

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

1685 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del convenio colectivo de empresa: "Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia".

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0002/2019; denominado convenio colectivo de empresa "Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia"; código de convenio n.º 30000242011981; ámbito empresa; suscrito con fecha 21/12/2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de marzo de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de empresa

“Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia”

Capítulo I

Normas Generales

Preámbulo.- Partes que lo conciertan.

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo:

Por la representación empresarial: Colegio de Farmacéuticos de la Región de Murcia, en este caso representado por D. José Carlos Moreno Bravo (Secretario), D Roberto Carrilero Alcaraz (Tesorero) D. Antonio Checa de Andrés (Abogado). Por la representación de los empleados, los delegados de personal D^a Asunción Sáez Sánchez, D^a Micaela Jiménez Sánchez, pertenecientes a la Organización Sindical UGT y D. Pedro Pablo Romo Rodríguez y D. Herminio Duarte Molina (Abogados) según consta en el acta de firma del Convenio y sus anexos.

Art. 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia y sus trabajadores/as.

Art. 2.º Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaje por cuenta ajena para la Empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia.

Art. 3.º Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de Enero de 2018 y terminando aquella el 31 de Diciembre de 2021.

Art. 4.- Denuncia y prórroga.

Si ninguna de las representaciones denuncia el convenio con tres meses previos a su finalización, quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo la tabla de salarios que será negociada por las partes.

De mediar denuncia, la representación que la efectúe, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación.

Capítulo II

Jornada Laboral, Horas Extras, Vacaciones y Licencias

Art. 5.º Jornada laboral y horarios de trabajo.

Jornada Laboral

La jornada laboral será de 1.715 horas de trabajo efectivo, y diaria de 7 horas, de forma continuada durante todo el año, excepto los sábados que la jornada será de 6 horas, librando los sábados en dos grupos alternos. En los meses de julio y agosto la jornada será de 7 horas de lunes a viernes, de 8 a 15 horas. El resto de horas para completar la jornada se dedicará a la formación

del personal, o a labores de cualquier tipo que encomiende la empresa, siempre que sean incardinables a efectos de trabajo en lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. Entre jornadas se respetará como mínimo 12 horas de descanso tal como se establece en el artículo 34.3 del ET.

El tiempo máximo de descanso de desayuno será de 20 minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo para los trabajadores a jornada continuada igual o superior a seis horas, y en el entendimiento de que el servicio de cada departamento quede atendido. No se considerará como trabajo efectivo el tiempo que exceda de dicha duración máxima y ello sin perjuicio del régimen disciplinario aplicable. La banda horaria para el descanso de desayuno se establecerá de forma genérica por la Dirección del Colegio. Solo cuando el trabajo de cada Departamento no lo permita se podrá llevar a efecto dicho descanso fuera de dicho horario, previa comunicación al Jefe o Responsable del mismo, y su expresa autorización.

Horarios de trabajo

Se pacta con carácter general y a partir del inicio de la firma del Convenio, un único horario de trabajo general de servicios a los colegiados de la empresa, que abarcaría el abanico de las 08:00 horas a las 21:00 horas, horario éste en que el Colegio Oficial de Farmacéuticos permanecerá abierto y cada trabajador efectuará el horario que le corresponda en función de su jornada de trabajo y turnos.

Ahora bien, los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2018 tuvieran el carácter de Contratado de Forma Indefinida, podrán adscribirse voluntariamente a los horarios y turnos que den cobertura a éste horario general y siempre que esas adscripciones no interfieran el propio funcionamiento organizativo del Colegio, en cuyo caso se pactará a título individual con los afectados el horario específico.

Para evitar cualquier confusión, la empresa notificará a título individual y como garantía "ad personam" el horario que hasta la fecha han mantenido los trabajadores fijos hasta la firma del presente Convenio y será el que prevalecerá respecto de ellos, no podrá modificarse unilateralmente, salvo Convenio Colectivo o Pacto Colectivo.

Tal imposibilidad de modificación no será de aplicación a las nuevas contrataciones.

Art. 6.º Flexibilización de la jornada

De acuerdo con lo establecido en el art. 9 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.715 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces se producen en la Empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 10% de la jornada anual para ser distribuido por la Empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible, preavisando al trabajador al menos con cinco días de antelación al momento en que se realice la jornada irregular.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

Para cuantificar el importe exacto de las horas de flexibilización de jornada y no hablar de porcentajes, se establece ésta en 171 horas de flexibilidad de la jornada, que se acumularían a las horas ordinarias en los meses en que se trabajen, teniendo todas el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

Lógicamente el exceso o defecto de esa jornada irregular, se compensará de aquellos meses de menor o mayor actividad, respectivamente, de forma que al término del año la jornada efectiva será de 1.715 horas anuales de trabajo efectivo.

Sobre la jornada mensual de trabajo efectivo de los trabajadores, el exceso o defecto acumulado correspondiente a la jornada flexible, podrá no ser compensado por razones imprevistas o de fuerza mayor y en cuyo caso la compensación prevista se trasladaría a los dos meses siguientes, aunque sea fuera del año natural al que corresponda.

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada pero con la posibilidad por parte de la Empresa de disponer de 171 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

Todas las horas flexibles o no flexibles dentro del cómputo anual tendrá el valor de hora ordinaria y la liquidación y cómputo de las horas realizadas se efectuará con carácter mensual.

Art. 7.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en todo caso de las 1.715 horas anuales de trabajo efectivo.

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de los trabajadores para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Efectuadas las mismas se abonarán con el incremento del 20% sobre el salario base y Plus de Fidelización, si procediera, que correspondería a cada hora ordinaria, o previamente notificado se compensarán por descansos retribuidos incrementados con el porcentaje antes indicado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas nocturnas y festivas se abonarán con el incremento del 30% sobre el salario base y Plus de Fidelización, si procediera, que correspondería cada hora ordinaria.

En cuanto al resto se estará a lo dispuesto en los Aras. 5 y 6 del presente Convenio

Art. 8.º Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán anualmente de 22 días laborables (de lunes a viernes,), repartidos en los siguientes periodos: diez

días laborables se disfrutarán de forma consecutiva en un único periodo; cinco días laborables se disfrutarán de forma consecutiva en otro único periodo. Estos dos periodos serán propuestos a la empresa, a efectos organizativos, antes del 31 de marzo de cada año.

De esos 22 días, dos de ellos podrá disfrutarlos el trabajador en Navidad (del 22 de diciembre al 8 de enero) y el resto (5 días laborables) se podrán disfrutar de modo no consecutivo (suelos) previa petición en ambos casos, al menos con 5 días de antelación y autorización del Colegio. Todos los periodos podrán ser disfrutados consecutivamente si las necesidades del servicio quedan cubiertas.

Así mismo también serán inhábiles el sábado de Gloria y sábado siguiente a éste, denominado actualmente del Entierro de la Sardina y las tardes de los días de Nochebuena y Nochevieja.

Los cuadros de vacaciones serán confeccionados el primer trimestre de cada año y se procurará que todos los trabajadores las disfruten del 15 de enero al 30 de noviembre de cada año, nunca una vez finalizado el año natural correspondiente, y en el entendimiento de que también el disfrute será rotatorio entre todos los trabajadores de la plantilla, para que siempre el trabajo en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia quede cubierto.

Se garantiza en todo caso que el trabajador conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones, dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

En los supuestos en que el periodo de disfrute de vacaciones de un trabajador coincida con situaciones de I. Temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o no, embarazo, parto, lactancia y otros supuestos previstos en el Art. 38.3 del E.T., se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 9.º Licencias.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación a la Dirección de la Empresa, o en su caso al Departamento de RRHH, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente.

b) Dos días hábiles por el nacimiento de hijos, a partir del hecho causante.

c) Dos días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, hijos y de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que se podrá disfrutar en cualquier momento mientras dure la hospitalización. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más 100 kilómetros o que suponga más de una hora de transporte el plazo será de cuatro días.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual, previo acuerdo con el trabajador.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. En este supuesto se estará a lo establecido en el art. 37 del E.T.

f) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) El tiempo indispensable para asistir al médico de familia o médico especialista, que tendrá que ser debidamente justificado, con un máximo de dos horas y sólo en dos ocasiones al año.

i) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años o familiares a cargo del trabajador con incapacidad o discapacidad, debidamente justificado, con un máximo de dos horas y sólo en dos ocasiones al año.

j) Las trabajadoras, por 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 parto múltiple.

Así mismo, por propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas que como máximo será de 15 días laborales, permitiendo así que el titular del derecho pueda voluntariamente optar por la acumulación de los permisos si, como consecuencia de dicha acumulación garantiza mejor la protección y atención del recién nacido, que es precisamente la finalidad última de la norma.

k) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Sin perjuicio de los anteriores apartados, la empresa podrá conceder en casos extraordinarios y previamente acreditados por escrito, permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de 3 días al año.

m) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

2. Un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

Art. 10.º Licencias no retribuidas.

No obstante lo previsto en el artículo anterior, debidamente justificados por escrito, la empresa podrá conceder licencias no retribuidas por un mínimo de 7 días y máximo de tres meses, supeditadas a las necesidades de la empresa.

El trabajador deberá efectuar su solicitud al Colegio O. de Farmacéuticos de Murcia, con un mínimo de siete días de antelación a la fecha del comienzo de la licencia solicitada y esta solo podrá disfrutarse una vez cada dos años.

Art. 11.º Ausencias.

La ausencia al trabajo injustificada por parte del trabajador, lleva aparejada la sanción correspondiente y prevista en el capítulo de Faltas y Sanciones del presente Convenio y ello con independencia del no abono del salario correspondiente a los días y/o horas de ausencia.

Art. 12.º Excedencias.

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente, en el entendimiento que la forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. De no ser así, se entiende que se produce la dimisión del trabajador.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año y podrá ser solicitada por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Será potestad de la empresa la concesión de prórrogas de excedencias que ya se estén disfrutando.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

El trabajador, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia, tendrá que solicitar el reingreso en la empresa y ésta resolverá en consecuencia, en el entendimiento que el trabajador excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Si la solicitud de reingreso no se efectuase con tal antelación quedará extinguida la relación laboral, entendiéndose como dimisión del trabajador, y siempre que la empresa haya hecho constar este extremo en el documento de concesión de la excedencia o cualquiera de las prórrogas.

Capítulo III

Conceptos Retributivos

Art. 13.º Retribuciones.

Las retribuciones salariales se verán incrementadas de la siguiente forma:

Año 2018: 2,20% sobre las tablas de 2017

Año 2019: 1,75% sobre las tablas de 2018

Año 2020: 1,85% sobre las tablas de 2019

Año 2021: 1,95% sobre las tablas de 2020

La empresa abanará los atrasos correspondientes al 2018 en el plazo de un mes desde la publicación oficial del presente convenio

Revisión salarial.

En caso de que el IPC establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 2018 un incremento superior al 2´3% respecto a la cifra que resulta de dicho IPC al 31 de diciembre de 2017, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2018 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2019, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga

Asimismo la revisión para los siguientes años 2019, 2010 y 2021 de vigencia de este Convenio Colectivo se atenderá al mismo porcentaje del exceso de 2,3% en I.P.C. y con las mismas condiciones.

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

Salario base.

Complementos salariales.

Plus de Fidelización.

Pagas Extraordinarias.

Pluses.

Plus de Constancia "ad personam".

Plus de Puesto de Trabajo.

Gratificaciones Especiales.

Plus de Transporte.

Complementos Extrasalariales.

Dietas y kilometraje.

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán las que figuran en las correspondientes tablas salariales anexas a este texto.

El Salario Base es la retribución fijada por la unidad de tiempo correspondiente a la jornada pactada en el convenio colectivo.

Los pluses se fijan en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

b) Estos complementos salariales se concretan en:

- Plus de Fidelización.

El personal afectado por este convenio no percibirá complemento salarial por el concepto de antigüedad.

Los trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones por el concepto de antigüedad por anteriores convenios colectivos que se han venido aplicando en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, mantendrán consolidada la cantidad que percibieran a 31 de diciembre de 2014, pero como Plus de Fidelización "ad personam".

Esta cantidad quedará congelada de futuro y no será extrapolable a ningún otro trabajador que no percibiera cuantía alguna por aquel concepto.

Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de su salario base más Plus de Fidelización, si procediera, en las fechas que se indican:

Paga de Verano, al vencimiento del primer semestre abonada al 30 de junio.

Paga de Navidad, abonada al vencimiento del segundo semestre, abonada al 20 de diciembre.

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

c) Pluses.

- Plus de Constancia "ad personam".

Se mantiene un plus de Constancia "ad personam" a percibir por los trabajadores con contrato indefinido a 1 de enero de 2015, por el que se retribuirá mensualmente a aquellos la cantidad resultado de prorratear entre doce meses el importe de dos pagas extras que habían percibido cada trabajador en el año 2014 (salario base más plus de fidelización). Dicho importe será revisable conforme a las sucesivas actualizaciones de las tablas salariales pactadas para el salario base, ya que el Plus de Fidelización ha quedado congelado.

Para mayor clarificación de este Plus, que se mantiene como derecho adquirido y no extrapolable a futuras contrataciones, se indica que con él se retribuye a aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha 1 de enero de 2015 y que tenían la consideración de trabajadores con contrato fijo indefinido, percibían cuatro pagas extraordinarias y que han desaparecido, manteniéndose exclusivamente dos para todos los trabajadores.

En base a lo anteriormente indicado el Plus de Constancia no es extrapolable a futuras contrataciones, ni tendrán derecho a la percepción del mismo los nuevos contratados a partir de 1 de enero de 2015.

- Plus de Puesto de Trabajo.

Se establece este Plus para primar la calidad y cantidad de trabajo que se efectúe por el desempeño de un puesto de trabajo distinto al habitual y por tiempo determinado. La cuantía será establecida de forma individual entre el Colegio y el trabajador y desaparecerá tan pronto se cese en el desempeño de ese puesto de trabajo. Es por tanto complemento no consolidable ni sujeto a ningún tipo de variación.

- Gratificaciones Especiales.

Al personal que contraiga matrimonio perteneciendo a la plantilla de esta empresa, continúe prestando sus servicios después del mismo, y no lo hubiera percibido con anterioridad, se le abonará una paga completa de su salario real.

- Plus de Transporte.

Se establece un complemento para todo el personal de la plantilla que retribuye los desplazamientos que se tengan que efectuar tanto a la ida como a la salida del trabajo, incluyendo posibles aparcamientos (ORA, Parking Público...) y en cuantía mensual de 35 euros, durante toda la vigencia del Convenio.

Complementos Extrasalariales.

- Dietas y Kilometraje.

La empresa abonará, previa justificación, los gastos de manutención y pernoctación de los trabajadores como consecuencia de trabajos, encargos o desplazamientos ordenados por la empresa, con el límite de 25 euros por la media dieta y de 50 euros por la dieta completa con pernoctación, siempre y cuando correspondan las dietas a trabajos efectuados fuera de los límites de la Región de Murcia.

En cuanto al kilometraje, si se utiliza vehículo propiedad del trabajador en desplazamientos o trabajos ordenados por la empresa, se abonará el kilómetro a razón de 0,19 euros.

Art. 14.º Anticipos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que en este caso se concreta en el importe del salario de un máximo de una quincena, que el trabajador deberá reintegrar como máximo en el plazo de seis meses a partir del percibo del anticipo, con autorización tácita de descontar en nómina en la parte proporcional correspondiente. Igualmente los trabajadores con contrato indefinido, con más de 2 años de antigüedad en el Colegio, podrán solicitar un anticipo de hasta un máximo de dos mensualidades, que deberá ser devuelto en el plazo máximo de 10 mensualidades. El fondo máximo disponible para todos estos anticipos será de seis mil euros.

Art. 15.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se establece de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional se realizará siempre dentro del mismo grupo profesional al que el trabajador esté adscrito. Ahora bien en el supuesto que aquella se realice para funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si además existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que no podrá exceder de seis meses al año.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tendrá derecho a recibir las diferencias retributivas que le pudieran corresponder por dicho trabajo realizado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 39 del E.T.

Capítulo IV

Mejora de las prestaciones de la S. Social

Art. 16.º Complemento de incapacidad temporal.

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo, incluido el "in itinere", tendrán derecho a que la empresa complete hasta el 100% de la base reguladora que percibiera en la fecha que se produzca, a partir del día 1.º de la baja y hasta una duración máxima de dieciocho meses

Iguales derechos se reconocen a los trabajadores que se encuentren en situación de I. Temporal derivada de enfermedad profesional.

En caso de hospitalización como consecuencia de contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora que percibiera en la fecha que se produzca, a partir del día 1.º de la baja hasta un máximo de 15 días y una sola vez al año.

Art. 17.º Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Dentro del plazo de noventa días contados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BORM, la Empresa Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia se obliga a concertar la correspondiente

póliza con una compañía de seguros, para asegurar los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte de los trabajadores, producida como consecuencia de accidente de trabajo incluido el suicidio y en cuantía de 35.000 euros para cada uno de los supuestos.

En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, también derivada de accidente de trabajo, la cobertura y correlativa indemnización ascenderá a 25.000 euros

Art. 18.º Complemento por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, incluido el suicidio, con un mínimo de antigüedad de dos años la empresa satisfará a sus derechos-habientes el importe de tres mensualidades de su salario base, directamente o bien a través de un seguro contratado a tal efecto.

Art. 19.º Jubilación.

Si el trabajador se jubila en el primer mes natural tras cumplir la edad para poder acceder a la jubilación en sus distintas modalidades, y así lo justifique debidamente, recibirá tres mensualidades de salario base más plus de fidelización.

Capítulo V

Modalidades del contrato de trabajo

Art. 20º Tipos de contratos.

Se estará a lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 21.º Periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

En todo caso, con relación a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, de apoyo a los emprendedores, el periodo de prueba se establece en un año, según establece la ley 3/2012 de 6 de julio

Art. 22.º Becarios.

Las prácticas de los becarios en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia, tienen la consideración de prácticas no laborales, ya que no establecen con la empresa vínculo alguno de esta índole. Están reguladas por R.D. 1543/2011, de 31 de octubre y van dirigidas a personas en situación de desempleo, de entre 18 y 25 años, inscritos en la Oficina de Empleo, que posean un título universitario, preferiblemente Licenciatura en Farmacia, o de Formación Profesional, grado medio o equivalente, que hayan obtenido la titulación en los dos años anteriores a la concesión de la beca y que por falta de experiencia laboral tengan problemas para encontrar un empleo.

Sin perjuicio de la necesaria suscripción con el SEPE de un convenio colaboración para poder impartir las prácticas a los becarios, el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia, firmará un acuerdo con la persona que va a desarrollar la práctica no laboral. En él se detallará el contenido de la misma, duración, horario y demás datos previstos en el R.D. 1543/2011. Las prácticas tendrán una duración máxima de nueve meses.

Una vez finalizadas, el becario recibirá un certificado que acredite la práctica realizada su duración y fecha, así como el contenido formativo recibido.

La persona en prácticas podrá percibir una beca de apoyo por un importe mínimo del IPREM mensual vigente en cada momento o cantidad superior que determine la convocatoria. Los becarios se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la S.S. Su cotización se realizará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y aprendizaje que se prevén en los Presupuestos Generales del Estado. No existirá obligación de cotizar por contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, ni Formación Profesional.

Capítulo VI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Art. 23.º Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales.

La protección y promoción de la salud de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la que la legislación vigente en cada momento determine.

Art. 24.º Evaluación inicial de riesgos.

La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los Riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as. Además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes de protección sobre riesgos y directivas comunitarias que sean de aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La Evaluación de Riesgos Laborales se encontrará a disposición de la Autoridad Laboral en la Dirección del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia

Art. 25.º Vigilancia de la salud.

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.

Revisión médica:

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, los trabajadores se someterán anualmente a revisión.

Las medidas de vigilancia y control de los trabajadores a las que se refiere el presente artículo se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Capítulo VII

Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as

Art. 26.º Faltas. Concepto y clasificación.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la Empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes (de fecha a fecha), sin perjuicio del descuento automático del periodo de retraso. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).

El retraso en más de cinco minutos al regreso de la pausa de desayuno.

No notificar en 48 horas la baja por I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El abandono de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo, así como salir del centro de trabajo sin efectuar el fichaje correspondiente de control. Si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o se ocasionara accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

La falta de aseo y limpieza personal. La reincidencia en esta falta, debidamente sancionada en periodo de tres meses, dará lugar a su tipificación como falta grave.

No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la Empresa (número de teléfono, domicilio, etc.), dentro de los diez días de producido.

La embriaguez ocasional.

Atender visitas ajenas al trabajo sin permiso de los jefes o jefas inmediatos

Hacer uso del servicio telefónico al exterior salvo por motivo de causa mayor y urgente.

Las de descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo.

La sanción de retirada del permiso de conducir por periodo superior a 60 días por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores/as que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo y a partir del momento de la firmeza de la sanción.

Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar uno o dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T., salvo situaciones excepcionales.

4. No usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, ordenadores, líneas telefónicas, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado o mostrar desidia o negligencia, ya que puede derivar en un accidente de trabajo que repercuta en la producción.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el actor o sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar sin el debido permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo sin la debida autorización.

9. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

10. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas.

11. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del centro de trabajo más de tres veces en un período de treinta días.

12. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

13. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

14. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.

15. Las discusiones con los compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas muy graves.

16. La captación de imágenes para su posterior difusión por cualquier medio, sin la autorización y consentimiento de la Empresa y/o interesado.

17. La utilización del teléfono móvil particular en horario de trabajo, para uso ajeno al mismo en la empresa. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (ordenadores, internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo, y cuando cause grave perjuicio para la empresa será considerado muy grave.

18. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.

Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses.
2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de cuarenta y cinco días.
3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, disponer para uso propio o sacar de las dependencias de la empresa sin la debida autorización, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en enseres, equipos informáticos, aparatos, instalaciones, y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo y que impida su realización, así como el consumo de drogas.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores/as.
7. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.
8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los Jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
9. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.
12. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
13. Encubrir a los autores de faltas muy graves.
14. Todas aquellas actuaciones de superiores, compañeros/as o empleados/as en general, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos ya sean de manera física o psíquica.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación o impidan la misma.
17. El consumo de tabaco durante la jornada laboral, en el centro de trabajo.
18. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
19. Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.
20. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
21. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

22. Y cualquiera de las previstas en el art. 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.

Art. 27.º Sanciones

Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas se clasifican en:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días
- Despido.

Procedimiento Sancionador

Todas aquellas faltas leves, graves o muy graves que lleven aparejada como sanción la de suspensión de empleo y sueldo, y con independencia del número de días que correspondan, deben ser notificadas al trabajador por escrito, con indicación pormenorizada de los hechos que la motivan y sancionan, con una correcta tipificación de la falta.

Asimismo se indicará la fecha en que ocurrieron los hechos y la fecha en que se cumplirá la sanción.

Se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves o muy graves, salvo que se impongan a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso será preceptivo la incoación de expediente contradictorio previo, en el que serán oídos, los restantes representantes legales de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en relación con el expediente en plazo no superior a 48 horas a partir de la comunicación recibida. No será preceptivo el nombramiento de instructor o secretario en el expediente contradictorio, debiendo el mismo tramitarse por la Dirección de la Empresa o el departamento de Administración, del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia.

Art. 28.º Prescripción.

Prescripción de las Faltas

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Prescripción de las Sanciones

A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriesen tres o cinco años respectivamente.

Capítulo VIII

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 29.º Declaración de principios.

La filosofía de Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia., contempla el reconocimiento y legitimidad de la igualdad de oportunidades como uno de los pilares básicos de su cultura organizativa.

Art. 30.º Política de igualdad.

Los suscriptores del presente convenio reconocen expresamente que en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia, se fomentan políticas de igualdad, tanto respecto al trato como a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose en todo caso a través de la C. Negociadora a resolver cualquier problema que pudiera surgir respecto a la igualdad y todos asumen el contenido de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obligándose a que dentro de la empresa no exista ningún tipo de discriminación de un sexo con respecto a otro, y evitando cualquier tipo de situaciones de acoso u hostigamiento.

Art. 31.º No discriminación

La Empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores/as por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, raza, etc.

Art. 32.º Productividad y absentismo.

Los representantes legales de los trabajadores colaborarán al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la Empresa. También colaborarán en la labor encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

Art. 33.º Preaviso de cese por el trabajador/a.

El trabajador/a que cese voluntariamente en el trabajo deberá comunicarlo a la empresa con la siguiente antelación: Directivos y técnicos: 2 meses; personal cualificado, 1 mes; personal no cualificado, 15 días

La inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según corresponda a las distintas categorías profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

Art. 34.º Protección de datos.

Todos los/as trabajadores/as están informados sobre la obligación de proteger cualquier dato al que tengan acceso, tanto de carácter personal como de naturaleza confidencial.

Existe una colaboración explícita por parte de la Dirección y delegados de personal para el cumplimiento de estas obligaciones por parte de todos, en beneficio tanto de los intereses de la Empresa, como de los intereses de los trabajadores, reconociendo y respetando con ello el derecho fundamental a la protección de los datos que hagan referencia a cualquier persona física. Para cumplimiento de lo anterior, el personal implicado ha sido formado e informado en esta materia.

El Colegio mantendrá los datos de los trabajadores del Colegio, tanto en papel como en ficheros informáticos, protegidos con arreglo a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, pudiendo los trabajadores modificar, corregir o

cancelar sus datos de dichos ficheros, salvo lo que la legislación laboral exige. El Colegio no requerirá autorización alguna del trabajador para incorporar los datos de los trabajadores a los ficheros colegiales, pudiendo ceder los datos a todos aquellos organismos, entes, instituciones, etc., que por requisito legal sea obligado, o cuando por operativa sea procedente a la hora de cumplir con sus obligaciones con los trabajadores, defensa jurídica, etc.

Art. 35.º- Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo.

Las partes se remiten a este respecto a lo establecido con carácter general en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en relación a su vez con el art. 41 del mismo Cuerpo Legal.

Con respecto al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 antes citado, las partes acuerdan solventar las diferencias a través de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, a quien se someterá la discrepancia y esta dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde la fecha de presentación de aquella.

Si a pesar de ello en la Comisión Paritaria no se alcanzaran acuerdos, las partes acuerdan remitir la controversia a la Oficina de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR –II) para el nombramiento de un árbitro que resolverá el tema dictando Laudo de equidad o de derecho en la forma que planteen las partes y que será irrecurrible.

Art. 36.º Comisión paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por cuatro personas, dos vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de los pactos en él contenido.

Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

Disposición adicional primera: Todas las categorías que desaparecen en los nuevos grupos profesionales y que no hayan sido red denominadas, quedarán bajo dicha denominación y ligado a la persona que la ostenta hasta su baja en el Colegio.

Disposición adicional segunda: Todo el personal del Colegio dispondrá de la movilidad necesaria para poder desarrollar su labor, dentro de su cualificación y categoría, para realizar gestiones por cuenta del Colegio, tanto en Murcia, como en cualquier otro lugar. Entre esas gestiones o misiones que se le encarguen podemos indicar a título meramente informativo, acudir a congresos, jornadas, seminarios, Juntas, Comisiones, actos, etc. A aquellos lugares donde se considere necesaria la presencia o representación del Colegio. También a impartir, presentar o realizar, según su cualificación y categoría, las charlas, informaciones, etc., de las que sea conocedor por su formación y/o por su experiencia laboral.

Los gastos de transporte y estancias serán abonados a los trabajadores bajo criterios de coste/efectividad, al precio que se establezca en otros apartados de este convenio.

Disposición adicional tercera: Todo el personal del Colegio podrá realizar trabajos puntuales de inferior categoría, siempre que así se le encomiende por parte de su superior/res. En cualquier caso todas los grupos y categorías, bien obligados a ser ordenados, mantener su puesto de trabajo limpio, ordenado y rotulado. Deberá tener establecidos los procedimientos especiales de sus tareas para que puedan ser conocidas y revisadas en cualquier momento. Los procedimientos generales de trabajo igualmente estarán protocolizados.

Disposición adicional cuarta: En general, el personal del Colegio podrá realizar gestiones, previa autorización o encargo, por cuenta de la empresa en Murcia o cualquier otro lugar, transportar documentos, cajas, etc.

Secreto profesional: Los trabajadores del Colegio viene obligados a llevar la máxima diligencia y secreto con la documentación e información que obtenga del Colegio, bien directamente o a través de sus Colegiados, entes, organismos, empresas, particulares y con todo aquel que se relacione el Colegio. Igualmente deberá ser leal a los principios y criterios que defienden el Colegio, como ideario colegial.

Disposición derogatoria

Quedan sin efecto los derechos o garantías reconocidos en anteriores convenios colectivos y que sean diferentes a los recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO A.- Titulados Universitarios.- Comprende a aquellos trabajadores que posean título universitario de Diplomado, Grado, Licenciado o Doctor y que hayan sido contratado para desarrollar sus conocimientos bajo esa titulación universitaria y/o que sea requisito imprescindible dicho título universitario.

A1: Categoría T. Universitario superior, aquí se incluirán aquellos, que habiendo sido contratados para desarrollar la función propia de su titulación, posean la titulación de Grado, Licenciado o Doctor. (Titulación obtenida con 4 o más cursos académicos)

A2: Categoría T. Universitario medio, aquí se incluirán aquellos, que habiendo sido contratados para desarrollar la función propia de su titulación, posean la titulación de Diplomado Universitario. (Titulación obtenida con un mínimo 3 cursos académicos). Pudiendo, si así se le encargasen, funciones de dirección, supervisión, control y de formación de los equipos humanos que dependan o compartan actividad.

GRUPO B.- Personal Administrativo, comprende todas aquellas personas que se contraten para la realización de funciones de gestión y administración y así se les le reconozca en el proceso de selección y/o se refleje tal circunstancia en su contrato.

Jefe.- Son los que teniendo conocimientos teóricos y técnicos de todas y cada una de las funciones administrativas y de gestión que se desarrollan en el Colegio, que además se mantienen actualizados en el conocimiento de los mismos en su aplicación práctica y teórica y actúan de Jefes o Responsables de equipo. Igualmente desarrollarán labor orientadora, docente y formativa con el resto del equipo del que es responsable o dirige y/o de aquellas personas que designe la Dirección del Colegio. Cuando no desarrollen de forma continuada tales funciones por ineptitud, incompetencia o mantengan actitudes de falta de conocimiento en aplicación teórica y práctica de todas las funciones de administrativas y de gestión, perderán dicha categoría y salario, quedando en la categoría de Auxiliar.

Oficial.- Son los que teniendo conocimientos prácticos de todas y cada una de las funciones administrativas y de gestión del Colegio, que además mantienen dicho conocimiento actualizado, realiza funciones bajo la dirección de un responsable superior, bien del grupo A, como del grupo B.

Auxiliar.- Son aquellas personas que trabajando dependiendo de personal de superior categoría del grupo B o personal del grupo A, realiza el trabajo que le es encomendado por parte de sus superiores. Debiendo mantenerse actualizado en todo aquello que corresponde a un auxiliar de administración (manejo de herramientas informáticas básicas – procesadores de textos, hojas de cálculo, manejo de bases de datos, atención telefónica y resolución de problemas por vía telemática, telefónica y documental).

Todo el personal de este grupo tiene bajo responsabilidad la custodia documental, archivo digital y papel, debiendo realizar todos y cada uno las labores de archivo en bases a los criterios del Colegio.

GRUPO C.- Personal subalterno y de limpieza. Comprende a aquellos trabajadores que se contraten para la realización de funciones de atención de mostradores, llevanza de documentación y paquetería, gestión del correo, tanto a través de entidades de franqueo, como con llevanza y entrega personal,

preparación y envío de documentos, circulares, paquetes. Ordenación y gestión del archivo bajo instrucciones de personal superior, gestión de las instalaciones colegiales, mantenimiento, manejo de los micrófonos, cámaras, carga de ficheros en ordenadores, etc., es decir todos aquellos trabajos de menor nivel de los contemplados en el grupo A y B. Igualmente se incluye aquí las labores de limpieza.

Ordenanza principal: Es aquel que desarrolla trabajos de ordenanza, además de coordinar a otros ordenanzas.

Ordenanza: Es aquel, que siendo contratado para tal función, es quien realiza labores de transporte de documentos, cajas, paquetes, archivadores, envío de correspondencia, preparación de material, control del estado de la limpieza y uso de las instalaciones colegiales, asistencia a eventos colegiales, dando cobertura y asistencia a los asistentes, micrófonos, luces, etc. atención telefónica y de mostrador, envío de correspondencia, etc. Y todo aquello que es inherente a la denominación genérica de ordenanza.

Limpiador/a: Es aquel que su misión exclusiva es la de realizar funciones de limpieza de las instalaciones colegiales, archivo o dependencias, dentro del Colegio o fuera de él.

ANEXO II
TABLA SALARIAL

TABLA PARA
AÑO 2018
Actual. al 2,2%

TITULADOS

<i>Titulado Grado Superior /Universitario Superior</i>	2.249,06 €
<i>Titulado Grado Medio/Universitario Medio</i>	1.727,30 €

ADMINISTRATIVOS

<i>Director de Administración</i>	1.979,62 €
<i>Jefe Superior</i>	1.630,91 €
<i>Jefe de 1ª /Jefe</i>	1.518,09 €
<i>Oficial Superior</i>	1.412,74 €
<i>Oficial de 1ª/Oficial</i>	1.256,81 €
<i>Oficial de 2ª</i>	1.202,06 €
<i>Auxiliar Telefonista/Auxiliar</i>	983,07 €

**PERSONAL DEL AREA DE FORMACIÓN E
INFORM. DEL MEDICAMENTO**

<i>Técnico del Área-Titulado Superior/Universitario Superior</i>	2.249,06 €
<i>Auxiliar del Área</i>	1.202,05 €

PERSONAL DE COMUNICACIÓN, RELACIONES

EXTERNAS Y JUNTA DE GOBIERNO

<i>Director/a del Gabinete de Comunicación</i>	3.062,21 €
--	------------

PERSONAL AYUDANTE COF SUBALTERNO

<i>Ordenanza de 1ª/Ordenanza principal</i>	983,07 €
<i>Ordenanza de 2ª/Ordenanza</i>	938,38 €

<i>Plus Transporte.....</i>	35 €
-----------------------------	------