comunicación para emitir una respuesta a la solicitud.

21.2 Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia

en ésta, sin tener derecho durante tal período al percibo de su retribución, salvo pacto en contrario.

21.3 Los excedentes especiales que al cesar tal situación no solicitaren por escrito su reingreso en el plazo de un mes, contado desde la finalización de la misma, causarán baja definitiva en la empresa.

21.4 El Farmacéutico titular podrá cubrir las plazas de los empleados en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

## **CAPÍTULO V.**

### **ARTÍCULO 22: Retribuciones**

22.1 Las retribuciones del personal para el año 2018 y siguientes serán las fijadas en el Anexo I de este convenio. Sin perjuicio de su contenido y de las cuantías concretas de cada uno, los conceptos retributivos son definidos en este artículo si bien sus cuantías pueden verse modificadas por las tablas salariales que se publiquen con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

22.2 El salario base será el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I a este convenio.

Los trabajadores recibirán 15 pagas (en 12 pagos) de las que 12 serán salarios mensuales (salario base más complementos) y tres pagas extraordinarias prorrateadas con las especialidades contenidas en este convenio que se referirá sólo al salario base.

A salvo que exista algún plus singular y no establecido en este convenio, las pagas extras no incluirán ninguno de los pluses establecidos en este artículo.

22.3 Junto con el salario base se devengarán en función del puesto de trabajo los siguientes complementos que se pagarán exclusivamente en 12 pagas:

- a) complemento o plus de regencia, que retribuye al farmacéutico regente.
- b) complementos o plus de sustituto, que retribuye al farmacéutico sustituto.
- c) complemento o plus de adjuntía que retribuye al farmacéutico adjunto.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

d) complemento o plus de nocturnidad que retribuye el puesto de trabajo que se desempeña total y exclusivamente en turno de noche y que consistirá en un 15% del salario base sin incluir ningún otro concepto.

e) complemento o plus de hora nocturna, que retribuye la prestación o el trabajo efectivo, en turnos que afecten total o parcialmente en el horario de 22 horas de la noche a 6 horas de la mañana.

Este plus se devenga y será abonado únicamente por el desempeño efectivo de trabajo en dicho horario de tal forma que si un trabajador teóricamente está ubicado en un puesto con trabajo a turnos con horario nocturno y no lo desempeña por las razones que fueran, no devengará ese plus.

f) complemento de especial dedicación que retribuye al trabajador que por su singular responsabilidad o dedicación necesite ser compensado.

g) complemento "ad personam" que asume el anterior pago de antigüedad.

h) complemento para el pago de horas extras, que podrá afectar o podrá tener cuantía diferente en función de que sea hora diurna o nocturna.

La cuantía de todos estos complementos viene establecida en las tablas salariales que se acompañan como Anexo I.

22.4 Todos los conceptos salariales y pluses establecidos en este convenio, compensarán y absorberán a las cuantías y todos los conceptos y pluses que estuviesen establecidos en las nóminas anteriores a su publicación y que fueran superiores a los fijados en este texto o las tablas salariales, con la única excepción del complemento "ad personam" al amparo del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y ello con el fin de que exista una paridad salarial entre los distintos trabajadores de la empresa.

### **ARTÍCULO 23: Retribución de las horas extraordinarias**

23.1 Las horas extraordinarias podrán ser retribuidas a elección del empresario mediante el pago de la hora normal con el incremento previsto en este artículo o las tablas salariales o mediante la compensación por tiempo libre.

23.2 Si se optase por la retribución dineraria de las horas extraordinarias y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del presente Convenio.

23.3 No se considerarán horas extras la realización de trabajo en turnos que, por las especiales condiciones de esta empresa (horario 24 horas en farmacia con distribución irregular de la jornada) impliquen turnos superiores a 6 horas.

Igualmente, no tendrá la consideración de horas extras las denominadas en este convenio y en el sector, horas complementarias ni la recuperación de horas de la jornada ordinaria del año anterior.

23.4 Las horas extraordinarias se abonarán al mes siguiente a su devengo con el fin de que puedan ser debidamente contabilizadas y calculadas por la empresa.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

**ARTÍCULO 24: Otras retribuciones.**

24.1 La prestación de servicios ocasionales (sustitución de compañeros por inasistencia o IT no prevista por ejemplo, refuerzos en días concretos por puntas de trabajo, tareas extraordinarias por circunstancias excepcionales) se retribuirá con arreglo al mismo salario que percibiera el trabajador que estuviese ocupando ese puesto que el compañero que lo sustituye realiza, o en su caso, percibiendo la retribución del trabajador que estuviese realizando las mismas funciones en la misma categoría o en su caso mediante la compensación por tiempo de descanso.

24.2 La prestación de horas complementarias se retribuirá con arreglo a los mismos conceptos previstos en este convenio sin el pago de complementos o pluses ajenos a los recogidos más arriba, o se podrá compensar, como el anterior supuesto a elección de la empresa por tiempo de descanso.

La compensación de horas de jornada ordinaria del año anterior no tendrá retribución ya que la misma fue abonada en el ejercicio en que no se prestaron.

24.3 En los supuestos recogidos en el apartado 1 de este artículo el desempeño de trabajo en jornadas distintas de las establecidas en el calendario original del empleado afectado dará lugar a la modificación del nuevo calendario que le sea aplicable como consecuencia de la necesaria reubicación de sus tiempos de descanso y coordinación con el resto de sus compañeros.

24.4 En caso de que la empresa opte por el descanso para la retribución se generará por cada hora nocturna, sea esta como sea prestada y así trabajada, 15 minutos de descanso, acumulables en jornadas completas o medias jornadas.

**ARTÍCULO 25: Pagas extraordinarias**

25.1 El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual que se prorratearan mensualmente.

25.2 No se incluirán en las pagas extras ninguno de los pluses o complementos establecidos en este convenio a salvo el plus ad personam que si lo percibirán los trabajadores que les corresponda.

25.3 Estas pagas estarán prorrateadas a lo largo de los 12 pagos salariales ordinarios.

**CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL**

**ARTÍCULO 26: Protección de la seguridad y salud en el trabajo**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente

a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo. Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

**ARTÍCULO 27: Uniformes, Aseo personal y material.**

27.1 El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores.

La empresa entregará a su personal, al inicio de su contrato laboral, un uniforme de trabajo, así como un par de calzado adecuado.

27.2 Será igualmente obligatorio para todos los trabajadores mantener el uniforme que le sea entregado en debido estado de cuidado y limpieza correspondiendo a cada trabajador de forma individual dicha tarea.

La falta de cuidado o la negligencia o descuido en la conservación del uniforme que genere que la empresa deba reponer el uniforme de forma no habitual y que no tenga justificación suficiente además de ser constitutivo de una posible sanción podrá determinar que la empresa descuente el coste del uniforme extra de las retribuciones correspondientes al mes siguiente a la entrega.

27.3 La empresa podrá ordenar a través de protocolos e instrucciones internas el modo de cuidado de los uniformes de forma que se precisen las instrucciones recogidas en este artículo y su contenido será obligatorio para todos los trabajadores.

27.4 No podrán utilizarse sobre el uniforme prendas de vestir que rompan la estética del mismo como chaquetas, fulares, pañuelos...etc. etc. etc. siendo interpretado un uso no adecuado del uniforme como una falta laboral en los términos previstos en este convenio.

27.5 La empresa entregará al trabajador además del uniforme diversos materiales con los que realizar su trabajo, como tarjeta operativa, batea de metálico en el caso de que se mantenga, llaves de taquillas, claves de acceso etc. y estará obligado a conservarlos en correctas condiciones y devolverlos (en su caso) en las mismas que los entregó al finalizar la relación laboral, procediéndose con estos elementos en caso de no entrega o entrega con defectos a descontar su valor del finiquito y liquidación.

Igualmente estará el trabajador obligado a cuidar con la debida diligencia las claves de programas informáticos e instrumentos derivados de los mismos que el empresario ponga a su disposición para el cumplimiento del trabajo, pudiendo la falta de cuidado en la custodia de estos instrumentos ser sancionado de igual forma que la falta de cuidado en los bienes materiales que le son entregados.

27.6 El trabajador está obligado a acudir a su trabajo con la debida higiene y pulcritud personal, cuidando de su aseo en la forma que es comúnmente aceptada en sociedad o en su caso siguiendo las instrucciones recogidas en los protocolos de obligado cumplimiento que la empresa comunique.

27.7 Para el caso de que el trabajador desempeñe algún puesto de trabajo que tenga relación con tareas comerciales sobre estética, productos de belleza, aseo y cuidado personal y similares, además de su aseo deberá acudir con la estética (peinado, maquillaje etc.) que sea

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

procedente en cada caso pudiendo la empresa exigir una determinada estética o cuidado superior al ordinario.

27.8 Podrá determinarse en ciertos eventos o fiestas señaladas (navidad, Halloween...etc.) que determinados trabajadores o todos ellos lleven en el uniforme signos o placas distintivas o en su caso complementos o uniformes alternativos de conformidad con la dinámica comercial de la empresa.

27.9 Para el caso de que el trabajador no cumpla con dichas instrucciones podrá ser sancionado de conformidad a las previsiones de este convenio o de los protocolos establecidos en la empresa.

#### **ARTÍCULO 28. Protección de la maternidad, embarazo o lactancia**

28.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquéllas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos al respecto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el titular de la Oficina adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empleador deberá determinar, previa consulta con los representantes del personal, si los hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto de trabajo.

28.2 En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

28.3 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la mujer o a su hijo.

28.4 Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en dicho precepto.

28.5 Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso por escrito con al menos 5 días naturales (salvo razones de urgencia debidamente justificadas) al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO VII. Acción Social

### ARTÍCULO 29. Incapacidad temporal y consulta médica

29.1 El personal en situación de incapacidad temporal, no obstante tener su contrato suspendido, tendrá derecho a percibir, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el total de sus retribuciones en activo en los siguientes casos:

a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Hospitalización en enfermedad común. Desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido dicha hospitalización, durante un período de tiempo que no podrá exceder de un mes y sólo mientras la hospitalización dure.

La situación de maternidad se regulará por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno, ya que la Seguridad Social, durante este período, abona a la trabajadora el 100 % de su base reguladora y sin que quepan fórmulas de pago delegado.

29.2 Si el personal no fuese acreedor a las prestaciones de IT por no tener cubierto el período mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.

29.3 Serán retribuidas a todos los efectos las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que lo haga para atender su propio estado de salud y sea debidamente acreditado con el oportuno justificante, tanto de la citación como de haber acudido a la misma.

El personal vendrá obligado avisar al titular de la Farmacia con una semana de antelación y a presentarle el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible, y, de ser ello posible, hacerlo en aquellas horas que le indique el Farmacéutico en función de las necesidades de la Oficina. Si razones de urgencia impiden el preaviso contemplado en esta norma esa urgencia deberá ser justificada por escrito a la empresa.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

29.4 El personal podrá ausentarse del trabajo el tiempo mínimo imprescindible para acompañar a una consulta médica que tenga su cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita, sus hijos o sus padres o parientes que convivan con el trabajador consanguíneos o por afinidad hasta el segundo grado. Esta licencia o permiso será sin derecho a retribución y deberá solicitarse con el debido justificante médico escrito con al menos una semana de antelación durando únicamente el tiempo imprescindible para su realización que será calculado por la empresa.

Si por el lugar de la consulta o por sus circunstancias especiales superase las 3 horas de duración, el empleado deberá solicitar un día libre a tal fin de ser posible con arreglo a las especialidades de este convenio pudiendo en tal sentido la empresa obligarle a este hecho.

#### **ARTÍCULO 30. Seguro de accidentes**

30.1 El personal disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario que cubra las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente total que contratará la empresa por su cuenta y cargo, con cobertura todas las horas del día y todos los días del año, y cuya garantía será de treinta y cinco mil euros por cada empleado.

30.2 La Oficina de Farmacia vendrá obligada a entregar al personal una copia del seguro concertado en lo que le afecta, tan pronto como le sea facilitada la póliza por la entidad.

### **CAPÍTULO VIII. Adaptación a normas ISO**

#### **ARTÍCULO 31.- Normas ISO**

31.1 La empresa se encuentra en disposición de Implantar un Sistema de Control de Calidad o normas ISO que afectará al desempeño del trabajo y a los diversos protocolos establecidos en este convenio.

Dada la importancia que la implantación de este sistema tiene para el negocio y para el supuesto de que resultase necesario el empresario, previa explicación a la comisión de seguimiento, podrá modificar los protocolos establecidos en este convenio para la aplicación de cualesquiera artículos de los recogidos en el presente.

31.2 Para llevar a efecto esa modificación de los protocolos de funcionamiento la empresa comunicará a la comisión de seguimiento el cambio concreto propuesto con al menos 1 mes de antelación a que entre en vigor dicho cambio. La comisión lo analizará y notificará por escrito a la empresa su opinión en los 5 días siguientes a la modificación propuesta.

31.3 En ausencia de acuerdo para la forma de llevar a efecto esta variación de los protocolos podrá el empresario implantarlos unilateralmente siempre que no impliquen una modificación sustancial de las condiciones del trabajo o derechos reconocidos a los trabajadores en este convenio.

#### **ARTICULO 32: Protocolos, normas de cumplimiento del trabajo y notificaciones.**

32.1 En la empresa existen y se han puesto a disposición de los trabajadores una serie de protocolos o procedimientos que establecen el modo de trabajo en determinadas áreas de singular importancia para el funcionamiento de la empresa.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Estos protocolos constituyen patrones de trabajo que deben ser respetados por los trabajadores y que constituyen y conforman el contenido de un trabajo desarrollado de forma correcta siendo obligatorios para todos los trabajadores y pudiendo su incumplimiento ser sancionado conforme a las previsiones de este convenio.

Será a través de estos protocolos como la empresa acreditará frente a sus trabajadores o frente a terceros el modo de cumplimiento correcto del trabajo con todas las consecuencias inherentes a dicha consideración incluido el modo o forma de acreditar un cumplimiento defectuoso del trabajo en situación de sanción o falta de adaptación laboral.

32.2 La infracción de estos protocolos o de cualquiera de las modificaciones que puedan ser introducidos en los mismos, será considerada como una ejecución defectuosa del trabajo y dará lugar a la imposición de una sanción conforme a las prescripciones de este convenio.

32.3 La introducción de nuevas técnicas de trabajo, o en su caso de nuevos medios informáticos o técnicos, irá acompañada de las instrucciones para su utilización y en caso de ser necesario, de cursos de formación que pasarán a formar parte de estos protocolos de trabajo con la misma fuerza obligatoria.

La falta de superación de estos cursos o de la correcta ejecución de las instrucciones de trabajo de las nuevas técnicas o instrumentos se considerará una falta de adaptación del trabajador, pudiendo dar lugar a la resolución del contrato a instancias de la empresa, si requerido y apercibido el trabajador por escrito y tras un periodo suficiente de adaptación, no consiguiese introducir en su trabajo las nuevas técnicas incorporadas.

32.4 Está terminantemente prohibido el uso del móvil o cualquier aparato electrónico particular durante la jornada de trabajo.

32.5 Igualmente los superiores o la empresa podrán comunicar a sus trabajadores, para tareas concretas, o en momentos especiales, ciertas normas de comportamiento, o formas de trabajo, que serán igualmente de cumplimiento obligatorio.

32.6 A los fines de llevar a efecto cualquier comunicación entre la empresa y los trabajadores que no tenga carácter individual se entenderá como lugar válido de notificaciones y comunicaciones el tablón de anuncios de la farmacia y/o la Intranet o gestor documental a la que tienen acceso todos los trabajadores, o incluso el correo electrónico que voluntariamente los trabajadores faciliten a la empresa, no siendo necesaria la comunicación en el domicilio del trabajador a salvo los supuestos de extinción de la relación laboral por la causa que fuera o la imposición de sanciones muy graves, en el que se considerará lugar válido el domicilio del trabajador conocido por la empresa.

## CAPÍTULO IX Régimen Disciplinario

### SECCIÓN 1ª. Faltas y Sanciones

#### ARTÍCULO 32. Faltas

Las faltas cometidas en el trabajo se clasifican en razón de su importancia en leves, graves y muy graves:

A) Son **faltas leves** las siguientes:

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

1. Dos faltas de puntualidad injustificadas en dos turnos de trabajo en un período de treinta días naturales, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos o 1 falta de puntualidad de más de 30 minutos en una sola ocasión.
2. El retraso sistemático y repetido (entendido por tal el que concurra en más de 10 turnos en un periodo de 60 días naturales) de menos de 5 minutos cada uno de ellos siempre que estos retrasos no impliquen la comisión de la falta leve prevista en el anterior supuesto, y no afecten al servicio pero que no respete el horario de entrada.
3. La concurrencia de retrasos repetidos (inferiores a 5 minutos) que no constituyan las situaciones anteriores (supuestos 1 y 2) pero que se repitan en más de 10 ocasiones (turnos) en el plazo de 6 meses naturales y menos de 30 ocasiones.
4. No cursar en tiempo oportuno el parte de baja (I.T.) correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. En todo caso deberá el parte ser aportado tan pronto se disponga del mismo, incurriendo igualmente en esta infracción si concurriendo causa justificada para la no aportación del parte, una vez que se disponga del mismo éste no es entregado a la empresa en las 24 horas siguientes.  
  
La no aportación del parte de baja se considerará como que el trabajador falta al trabajo sin causa justificada dando lugar a la comisión de la infracción correspondiente a la falta de trabajo.
5. El abandono, sin causa fundada, en una ocasión del servicio aun cuando sea por breve tiempo; si el abandono supera los 30 minutos, se repite en más de una ocasión en el plazo de 30 días naturales o si como consecuencia de este abandono se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa, al servicio o a los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave».
6. Pequeños descuidos en la conservación del material cuyo uso se entrega al trabajador o del que tiene que custodiar por razón del puesto, incluido el almacenaje siempre que estos bienes puedan seguir siendo utilizados. En caso de que el deterioro se repita en el tiempo o sea grave, inutilizando el bien u obligando a sus reparación o reposición, la falta será considerada como grave.  
  
Por “material” se entenderá todo aquel bien que la empresa proporcione directamente al trabajador para la realización de su trabajo o todo aquel bien que exista en el centro de trabajo y cuyo uso sea común a todos los trabajadores, incluido el mobiliario, aseos, papelería y resto de instalaciones que componen la empresa.  
  
Por “descuido” se entenderá cualquier uso de los bienes que exceda del uso normal e implique para los mismos un deterioro leve o un uso inadecuado o excesivo, por ejemplo, un uso exagerado o no usual de los artículos de aseo o papelería.  
  
Estas definiciones son aplicables a las sanciones graves y muy graves.
7. Acudir en una ocasión en el plazo de un mes natural al trabajo con falta de aseo y limpieza personal infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio.  
  
En este caso el tiempo que el trabajador pierda como consecuencia de no poder trabajar por haberle ordenado la empresa, su aseo y limpieza será considerado como tiempo de trabajo no prestado a la empresa y podrá dar lugar a la reducción del salario en la cuantía

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

correspondiente o a la ampliación de la prestación de trabajo dentro del mes natural inmediatamente posterior.

Esta disposición es aplicable igualmente a las sanciones graves y muy graves.

8.- Acudir en una ocasión al trabajo sin el uniforme (total o parcialmente) o con ese sucio o descuidado infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio durante el plazo de 1 mes natural.

En este caso el tiempo que el trabajador pierda como consecuencia de no poder trabajar hasta poder disponer de un uniforme correcto será considerado como tiempo de trabajo no prestado a la empresa y podrá dar lugar a la reducción del salario en la cuantía correspondiente o a la ampliación de la prestación de trabajo dentro del mes natural inmediatamente posterior.

Esta disposición es aplicable igualmente a las sanciones graves y muy graves.

9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas tal cual establece este convenio en el artículo 32 y los protocolos de atención y trato al público que la empresa disponga en aplicación de dicho artículo.

En este caso y verificado por su superior o la empresa que un trabajador no ha atendido debidamente al público en una ocasión será apercibido de palabra sin imposición de sanción siempre que la falta de atención haya sido leve.

Si apercibido la conducta vuelve a repetirse en el plazo de 5 días se procederá a la imposición de una sanción leve.

La reiteración de esta conducta dará lugar a una sanción grave conforme a las previsiones de este convenio.

10.- Cualquier falta de respeto de palabra a un compañero o la falta del debido respeto y consideración a los jefes que tenga carácter de leve y no afecte al servicio pues en tal caso tendrá la consideración de grave.

11. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Para el caso de que sea necesaria realizar una comunicación por la empresa al trabajador y éste no haya comunicado su nuevo domicilio se entenderá válidamente realizada la comunicación efectuada en el domicilio anterior que conste a la empresa.

Igualmente será considerada infracción leve la falta de comunicación del domicilio sí, requerido para ello por la empresa, el trabajador no comunica el que corresponda en el plazo de 2 días hábiles.

12. Destinar tiempo de la jornada laboral al uso del teléfono móvil particular, salvo urgencia familiar debidamente justificada.

13. Destinar parte de la jornada laboral, aunque sea ocasional a comentar con otros trabajadores cuestiones ajenas a la prestación del trabajo que se efectúe en ese momento y ello, aunque la conversación gire sobre cuestiones laborales y aunque no implique la afectación del servicio.

Para el caso de que los corrillos o conversaciones puedan tener incidencia en la prestación del trabajo o se repitan, los mismos podrán ser considerados como faltas graves.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

14. Las discusiones leves sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio y/o la falta de atención al trabajo derivada de conversaciones entre los trabajadores o con terceros ajenas al contenido del trabajo.

15. La comisión en el plazo de 1 mes natural de 1 a 5 errores de recetas, manuales o electrónicas, de cualquiera de los siguientes errores y siempre que supongan al menos un 0,35% de las recetas gestionadas por ese empleado ese mes:

- dispensación de un medicamento de tamaño diferente al prescrito.
- dispensación de un número de envases diferente al prescrito.
- dispensación de un numero de envases superior al permitido por la legislación.
- dispensación de un medicamento en una forma farmacéutica distinta de la prescrita.
- dispensación de un medicamento sin forma prescrita.
- dispensación de un producto no financiable con la reducción de la aportación como si fuera financiado.
- omisión de alguno de los datos obligatorios del paciente (nombre y apellidos, año nacimiento, CIP o numero afiliación a la seguridad social o ausencia del TSI en una receta sin CIP) así como cualquier otro que pueda tener dicha consideración. DUDA
- omisión de alguno de los datos del médico, firma o número de colegiado.
- omisión en la receta de fecha de validez o presencia de enmiendas o tachaduras.
- omisión de visado de inspección cuando sea necesario o que este no contenga plazo de validez o no esté firmado o con fecha de visado anterior a la receta.
- sustitución de medicamentos no sustituibles.
- no presentar el precinto adherido a la receta.
- receta sin vender o sin cobrar la aportación o vendida pero mal cobrada la aportación.

Para el caso de que este error implique algún tipo de consecuencia negativa para la empresa la falta podrá ser considerada como grave o muy grave en función de las consecuencias que esta tenga.

Singularmente y como quiera que el control de la mecanización de las recetas es realizado por la Autoridad Administrativa con al menos 6 meses de retraso a la remisión de las recetas por la empresa, el plazo de prescripción de esta sanción se iniciará cuando la empresa tenga conocimiento de su existencia, aunque este sea superior al plazo de prescripción de este tipo de sanciones con el límite temporal máximo de 1 año. No obstante, ese año, y dentro de su vigencia tan pronto a la empresa le comunique la autoridad administrativa la existencia de un error, dispondrá del plazo de 30 días para la imposición de la sanción procedente.

Esta especialidad del cómputo del plazo prescriptivo será de aplicación a todas las infracciones de esta naturaleza presentes en este convenio y que se refieran a las recetas sea cual sea su gravedad.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

16. La comisión en el plazo de 1 mes natural de 1 error en la receta, tanto electrónica como manual, en la gestión de recetas de cualquiera de los siguientes errores:

- dispensar un medicamento sin receta cuando necesite inexcusablemente de ella.
- dispensar un medicamento con una dosis diferente al prescrito o dispensarlo sino tiene dosis prescrita.
- dispensar un principio activo diferente al prescrito en la receta.

Para el caso de que este error implique algún tipo de consecuencia negativa para la empresa la falta podrá ser considerada como grave o muy grave en función de las consecuencias que esta tenga.

17. Destinar para el cuadro de caja tiempo de la jornada ordinaria siempre que esta actuación se repita al menos 2 veces en el plazo de 30 días de trabajo o bien no llevar a efecto de forma correcta el cierre informático de la caja de 1 a 3 veces en un mes natural.

La reiteración en 2 o más meses seguidos o 4 no consecutivos de errores de cierre de caja en cantidad inferior a 2 será considerado también una falta leve.

18. Comisión en el plazo de 1 mes natural de 6 a 9 errores de caja, en el caso de que se efectúe aquella, de la siguiente relación:

- No comprobar los billetes en el detector de billetes falsos.
- Venta por banco no cobrada, no arreglada y no avisada.
- Venta por banco por efectivo o viceversa no arreglado ni avisado.
- Venta por banco con un importe erróneo de más de 2 € no arreglado ni avisado.
- Cambio mal puesto. Poner el dinero del cambio distinto al solicitado en el programa de cajas.
- Descuadre de efectivo de caja (positivo o negativo) entre 1€ y 19,99€ siempre que además esta cantidad suponga más del 0,25% del efectivo de cuadro de caja.
- En general la comisión de entre 6 a 9 errores en la gestión y/o cierre de caja por la aplicación defectuosa del sistema informático a implantar en la misma.

La reiteración de errores de esta naturaleza en cantidad inferior a 6 ocasiones, pero repetidos en 2 meses seguidos o 4 meses no consecutivos será considerada igualmente como una infracción leve.

19. Comisión en el plazo de un mes natural de errores de descuadre de efectivo de caja (negativo) cuya cuantía sea superior a 20€ y hasta 49,99€.

20. La falta de metálico en la batea entregada al trabajador cuya cuantía sea inferior a 20€ y obligara al trabajador a reponerlo descontándolo de la nómina siguiente.

21. No acudir al trabajo en una ocasión al mes natural con la tarjeta y/o la llave de la taquilla del dinero.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

22. Olvidar la tarjeta clave y/o la clave de entrada a programas informáticos de los que se le proporcionen al trabajador en su puesto 1 vez en un mes natural obligando a la empresa a la entrega de una nueva.

En este caso el tiempo que el trabajador pierda como consecuencia de no poder operar con los sistemas informáticos será considerado como tiempo de trabajo no prestado a la empresa y podrá dar lugar a la reducción del salario en la cuantía correspondiente o a la ampliación de la prestación de trabajo dentro del mes natural inmediatamente posterior.

B) Se consideran **faltas graves** las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad en el plazo de 30 días naturales, con un retraso en la entrada de más de 5 minutos y menos de 30 minutos.

2. La concurrencia de retrasos repetidos (inferiores a 5 minutos) que no constituya ni la infracción anterior ni las infracciones leves por este mismo supuesto pero que se repitan en más de 30 ocasiones (turnos) en el plazo de 6 meses naturales.

3. El abandono, sin causa fundada, en dos ocasiones del servicio aun cuando sea por breve tiempo; si el abandono supera los 30 minutos, se repite en más de tres ocasiones en el plazo de 30 días naturales, o si como consecuencia de este abandono se causa perjuicio grave a la empresa, al servicio o a los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «muy grave».

4. Falta a un turno de trabajo sin causa que lo justifique en un plazo de 30 días naturales salvo que haya causado un grave quebranto a la empresa en cuyo caso será considerado muy grave.

5. La falta de conservación o cuidado en la custodia del material cuyo uso se entrega al trabajador o del que tiene que custodiar por razón del puesto, siempre que no constituya falta leve.

La reiteración de pequeños descuidos en el cuidado del material será considerada falta grave, aunque no se haya sancionado la falta leve.

En caso de que el deterioro inutilice el bien u obligue a su reparación o reposición, la falta podrá llevar aparejada la determinación de la reclamación al trabajador del coste de la reparación o reposición del material como indemnización por daños como en cualquier supuesto similar de los previstos en este convenio.

6. Acudir en más de 1 ocasión y menos de 3 en el plazo de un mes natural al trabajo con falta de aseo y limpieza personal, infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio siendo aplicables las previsiones contenidas en las infracciones leves.

7. Acudir en más de 1 ocasión y menos de 3 al trabajo sin el uniforme (total o parcialmente) o con ese sucio o descuidado infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio durante el plazo de 1 mes natural siendo aplicables las previsiones contenidas en las infracciones leves.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas tal cual establece este convenio en el artículo 32 y los protocolos de atención y trato al público que la empresa disponga en aplicación de dicho artículo siempre que la conducta se haya repetido en más de 2 ocasiones en el plazo de un mes o que haya supuesto una falta de respeto de cualquier tipo al público, aunque sea en una ocasión.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

9. La reiteración en el uso del teléfono móvil particular dentro de la jornada laboral. Se considerará por tal el uso del móvil en al menos 3 ocasiones por turno de trabajo o en veces inferiores si el uso se repite en más de un turno en la semana.

10. Causar, aunque sea de forma accidental (salvo fuerza mayor y caso fortuito) cualquier accidente leve a un compañero, cliente o tercero ajeno a la empresa.

11. Destinar parte de la jornada laboral a comentar con otros trabajadores cuestiones ajenas a la prestación del trabajo que se efectúe en ese momento y

ello, aunque la conversación gire sobre cuestiones laborales y aunque no implique la afectación del servicio siempre que este comportamiento haya sido reiterado y no constituya una infracción leve.

12. Destinar parte de la jornada laboral a comentar con compañeros cuestiones laborales o extra laborales, aunque sea ocasional de forma que este comportamiento pueda haber afectado en el modo que sea al servicio.

13. Cualquier discusión (aunque sea de pequeña entidad) entre compañeros o entre trabajadores y un tercero que se realicen en presencia de un cliente o de la que este pueda ser testigo, sobre asuntos laborales, o sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

14. Cualquier maltrato de palabra que no sea falta leve o de obra de cualquier naturaleza, el abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o superiores, así como a los compañeros o subordinados o a los propietarios de la empresa.

Singularmente tendrá esta consideración la comisión por el trabajador de comportamientos reiterados frente a un compañero, subordinado o superior que pueda ser considerado del modo en el que sea "acoso leve" por su reiteración o entidad.

15. Realizar dentro de la jornada laboral y por el medio que sea cualquier actividad ajena al trabajo como, por ejemplo, distracciones o juegos de cualquier especie o incluso cualquier otra actividad personal o laboral ajena a la empresa.

16. Colaborar con cualquier otra farmacia, o proporcionarla métodos de trabajo o protocolos o cualquier información que pueda tener incidencia en la libre concurrencia competitiva en el sector y que no implique ninguna otra infracción de las recogidas en este catálogo.

17. Cualquier tipo de manipulación de instrumentos físicos o utilidades informáticas que generen la confusión de identidad entre trabajadores o generen alteración de información.

18. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

Se considerará como tal la omisión o infracción en el trabajo de los protocolos establecidos en la empresa, que servirán como medida del trabajo efectuado correctamente de tal forma que todo aquel comportamiento que por su gravedad sea más que una falta leve y que infrinja o no cumpla con su contenido será considerado como una falta grave, aunque no cause un perjuicio significativo a la empresa.

Si causara además un perjuicio grave o muy grave a la empresa será considerado como infracción muy grave.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

A este respecto, se califica como falta grave la comisión de errores en la tramitación de distinta documentación que no sean recetas (hojas de cierre,

errores de caja, cambio o tarjeta) en número superior a 13. La misma calificación tendrán citados errores en número inferior si tuvieran una trascendencia económica superior a 50 Euros.

También tendrán esta naturaleza los errores en el uso y tramitación de los programas informáticos que le sean proporcionados al trabajador, siempre que por su reiteración o afectación del trabajo no impliquen falta de adaptación y por lo tanto extinción de la relación laboral.

19. No cumplir cualquiera de los protocolos recogidos como de obligado cumplimiento por la empresa o cualquier instrucción que los superiores o la empresa proporcionen en cuanto al cumplimiento del trabajo, siempre que tal conducta no implique la afectación del servicio, pues en tal supuesto significará una infracción muy grave.

20. Destinar para el cuadro de caja tiempo de la jornada ordinaria siempre que esta actuación se repita al menos 5 veces en el plazo de 30 días de trabajo o errores de cierre de la caja informática en al menos 4 ocasiones al mes o errores en inferior numero pero que se repitan en más de 2 meses seguidos o 3 no consecutivos en el plazo de 6 meses naturales.

21. Comisión en el plazo de 1 mes natural de 10 a 20 errores de caja de cualquiera de los siguientes:

- Descuadre de efectivo de caja de entre 1€ y 19,99€ siempre que además esta cantidad suponga más del 0,25% del efectivo de cuadro de caja.
- No comprobar los billetes en el detector de billetes falsos.
- Venta por banco no cobrada, no arreglada y no avisada.
- Venta por banco por efectivo o viceversa no arreglado ni avisado.
- Venta por banco con un importe erróneo de más de 2 € no arreglado ni avisado.
- Cambio mal puesto. Poner el dinero del cambio distinto al solicitado en el programa de cajas.

22. Comisión en el plazo de un mes natural de errores de descuadre de efectivo de caja (negativo) cuya cuantía sea superior a 50€ que serán reclamables al trabajador en la nómina del mes siguiente a su verificación.

23. No acudir al trabajo en dos ocasiones al mes natural con la tarjeta y/o la llave de la taquilla del dinero o perder u olvidar la tarjeta de la clave de acceso a los programas informáticos en más de 2 veces al mes o de forma repetida aun en ocasiones inferiores, a lo largo de 2 meses consecutivos o 3 no consecutivos en el plazo de 6 meses.

24. La falta de metálico en la batea entregada al trabajador cuya cuantía sea de entre 20€-50€ en más de 1 ocasión en el plazo de 1 mes.

En este caso será obligación del trabajador reponerlo descontándolo de la nómina siguiente.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

25. La comisión en el plazo de 1 mes natural de más de cinco errores de recetas manuales o electrónicas de las recetas gestionadas por ese empleado ese mes en la gestión de recetas de cualquiera de los siguientes errores:

- Dispensación de un medicamento de tamaño diferente al prescrito.
- Dispensación de un número de envases diferente al prescrito.
- Dispensación de un numero de envases superior al permitido por la legislación.
- Dispensación de un medicamento en una forma farmacéutica distinta de la prescrita.
- Dispensación de un medicamento sin forma prescrita.
- Dispensación de un producto no financiable con la reducción de la aportación como si fuera financiado.
- Omisión de alguno de los datos obligatorios del paciente (nombre y apellidos, año nacimiento, CIP o numero afiliación a la seguridad social o ausencia del TSI en una receta sin CIP) así como cualquier otro que pueda tener dicha consideración.
- Omisión de alguno de los datos del médico, firma o número de colegiado.
  
- Omisión en la receta de fecha de validez o presencia de enmiendas o tachaduras.
- Omisión de visado de inspección cuando sea necesario o que este no contenga plazo de validez o no esté firmado o con fecha de visado anterior a la receta.
- Sustitución de medicamentos no sustituibles.
- No presentar el precinto adherido a la receta.
- Receta sin vender o sin cobrar la aportación o vendida pero mal cobrada la aportación.

26. La comisión en el plazo de 1 mes natural de más de un error en la receta, tanto electrónica como manual, en la gestión de recetas de cualquiera de los siguientes errores:

- Dispensar un medicamento sin receta cuando necesite inexcusablemente de ella, como por ejemplo psicótrpos, antibióticos, disfunción eréctil, enemas, tóxicos, o cualquier otro medicamento detallado en los protocolos establecidos en la empresa.
- Dispensar un medicamento con una dosis diferente al prescrito o dispensarlo sino tiene dosis prescrita.
- Dispensar un principio activo diferente al prescrito en la receta.

27. Cualquier actuación llevada a cabo por el empleado con el fin de evitar que la empresa advierta la comisión de un error de receta como, por ejemplo:

- Entregar un número de recetas distinto al debido.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

- No entregar el medicamento al paciente una vez dispensado, y guardarlo en encargos, en la taquilla o tirarlo al Sigre o similar.
- Entregar unidades de más al paciente.
- No dispensar una receta al paciente y guardarla en un cajón o la taquilla o similar.
- Quedarse con datos del paciente para solventar un error posteriormente.
- Cambiar precintos de algo mal dispensado o pegar un precinto en un medicamento no correspondiente, y meterlo de nuevo al robot.
- Cobrar mal al paciente, cobrar de más y hacer la devolución guardando el dinero en un cajón o taquilla, o similar, para entregárselo en otro momento o cobrar una aportación diferente a la que le corresponde al paciente.
- Vender un código en Bitfarma y entregar un precinto de distinto código.

28.- Cualquier reincidencia en falta leve.

C) Se consideran **faltas muy graves** las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos. Si supera la hora de retraso dará lugar además al descuento de la parte de salario correspondiente al trabajo no efectivamente realizado.
2. La concurrencia de retrasos repetidos (inferiores a 5 minutos) que haya podido constituir más de 4 infracciones leves o 2 graves no expresamente sancionadas, pero si apercibidas y comunicadas en el plazo de 6 meses.
3. El abandono, sin causa fundada, en tres ocasiones del servicio aun cuando sea por breve tiempo y siempre que sea inferior a 30 minutos o superior a 30 minutos si se repite en 3 ocasiones en el plazo de 30 días naturales.
4. El abandono, sin causa fundada, del servicio por cualquier tiempo si como consecuencia de este abandono se causa perjuicio muy grave a la empresa, al servicio o a los compañeros de trabajo.
5. Faltar 2 o más turnos al trabajo en un periodo de 30 días sin causa justificada. No será justificada la ausencia por I.T. si no se entrega a la empresa el parte de baja.
6. La falta de conservación o cuidado en la custodia del material cuyo uso se entrega al trabajador o del que tiene que custodiar por razón del puesto, siempre que no constituya falta leve o grave y el coste de reposición o reparación tenga entidad suficiente o cause un grave perjuicio a la empresa.
7. La reiteración en la falta de conservación o cuidado en la custodia del material que implique una conducta claramente negligente, con dolo eventual o dolosa por el trabajador.
8. Acudir en más de 5 ocasiones en el plazo de un mes natural al trabajo con falta de aseo y limpieza personal, infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio.
9. Acudir en más de 5 ocasiones al trabajo sin el uniforme (total o parcialmente) o con ese sucio o descuidado infringiendo las previsiones contenidas en el artículo 27 de este Convenio durante el plazo de 1 mes natural.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

10. La reiteración en 2 meses seguidos de una falta de atención al público constitutiva de falta leve o causar cualquier tipo de ofensa a un cliente.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.

12. La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas, estafa o por cualquier otra clase de hechos delictivos que puedan implicar esta

desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia, aunque sean cometidos fuera de la empresa.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.

Se entenderá por correspondencia o documentación toda información, revista el soporte que revista, que contenga información relativa al trabajo que desarrolla el trabajador en la empresa o que ésta le haya proporcionado para el cumplimiento del trabajo y en particular pero sin afán exhaustivo serán tales las agendas, correos electrónicos de cualquier tipo recibidos o emitidos por la empresa o dirigidos por la empresa al trabajador, comunicaciones internas, resoluciones administrativas que tenga relación con la empresa que se considerarán a estos efectos como correspondencia o documentación incluso aunque su uso venga motivado por el ejercicio del derecho de defensa ante los Juzgados y Tribunales.

14. Revelar o poner de manifiesto a cualquier persona o entidad, pública o privada, datos de reserva obligada, así como como infringir la cláusula de confidencialidad que se firma por el trabajador incluso aunque su uso venga motivado por el ejercicio del derecho de defensa ante los Juzgados y Tribunales.

15. La negligencia o desidia graves en el trabajo que afecten la buena marcha del servicio en los términos definidos para las infracciones graves.

Si este comportamiento, aunque no sea grave causara además un perjuicio grave o muy grave a la empresa será considerado como infracción muy grave.

16. La falta de adaptación por el trabajador a los instrumentos informáticos que le sean proporcionados por la empresa para el cumplimiento de su trabajo.

Esta falta de adaptación podrá llegar a ser constitutiva de despido disciplinario, si apercibido el trabajador de esta circunstancia y acreditado por la empresa que se le ha ofrecido la formación suficiente, no procede este a incorporar esa herramienta de trabajo a su prestación o la hace con errores que sean repetidos en el plazo de 3 meses desde su implantación y/o formación suficiente.

17. En general cualquier conducta que implique fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

18. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados que tengan la naturaleza de graves.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Singularmente tendrá esta consideración la comisión por el trabajador de comportamientos reiterados frente a un compañero, subordinado o superior que pueda ser considerado del modo en el que sea "acoso" por su reiteración, naturaleza o gravedad.

19. No cumplir cualquiera de los protocolos recogidos como de obligado cumplimiento por la empresa o cualquier instrucción que los superiores o la empresa proporcionen en cuanto al cumplimiento del trabajo, siempre que tal conducta implique la afectación del servicio por leve que sea esta afectación en caso de que no afecte al servicio la infracción será considerada como grave.

20.- No atender o negarse a cumplir de forma reiterada (en más de 3 ocasiones en el plazo de un mes) las instrucciones de sus superiores incluso aunque no cause afectación del servicio siempre que menoscabe la autoridad o esa negativa se realice en presencia de compañeros o clientes.

21. Causar accidentes graves en la empresa o fuera de ella si son causa de su actuación por negligencia o imprudencia inexcusables.

22. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones en un turno sin mediar causa que lo justifique y sin volver al mismo.

23. El originar o ser causa activa de frecuentes conversaciones, riñas y pendencias con los compañeros o entre ellos de forma que afecte al servicio.

24. Cualquier error en la dispensación de medicamentos que afecte a la caducidad, al principio activo o a la composición, dosis y a la forma que no esté recogido en ninguna otra infracción de este artículo.

Singularmente y para el caso de que dicho error genere algún tipo de consecuencia negativa para la empresa esta se reserva el derecho a reclamar al trabajador las consecuencias económicas de la misma como indemnización de daños y perjuicios.

25. Comisión en el plazo de 1 mes natural de más de 20 errores de caja de los siguientes:

- Descuadre de efectivo de caja de entre 1€ y 19,99€ siempre que además esta cantidad suponga más del 0,25% del efectivo de cuadro de caja.
- No comprobar los billetes en el detector de billetes falsos.
- Venta por banco no cobrada, no arreglada y no avisada.
- Venta por banco por efectivo o viceversa no arreglado ni avisado.
- Venta por banco con un importe erróneo de más de 2 € no arreglado ni avisado.
- Cambio mal puesto. Poner el dinero del cambio distinto al solicitado en el programa de cajas.

26. La falta de metálico en la batea entregada al trabajador cuya cuantía sea superior a 50€ lo que obligara al trabajador a reponerlo descontándolo de la nómina siguiente.

27. La negligencia o desidia de naturaleza grave en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio en la forma descrita en los artículos anteriores.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

Si causara además un perjuicio grave o muy grave a la empresa será considerado como infracción muy grave.

28. No acudir al trabajo en más de dos ocasiones al mes natural con la tarjeta y/o la llave de la taquilla del dinero o perder u olvidar la tarjeta de la clave de acceso

a los programas informáticos en más de 3 veces al mes o de forma repetida aun en ocasiones inferiores, a lo largo de 2 meses consecutivos o 3 no consecutivos en el plazo de 6 meses.

29.- Cualquier reincidencia en falta grave así como cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.

#### **ARTÍCULO 33. Sanciones.**

33.1 Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.

33.2 Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

33.3 Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

33.4 Dada la ausencia de tolerancia para los errores calificados como graves o muy graves, la comisión del primer error grave conllevará sanción por falta grave. Lo mismo sería predicable respecto de los errores muy graves.

#### **SECCIÓN 2ª. Expediente Sancionador**

##### **ARTÍCULO 34. Expediente sancionador**

34.1 Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario.

34.2 Para la imposición de sanciones graves o muy graves será precisa la instrucción de expediente sancionador.

34.3 Todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al personal y dándose cuenta de la resolución a los representantes legales del personal del centro de trabajo, si los hubiere.

##### **ARTÍCULO 35. Resolución**

35.1 En la misma providencia de incoación de expediente que se redactará por la empresa se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al personal sujeto al expediente y al Instructor.

Podrá ser nombrado instructor del expediente a instancias de la empresa cualquier persona física con conocimientos suficientes en derecho o cualquier empleado de la empresa.

El Instructor realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción disponiendo de un plazo no superior a 10 días para estas averiguaciones.

A la vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobreseimiento.

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

35.2 El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

35.3 Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido del personal, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, deberá ser informado si lo hay el representante legal del personal, en cuyo caso el/la inculpado/a podrá solicitar su asistencia y presencia.

#### **ARTÍCULO 36. Prescripción**

36.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los sesenta días y las muy graves a los 90 días con las especialidades del cómputo recogidas en este convenio en cuanto al conocimiento de los errores en recetas por la empresa.

El plazo para su cómputo comenzará a contar desde que la empresa tuvo conocimiento del hecho y en el caso de los errores de caja, recetas y documentación este plazo comenzará a contar desde que acabe el mes natural en el que se cometieron y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

36.2 El expediente sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la caducidad del mismo.

#### **ARTÍCULO 37.- Inaplicación del convenio**

37.1 A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas (bastando para ello una disminución de ingresos o de ventas en 2 trimestres consecutivos, sin que sea necesaria la existencia de pérdidas), causas técnicas, causas organizativas o causas de producción que así lo justifiquen, se podrá proceder por la empresa a adoptar un acuerdo de inaplicación de éste convenio colectivo en las materias que dispone dicha norma.

37.2 Para adoptar ese acuerdo ello la empresa comunicará su voluntad de no aplicación del convenio en las materias afectas y sus causas por escrito,

convocando a los representantes de los trabajadores a una comisión mixta a tal fin con una antelación mínima de 5 días hábiles al inicio de las consultas.

El periodo de consultas no podrá ser superior a 15 días y la comisión mixta (representantes de los trabajadores-empresa) se reunirá tantas veces como sea necesario.

La empresa podrá acudir asistida de asesores que expliquen la necesidad de la inaplicación del convenio.

37.3 Para el caso de que el periodo de consultas finalice con un acuerdo el mismo implicará que concurre la causa que lo motiva, será inmediatamente aplicable a los extremos a los que se refiera y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Laboral por la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

37.4 Para el caso de que acabado el periodo de consultas no se alcance un acuerdo entre las partes negociadoras, la empresa al amparo del artículo 41 del E, T, podrá adoptar un acuerdo

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

que será ejecutivo en el plazo de 7 días y que deberá comunicar a los representantes de los trabajadores.

No obstante, las partes de común acuerdo en el caso de discrepancias o la empresa unilateralmente, podrán someter la cuestión a mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos de Cantabria; y en caso de fracasar la mediación, ambas partes podrán someterse a arbitraje de experto independiente a elegir de una terna propuesta por ambas partes entre profesionales de reconocido prestigio.

37.5 Si convocados los representantes de los trabajadores al periodo de consultas, estos no acuden, la empresa podrá válidamente adoptar el acuerdo que proceda al considerarse declinado el derecho por aquellos.

En Torrelavega a 26 de marzo del 2018.

AÑO 2018	salario base mensual	plus de hora nocturna	hora ordinaria	HE diurna	HE nocturna	plus mensual farmaceutico regente	plus mensual farmaceutico sustituto	plus mensual farmaceutico adjunto	plus mensual nocturno
farmacéutico regente	1704,14	3,57	14,28	24,99	28,56	137,86			255,62
farmacéutico sustituto	1704,14	3,57	14,28	24,99	28,56		137,86		255,62
farmacéutico adjunto	1704,14	3,57	14,28	24,99	28,56			75,14	255,62
farmacéutico	1704,14	3,57	14,28	24,99	28,56				255,62
facultativo	1704,14	3,57	14,28	24,99	28,56				
técnico de farmacia	1155,27	2,42	9,68	16,94	19,36				
jefe de sección	1155,27	2,42	9,68	16,94	19,36				
auxiliar de farmacia	1050,56	2,20	8,80	15,41	17,61				
oficial administrativo	1050,56	2,20	8,80	15,41	17,61				
titulado medio	1050,56	2,20	8,80	15,41	17,61				
dependiente	969,61	2,03	8,13	14,22	16,25				
repartidor	953,68	2,00	7,99	13,99	15,98				
mozo	952,73	2,00	7,98	13,97	15,97				

MARTES, 6 DE NOVIEMBRE DE 2018 - BOC NÚM. 216

AÑO 2019	salario base mensual	plus de hora nocturna	hora ordinaria	HE diurna	HE nocturna	plus mensual farmaceutico regente	plus mensual farmaceutico sustituto	plus mensual farmaceutico adjunto	plus mensual nocturno
farmacéutico regente	1729,70	3,62	14,49	25,37	28,99	139,93			259,46
farmacéutico sustituto	1729,70	3,62	14,49	25,37	28,99		139,93		259,46
farmacéutico adjunto	1729,70	3,62	14,49	25,37	28,99			76,27	259,46
farmacéutico	1729,70	3,62	14,49	25,37	28,99				259,46
facultativo	1729,70	3,62	14,49	25,37	28,99				
técnico de farmacia	1172,60	2,46	9,83	17,20	19,65				
jefe de sección	1172,60	2,46	9,83	17,20	19,65				
auxiliar de farmacia	1066,32	2,23	8,94	15,64	17,87				
oficial administrativo	1066,32	2,23	8,94	15,64	17,87				
titulado medio	1066,32	2,23	8,94	15,64	17,87				
dependiente	984,15	2,06	8,25	14,43	16,49				
repartidor	967,99	2,03	8,11	14,20	16,22				
mozo	967,02	2,03	8,10	14,18	16,21				

AÑO 2020	salario base mensual	plus de hora nocturna	hora ordinaria	HE diurna	HE nocturna	plus mensual farmaceutico regente	plus mensual farmaceutico sustituto	plus mensual farmaceutico adjunto	plus mensual nocturno
farmacéutico regente	1755,65	3,68	14,71	25,75	29,42	142,03			263,35
farmacéutico sustituto	1755,65	3,68	14,71	25,75	29,42		142,03		263,35
farmacéutico adjunto	1755,65	3,68	14,71	25,75	29,42			77,41	263,35
farmacéutico	1755,65	3,68	14,71	25,75	29,42				263,35
facultativo	1755,65	3,68	14,71	25,75	29,42				
técnico de farmacia	1190,19	2,49	9,97	17,45	19,95				
jefe de sección	1190,19	2,49	9,97	17,45	19,95				
auxiliar de farmacia	1082,31	2,27	9,07	15,87	18,14				
oficial administrativo	1082,31	2,27	9,07	15,87	18,14				
titulado medio	1082,31	2,27	9,07	15,87	18,14				
dependiente	998,92	2,09	8,37	14,65	16,74				
repartidor	982,50	2,06	8,23	14,41	16,47				
mozo	981,53	2,06	8,23	14,39	16,45				

2018/9585

CVE-2018-9585