

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 7** *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Farmacia El Burgo” (código número 28101212012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Farmacia El Burgo”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de enero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA “FARMACIA EL BURGO”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Comisión Negociadora, constituida, de una parte, por doña Blanca María García de Sola Cabello de Alba, como titular de la “Farmacia El Burgo” (M-2457-F), y, de otra, por doña María Jesús Martín Martín Barraón, en su condición de delegada de personal y representante legal de los trabajadores de la empresa.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*

- a) Funcional: El presente convenio se extiende al ámbito de la actividad de la “Farmacia El Burgo” (M-2457-F), cuyo titular actual es doña Blanca María García de Sola Cabello de Alba, realizada en su centro de trabajo sito en la calle Comunidad de Madrid 37, de Las Rozas de Madrid (Centro Comercial Burgocentro II).
- b) Personal: El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de la plantilla que preste servicios en la “Farmacia El Burgo” durante el plazo de su vigencia y con independencia de quién sea el titular de la farmacia, sin más excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Temporal: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes comunicada a la otra con al menos quince días de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, se mantendrá su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Normas Supletorias.*—En todo lo no previsto en este convenio, serán de aplicación, en este orden:

- a) El XXIV convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia (código 99100025032014), o el sectorial que pudiere aprobarse en la Comunidad de Madrid. Remisión que, a salvo lo dispuesto en el artículo 20, se entiende efectuada únicamente a los aspectos mínimos y necesarios a los que se refiere el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores que no estén expresamente regulados en este convenio, sin que ello suponga el reconocimiento de derechos o condiciones de trabajo previstos en dicho convenio sectorial que no estén amparados por norma legal imperativa.
- b) Las disposiciones legales vigentes.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa sobre cualquier otro en las materias enumeradas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Globalidad. Absorción y compensación.*—1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

3. Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas: mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o regionales, o por cualquier otra causa.

4. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes

con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 5. *Igualdad de trato.*—Las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 6. *Acoso en el trabajo.*—1. El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores. Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.

2. Por lo que respecta al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Sector Farmacéutico, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado objeto de la misma.

3. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión Paritaria, siguiéndose el procedimiento sancionador al que se remite el artículo 21 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada y sancionada como muy grave, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Art. 7. *Comisión Paritaria del Convenio.*—1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por dos personas: Una elegida por la Dirección de la empresa, y otra por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
- d) Mediar y, en su caso, arbitrar en aquellos casos que, voluntaria y conjuntamente, les sean sometidos en materia de igualdad.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pudiere asistir.

4. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso.

Capítulo II

Empleo

Art. 8. *Período de prueba.*—1. La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se haga constar por escrito en el correspondiente contrato. Salvo que la contratación se lleve a cabo bajo la modalidad prevista en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en cuyo caso se estará a la duración legal, la duración del período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal facultativo: 180 días.
- Personal técnico: 90 días.
- Personal auxiliar: 60 días.
- Personal administrativo: 60 días.
- Personal subalterno: 24 días.

2. En los contratos temporales, la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

Art. 9. *Preaviso de cese.*—1. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal facultativo: 30 días.
- Personal técnico: 15 días.
- Personal auxiliar: 15 días.
- Personal administrativo: 15 días.
- Personal subalterno: 15 días.

2. En los contratos temporales, el preaviso de baja anticipada por parte del personal queda reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo y a siete días en los casos del personal administrativo y subalterno.

3. 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 día de retraso en el aviso.

Capítulo III

Tiempo de trabajo y vacaciones

Art. 10. *Jornada.*—1. La jornada ordinaria de trabajo en la “Farmacia El Burgo” será de 1.814 horas anuales para todo el personal contratado, independientemente de su categoría profesional y del turno de trabajo que realice.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre uniformado y en su puesto de trabajo.

Art. 11. *Distribución de la jornada.*—1. Será competencia exclusiva del Farmacéutico titular la organización del trabajo en la “Farmacia El Burgo”, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

2. Debido a las características de la “Farmacia El Burgo” y a su horario de apertura 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, respetándose los descansos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas de descanso. El descanso semanal podrá ser acumulado en períodos de 14 días.

4. En caso de realizarse jornada continuada superior a 6 horas, se establecerá durante la misma un descanso de 15 minutos, que tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 12. *Trabajo nocturno.*—1. Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

2. El personal contratado exclusivamente para su adscripción a la jornada nocturna deberá haber obtenido previamente, con cargo a la “Farmacia El Burgo”, un certificado médico que acredite su aptitud para el desempeño de sus funciones durante el tiempo contractualmente pactado, teniendo la posibilidad de efectuar las revisiones médicas anuales a cargo de la “Farmacia El Burgo” a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo para determinar su estado de salud.

3. Se establecerá un turno de incidencia al que estarán adscritos todos los farmacéuticos contratados a jornada completa para cubrir el turno de noche en caso de que por cualquier circunstancia dicho turno quede sin atención por personal contratado exclusivamente para el mismo.

Art. 13. *Vacaciones.*—1. Todo el personal de la “Farmacia El Burgo” tendrá derecho a disponer de treinta días naturales de descanso retribuidos al año. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos, salvo que por acuerdo entre las partes se subdividan en más períodos.

2. La distribución de las fechas del disfrute se decidirá en primer término por el propio personal afectado mediante comunicación a la empresa que deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año. En caso de imposibilidad de atender la fecha propuesta por coincidencia o acumulación de peticiones para un mismo período, y, en caso de no llegarse a un acuerdo por los afectados, se decidirá por la empresa atendiendo a criterios de asistencia a cursos de formación, tanto en la propia farmacia como en centros o instituciones externos. En cualquier caso, las fechas deberán estar fijadas en cuadrante que se publicará antes del 15 de abril de cada año.

3. Cuando el personal no pueda disponer de las vacaciones anuales durante los períodos inicialmente establecidos por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento de cinco días hábiles sobre el período ordinario de vacaciones, que serán emplea-

dos en el tiempo y forma que acuerden el titular de la empresa y el personal afectado. Salvo que el período vacacional se hubiere subdividido en fracciones inferiores a una semana, en cuyo caso no habrá derecho a tal incremento.

4. Como excepción a los apartados 2 y 3 anteriores, si por cualquier motivo se produjere un cese total de la actividad del establecimiento, las vacaciones anuales se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre, sin derecho a compensación adicional de ningún tipo.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 14. *Salario base.*—1. El salario base en cómputo bruto anual en el año 2015 y para el personal contratado a jornada completa es el siguiente:

- Facultativo: 20.000,00 euros.
- Técnico de farmacia: 13.500,00 euros.
- Auxiliar de farmacia: 12.200,00 euros.
- Jefe administrativo: 14.600,00 euros.
- Administrativo: 12.900,00 euros.
- Mozo/Limpiador: 11.100,00 euros.

2. Dicho salario bruto anual se percibirá por el trabajador en doce pagas mensuales más tres extraordinarias que se prorratearán mensualmente, todas ellas de igual cuantía.

Art. 15. *Complemento de productividad.*—1. Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un complemento por productividad mensual que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ninguna ausencia durante ese mes, tanto justificada como injustificada.

2. Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las correspondientes a:

- El disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias.
- El crédito horario de los Delegados.
- Tras días naturales en caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge o hermano, ya sea por consanguinidad o por afinidad. Cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento a otra Comunidad Autónoma, el plazo será de cinco días naturales.

3. El importe máximo de este complemento en cómputo bruto anual en el año 2015 y para el personal contratado a jornada completa sin ausencias es el siguiente:

- Facultativo: 1.260,00 euros.
- Técnico de farmacia: 840,00 euros.
- Auxiliar de farmacia: 780,00 euros.
- Jefe administrativo: 924,00 euros.
- Administrativo: 815,00 euros.
- Mozo/Limpiador: 700,00 euros.

4. Durante el mes de enero de 2015, primero de vigencia del convenio colectivo, así como en el futuro para la primera fracción de mes de los trabajadores de nuevo ingreso, la empresa computará todos los días como trabajados sin ausencias y, en consecuencia, abonará el 100 por 100 del complemento de productividad.

Art. 16. *Complemento por consecución de objetivos.*—1. Coincidiendo ambas partes en la necesidad de incentivar la excelencia en el desempeño profesional, retribuyendo adecuadamente la misma, se establece un complemento por consecución de objetivos que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora supere el 80 por 100 de los objetivos marcados en ese período. En caso de ausencia por cualquier causa, los objetivos se valorarán y el complemento se abonará a prorrata del tiempo efectivamente trabajado durante el mes de que se trate.

2. El importe máximo de este complemento en cómputo bruto anual en el año 2015, y para el personal contratado a jornada completa que supere el 80 por 100 de los objetivos marcados, es el siguiente:

- Facultativo: 4.320,00 euros.
- Técnico de farmacia: 2.460,00 euros.

- Auxiliar de farmacia: 2.280,00 euros.
- Jefe administrativo: 1.750,00 euros.
- Administrativo: 1.550,00 euros.
- Mozo/Limpiador: 1.250,00 euros.

3. Durante el mes de enero de 2015, primero de vigencia del convenio colectivo, así como en el futuro para la primera fracción de mes de los trabajadores de nuevo ingreso, la empresa computará como alcanzados todos los objetivos y, en consecuencia, abonará el 100 por 100 del complemento por consecución de objetivos.

Art. 17. *Pluses por trabajo a turnos, fines de semana, noches y festivos.*—1. La “Farmacia El Burgo” durante 2015 tiene el compromiso con la Administración sanitaria competente de permanecer abierta 24 horas al día, 365 días al año. Si bien todos los días del año se consideran laborables, como medio para incentivar la realización de estos turnos se establecen los siguientes pluses para todo el personal contratado en la farmacia adscrito al sistema de trabajo a turnos con contrato a jornada completa:

- Lunes a viernes de tardes con fines de semana alternos: 100 euros al mes.
- Lunes a viernes partido con fines de semana alternos: 100 euros al mes.
- Trabajo exclusivo en fines de semana: 300 euros al mes.
- Trabajo exclusivo en turno nocturno: 300 euros al mes.
- Festivo (de lunes a viernes) trabajado en jornada de 12 horas: 100 euros por festivo.

Art. 18. *Incentivos por ventas.*—La “Farmacia El Burgo” asume el compromiso de trasladar a sus trabajadores los incentivos asignados al personal de la farmacia por sus proveedores por la consecución de objetivos de ventas.

La empresa y la representación de los trabajadores se reunirán periódicamente y cuantas veces sea necesario en función de las distintas campañas de venta y promociones de proveedores para establecer de común acuerdo el devengo y forma de pago de estos incentivos.

Art. 19. *Plus de transporte.*—Todo el personal de la “Farmacia El Burgo” contratado a jornada completa percibirá una ayuda al transporte, de carácter extrasalarial, que se devengará por mes efectivo de trabajo y cuyo importe en cómputo bruto anual en el año 2015 será de 720 euros.

Capítulo V

Acción Social

Art. 20. *Incapacidad temporal.*—1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los/las trabajadores/as percibirán un complemento empresarial consistente en la diferencia entre el subsidio o prestación que se abone por la Seguridad Social, entidad gestora o mutua y el 100 por 100 de su salario base.

2. En los supuestos de enfermedades sin baja, el personal afectado percibirá el 100 por 100 de su salario base hasta un máximo de treinta horas al año, siempre que la imposibilidad de acudir al trabajo por dicha circunstancia se ponga en conocimiento de la empresa y se justifique mediante certificado médico.

3. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, los/las trabajadores/as percibirán un complemento empresarial consistente en la diferencia entre el subsidio o prestación que se abone por la Seguridad Social, entidad gestora o mutua y el 100 por 100 de su salario base.

4. El devengo de las cantidades y complementos indicados en los apartados 2 y 3 precedentes queda condicionado a que el índice colectivo de absentismo en la empresa no supere el 5 por 100 en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo = (Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/Horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de plantilla) × 100.

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes de los trabajadores.



Capítulo VI

Régimen disciplinario

Art. 21. *Faltas, sanciones y procedimiento sancionador.*—Las partes se remiten íntegramente a lo dispuesto en el capítulo XI del XXIV convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia (código 99100025032014).

Y para que así conste, se firma el presente en Las Rozas de Madrid, a 2 de enero de 2015.

ANEXO

SOMETIMIENTO EXPRESO AL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y A LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE LA CREACIÓN DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

(03/23.766/15)

