

**Laudo Arbitral
Convenio Colectivo
de Oficinas
de Farmacia**

**LAUDO ARBITRAL CONVENIO COLECTIVO OFICINAS DE
FARMACIA**

El 23 de diciembre de 2013, las partes firmantes del XXIII Convenio Colectivo para oficinas de farmacia, en adelante, CC (Convenio estatal al que se acogen las farmacias de nuestra provincia por no tener uno territorial), firmaron un compromiso arbitral a fin de llegar a la solución que en materia de las discrepancias surgidas en la negociación del siguiente CC (IV), conllevó su bloqueo. El árbitro designado por las mismas fue D. Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

El ocho de marzo del presente año, dictó el citado laudo, que ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado, en adelante, BOE, el 8 de mayo del presente año.

El punto de partida para la propuesta del citado Laudo Arbitral ha sido el texto del anterior CC (XXIII).

Se adjunta la Resolución que publica el mencionado Laudo.

La **vigencia** del presente CC se retrotrae al 1-1-2014 y su duración se extiende al 31-12-2016.

Con efectos del 1 de enero de 2014, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2010 se han incrementado para el año 2014 en un 1,5% para todos los grupos y subgrupos profesionales, conforme figura en la tabla de retribuciones del Anexo I del CC.

El abono de las diferencias salariales se hará efectivo en la **nómina del mes siguiente a su publicación en el BOE** (a partir de esa fecha devengarán un **interés del 10%** de demora).

El 1-6-2016, quedará denunciado el CC.

La Comisión Negociadora del CC siguiente deberá constituirse antes del 1-7-2016. Si bien el **contenido normativo se prorrogará automáticamente**,

incrementándose anualmente en el mes de enero los conceptos salariales incluidos en las tablas de **retribuciones a cuenta del nuevo CC en un 2 % en el caso de que el PIB del año anterior hubiera aumentado más del 1 por 100.**

A continuación se exponen algunos de los derechos y deberes establecidos para las partes:

En materia de **Clasificación Profesional**, aparece una novedad en el Grupo Primero del artículo 10 del CC, y es que el personal Facultativo se divide en 4 subgrupos: Regente, Sustituto, Adjunto y Facultativo y no, en los tres primeros anteriores como establecía el XXIII CC. En el anexo II, se encuentra la descripción de las funciones.

El resto de grupos profesionales permanece igual que en el CC anterior.

En cuanto a los **nuevos ingresos** en la oficina de farmacia, el **período de prueba** contemplado en el a. 11 lo está en iguales términos que el CC anterior, siempre ha de reflejarse por escrito en el contrato.

Personal Facultativo: 180 días.

Personal Técnico: 90 días.

Personal Auxiliar: 60 días.

Personal Administrativo: 60 días.

Personal Subalterno: 24 días.

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

El art. 12 establece el **fomento de la contratación indefinida** señalando salvo excepciones, que las oficinas de farmacia deberán tener un número de contratos indefinidos superior al de los contratos temporales durante la vigencia del mismo.

Los preceptos siguientes hasta el 16, se refieren a las diferentes modalidades de contratación.

Al igual que en el CC anterior, no se permite la **contratación en prácticas** de un farmacéutico para cubrir el puesto de Regente o Sustituto.

Las retribuciones para este tipo de contrato siguen siendo el 90% el primer año y el 100% el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesionales objeto de esta modalidad de contratación.

Los **plazos de preaviso** de cese en la empresa regulados en el artículo 17 mantienen los mismos que el CC anterior:

Personal Facultativo, noventa días;

Personal Técnico, treinta días;

Personal Auxiliar, quince días;

Personal Administrativo, quince días;

Personal Subalterno, quince días.

Los anteriores son para los contratos indefinidos, para los temporales se mantiene, la mitad de la duración establecida.

En cuanto a la **jornada de trabajo** ordinaria en cómputo anual, ha habido un aumento respecto del CC anterior.

Para el año 2014, se fija en 1769 horas.

Para el 2015, en 1776 horas y

Para el 2016, se fija en 1783 horas.

Contempla como el CC anterior el caso indicado a continuación:

“Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese

exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales.”

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 semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores (A. 37.1 ET Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido) y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.

Los límites a tener en cuenta vienen contemplados en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, así: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

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

El a. 21 del CC establece como ya lo hacía el anterior, el denominado “descanso del bocadillo” de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo en el caso de que la jornada continuada sea superior a seis horas.

Calendario laboral. Se contempla en el a. 22 del CC, indicando de forma similar al anterior que en el primer trimestre del año, se confeccionará en cada Oficina de Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá plasmar la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.

La aprobación del mismo deberá llevarse mediante acuerdo expreso de la empresa y el personal. En caso de desacuerdo, corresponderá su confección al empresario.

Trabajo nocturno.- Viene regulado en el a. 23 del CC. Se regirá por lo establecido en el a. 36 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Establece el CC que el personal contratado exclusivamente para su adscripción a la jornada nocturna deberá haber obtenido previamente un certificado médico que acredite su aptitud para el desempeño de las funciones que le son propias en el puesto de trabajo durante el tiempo pactado y tiene derecho a las revisiones gratuitas que fueran necesarias. El certificado médico de aptitud y las revisiones corren por cuenta de la farmacia.

El precepto establece también que la jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para trabajo nocturno será de 1.688 horas para el 2014, 1.695 para el 2015 y 1.702 para el 2016. La retribución de este personal será la

establecida en el contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en el convenio.

La retribución específica del trabajo nocturno no habitual se determina en la tabla de retribuciones de Anexo I, distinguiéndose entre días festivos y laborables. Ahora bien, podrá compensarse la realización de horas nocturnas por descansos.

Además debe tenerse en cuenta el art. 34 del CC, que regula la retribución del Plus de Nocturnidad igual que en el texto del CC anterior. Señala el precepto que la prestación de servicios en horario nocturno, contemplado en el artículo 23 de este Convenio, dará derecho a la percepción del Plus de Nocturnidad en el importe reseñado en las tablas de retribuciones del Anexo I.

Horas Extraordinarias. El Artículo 24 del Convenio, se remite al a. 35 del ET, en lo que no se contemple en su texto, que, a continuación del precepto anterior, se indica.

Artículo 35 ET Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. (Dado que el CC establece la compensación en los tres meses siguientes, es el plazo establecido en el Convenio el que es de aplicación).

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo

anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Las horas complementarias de guardia no tendrán la condición de horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se considerarán:

a) Horas diurnas laborables: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.

b) Horas nocturnas laborables: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.

c) Horas diurnas festivas: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en domingos y festivos.

d) Horas nocturnas festivas: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en domingos y festivos.

Se abonarán mediante la retribución que figura en el Anexo I en la nómina del mes siguiente o con tiempo de descanso dentro de los 3 meses siguientes. (Es este plazo, como ya he dicho, el aplicable y no el de cuatro meses del ET).

Para compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso regirá la siguiente tabla de equivalencia:

Valor	hora	1 hora → 1h 45
extraordinaria diurna laborable . .		minutos.
.....		

Valor	hora	1 hora → 2 horas.
extraordinaria diurna festiva		
.....		

Valor	hora	1 hora → 2 horas.
extraordinaria nocturna laborable		
.....		

Valor	hora	1 hora → 2h 30
extraordinaria nocturna festiva . .		minutos.
.....		

Retribución de las horas extraordinarias. Artículo 33 del CC. Se regula como en el texto del CC anterior. Si se optase por la retribución dineraria se hará conforme a la tabla de retribuciones del Anexo I.

Servicios de guardia. Se contempla en el a. 25 del CC, en idénticos términos que el CC anterior. El trabajo prestado en servicio de guardia de 24 horas se entiende sin perjuicio de los descansos reglamentarios semanales y entre jornadas a que se refieren los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones del Anexo I de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.

Los empresarios y el personal de las Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar con el titular las formas de compensación del tiempo empleado en el servicio de urgencia.

Retribución horas complementarias de guardia. Art. 35 del CC. Se encuentra regulado de idéntica forma que en el a. 49 del CC anterior. Si se optase por la retribución dineraria de las horas complementarias prestadas en los servicios de guardia, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del Anexo I.

Vacaciones. Artículo 26.

Se regularán por lo establecido en el art. 38 del ET, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes:

Se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre u octubre.

En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, éstas se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre, sin derecho a compensación adicional.

Cuando el personal no pueda disponer de las vacaciones anuales durante los períodos establecidos por cada Oficina de Farmacia por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento de cinco días hábiles sobre el período ordinario de vacaciones, que serán empleados en el tiempo y forma que acuerden el titular del establecimiento y el personal afectado.

La distribución de las fechas del disfrute se decidirá por el propio personal afectado y, en caso de no llegarse a un acuerdo, se tendrán en cuenta los criterios prioritarios de las necesidades familiares y de antigüedad al servicio de la empresa.

(Art. 38 ET: 1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo

anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado).

Permisos. Art. 27 del CC. Se regulan por el artículo 37 del ET. .

Se mantienen los establecidos en el CC anterior.

Suspensiones del Contrato. Artículo 28 del CC.

Se regulan en los artículos 45 a 48 bis del ET, a los que, igualmente, me remito, dada su extensión, salvo lo expresamente recogido en este precepto. Deberá comunicarse por el empleado al empresario su intención de acogerse a tal derecho con una antelación de, al menos diez días, antes de la fecha de su ejercicio.

Excedencias Voluntarias. Art. 29 del CC.

Se regirá por lo dispuesto en el art. 46 del ET, que podéis consultar en el pdf correspondiente salvo lo dispuesto a continuación:

Se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Hay que solicitarla siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, La empresa deberá contestar por escrito en el plazo de cinco días.

Plazo solicitud de reingreso. Deberá presentarse por escrito con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización.

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

Si al finalizar la excedencia o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su grupo y subgrupo profesionales, pero sí en uno inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de éste,

pudiendo acceder a su propio grupo y subgrupo profesional en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

Excedencias Especiales. Art. 30 CC. Son las relativas a la designación o elección para un cargo público o la elección para cargos en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo y al disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica. Están reguladas de igual forma que lo hacía el art. 43 del CC anterior.

Debe tenerse en cuenta que las materias que no han sido objeto de este Convenio Colectivo se regulan por el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes. Así, por ejemplo vemos que en materia de jubilación, el CC sólo contempla la parcial, por lo que el resto se determina por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación. Artículo 31 CC. Establece la posibilidad de pactar el titular y el empleado la **jubilación parcial** de este último simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con un desempleado o con quien tenga concertado con la oficina de farmacia un contrato de duración determinada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en los artículos 12.6 del ET y 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

Incrementos Salariales y cláusulas de revisión.

Art. 32 del CC. El aumento desde el 1 de enero de 2014, se ha indicado al principio del estudio (1,5% de incremento respecto de las tablas del 2010).

Para el año 2015, los citados conceptos se incrementarán en un 2% respecto de los recogidos en las tablas de 2014, según figura en el Anexo I del CC.

Para el año 2016, los citados conceptos se incrementarán en un 3% respecto de los recogidos en las tablas de 2015, según figura en el Anexo I del CC.

Para el caso de que el PIB aumentara en el año 2015, más del 1%, las tablas de retribuciones para el 2016, se incrementarán en un 1 por 100 adicional.

Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer mes de cada año, excepto los atrasos de 2014 que se harán efectivos en la nómina del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el BOE, como se había indicado con anterioridad.

Pagas Extraordinarias. Art. 36 CC.

(La Paga Extra comprende el salario base mensual más en el caso que proceda, el Complemento Personal de Garantía).

Se mantienen las tres pagas extras, la de Verano y Navidad se abonarán los días 24 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, pudiendo prorratearse en las 12 pagas ordinarias mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Respecto a la tercera paga extra queda prorrateada en las 14 pagas o, en su caso, en las 12 pagas ordinarias, según figura en las tablas de retribuciones del Anexo I de este CC.

Pluses del personal Facultativo. Art. 37 CC. Se remite a las tablas retributivas del Anexo I, donde se observa según el subgrupo al que pertenezca el Farmacéutico contratado, los pluses de Regencia, Sustitución, Adjuntía y de Facultativo con los importes que contemplan.

Complemento Personal de Garantía. Art. 38 del CC. Dicho complemento existente en el año 2010, se mantendrá a título personal, con carácter no absorbible ni compensable siendo revalorizable por los incrementos establecidos en el artículo 32 arriba contemplado.

(El Convenio anterior contempló este Complemento indicando que cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor de aquél Convenio (el XXIII) percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento

Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, dividida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias).

Inaplicación Salarial. El artículo 39 del CC se remite a los requisitos y procedimiento de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del ET, cuando por causas económicas estas oficinas de farmacia no puedan asumir las retribuciones indicadas de este Convenio.

El capítulo VIII del CC, artículos 40 a 43, se dedica a la **formación profesional** de los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, de forma similar al texto del CC anterior.

El capítulo IX del CC, arts 44 y 45, se dedica a la **Prevención de Riesgos Laborales** conforme a la Ley 31/1995 y su reglamento de desarrollo. Establece la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, su composición, funcionamiento y funciones.

El artículo 46 se refiere a las **batas de trabajo** igualmente regulado que en el CC anterior. Su uso tiene carácter obligatorio.

Las Farmacias afectadas por este Convenio entregarán a su personal, al inicio de su contrato laboral, dos batas de trabajo, así como un par de calzado adecuado. Dichas prendas se adaptarán a las condiciones físicas del personal y serán de uso exclusivo y personal, debiendo renovarse al menos una vez al año. El personal está obligado a conservarlas con cuidado y pulcritud.

Incapacidad temporal y consulta médica. Art. 47 del CC.

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) En los accidentes no laborales y enfermedades comunes, desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización o se trata de una de las enfermedades graves incluidas en el Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses.

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.

Serán retribuidas las ausencias del personal para acudir a consultas médicas en la forma y condiciones que determina el apartado 3 de dicho precepto.

Seguro de accidentes de trabajo. El personal disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itinere, que contratará la oficina de farmacia. La garantía será de 35.000 euros por cada empleado.

El capítulo undécimo del CC contempla el **Régimen Disciplinario**, por la extensión del mismo, me remito a sus preceptos: El a. 49 contempla las Faltas o infracciones que se pueden sancionar por la empresa.. El a. 50 los tipos y las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta cometida. El a. 51 recoge el procedimiento sancionador con sus fases. Y el a. 52 la prescripción de las faltas con remisión al a. 60.2 ET. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El art. 53 del CC regula los **derechos sindicales** colectivos con remisión al ET y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Por último, la Disposición Transitoria establece los subgrupos profesionales a extinguir con la misma redacción que el Convenio anterior.

Contiene tres Anexos, el I Tabla de Retribuciones, el II sobre los grupos y subgrupos profesionales y el III relativo a los factores de promoción.

En Valencia, a ocho de mayo de 2014.

Beatriz M. Nebot Marzal
Asesor Jurídico MICO F
Abogado. Coleg. 4338