

tanto alzado que a continuación se establecen siempre que su jubilación o cese en la Empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada:

Jefes de Departamento, Titulados Superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado y Titulados de Grado Medio: 1.980.000 pesetas.  
Oficiales, Auxiliares, Subalternos: 1.480.000 pesetas.

En los casos de jubilación anticipada, las cantidades citadas se abonarán en el momento de producirse ésta.

Art. 50. *Otras mejoras sociales*.—Se percibirán las cantidades que a continuación se exponen en cada uno de los casos siguientes:

Por matrimonio de empleado: 50.000 pesetas

Por matrimonio de hijo de empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de padre, hijos y esposa de empleado: 10.000 pesetas.

Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 6.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 500.000 pesetas.

Por defunción de empleado (soltero): 250.000 pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 1/7 de la indemnización establecida en el artículo anterior para el grupo correspondiente.

Invalidez absoluta para todo trabajo:

Menos de cincuenta años: 1/7 de la indemnización establecida en el artículo anterior para el grupo correspondiente.

Entre cincuenta y cincuenta y cinco años:

Cincuenta años: 50 por 100 de la indemnización establecida en el artículo anterior para el grupo correspondiente.

Cincuenta y un años: 55 por 100 (idem).

Cincuenta y dos años: 60 por 100 (idem).

Cincuenta y tres años: 65 por 100 (idem).

Cincuenta y cuatro años: 70 por 100 (idem).

A partir de los cincuenta y cinco años: 100 por 100 (idem).

#### DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes constituirán, junto con los restantes colectivos de la Empresa, una Comisión para estudiar cuanto se refiere a las condiciones y modo de concesión de los préstamos de viviendas, ayudas para el estudio, así como el Campamento Juvenil de Verano.

#### DISPOSICION FINAL

Las condiciones establecidas en los artículos 49 y 50 serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la Empresa al 31 de diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación, y no serán revisables hasta el 31 de diciembre de 1992.

Dichas condiciones se considerarán como garantías «ad personam» y quedan incorporadas al contrato de trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

Las anteriores disposiciones, así como lo establecido en la disposición adicional tercera entrarán en vigor a partir del 1 de agosto de 1987.

#### 22440 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia 1987.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia 1987, que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1987, de una parte, por representantes de CC. OO. UGT, USO y Confederación Asociaciones Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1987

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal y funcional*.—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas de Oficinas de Farmacia y sus trabajadores y será de aplicación a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Vigencia*.—La duración de este Convenio será de un año natural, que comienza a correr y contarse el día 1 de enero de 1987 y terminará el día 31 de diciembre de 1987, siendo sus efectos económicos retrotraídos a la indicada fecha del 1 de enero de 1987. Si el día 31 de diciembre de 1987 el IPC correspondiente a la anualidad de 1987 superase la cifra del 7 por 100, se realizará una revisión de las tablas salariales de este Convenio en el exceso de la indicada cifra. Dicha revisión se hará con carácter retroactivo al 1 de enero de 1987, debiéndose abonar en una sola paga en el primer trimestre de 1988.

Art. 4.º El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que a virtud de otros Convenios o pactos particulares de Empresas pudieren disfrutar los trabajadores.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

### CAPITULO II

#### Clasificación del personal

##### SECCIÓN I: POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 6.º Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, por obra o servicio determinado, eventuales, interinos, contratados por tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Son trabajadores fijos los admitidos por tiempo indefinido en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato de trabajo.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, siempre que así se pacte por escrito de acuerdo con la legislación vigente. También podrán contratarse trabajadores por obra. Los trabajadores contratados por tiempo u obra o servicios determinados tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, y cesarán al término del tiempo, realización de la obra o del servicio pactados sin indemnización alguna.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos por la Empresa cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en suspensión de contrato, con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad del artículo 19 de este Convenio, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo legalmente establecido, la Empresa podrá prescindir del mismo resolviendo su contrato sin indemnización alguna, en el momento correspondiente al término de la reserva de puesto y el trabajador interino adquirirá desde ese momento la condición de fijo, computándosele a efectos de antigüedad el período de interinidad. En caso de cese del trabajador interino por reincorporación en plazo del titular, percibirá aquél una indemnización de diez días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año. En todo caso, el contrato con el trabajador interino deberá formalizarse por escrito y en el mismo constará el nombre del trabajador al que se sustituye y la causa de la sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes de dieciséis años y menores de dieciséis años que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende para mediante el pago de una retribución, todo ello en los términos del artículo 11, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y legislación que lo desarrolla.

Son trabajadores en prácticas los Licenciados en Farmacia que sean contratados en los términos fijados por el artículo 11,

apartados 1 al 4, del Estatuto de los Trabajadores y legislación que lo desarrolla.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Ante la grave situación de paro por la que atraviesa el sector, las Empresas de Oficinas de Farmacia se obligan a no contratar personal de nuevo ingreso que no justifique su inscripción en la Oficina de Empleo.

## SECCIÓN II: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Art. 7.º La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas que a continuación se enumeran si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Art. 8.º El personal afectado por este Convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1.º Personal facultativo, que comprende a quienes en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia ejerce en la Oficina los servicios profesionales para los que se encuentra legalmente capacitado.

Grupo 2.º Personal técnico, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar mayor diplomado: Que se define como el Auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, que aparte de cumplir su misión como tal, es decir, la de Auxiliar diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal.

b) Auxiliar diplomado: Es el Auxiliar de Farmacia que, en posesión del diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, realiza las funciones propias de Auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico facultativo.

Grupo 3.º Personal Auxiliar de Farmacia, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia: Es quien realiza todas las labores concernientes a la actividad de la Empresa en general y colabora a la preparación de fórmulas magistrales.

b) Ayudante: Es el trabajador que coopera en las funciones propias del Auxiliar.

c) Aprendiz: Es el trabajador mayor de dieciséis años ligado a la Empresa por contrato especial de trabajo, en cuya virtud está, a la vez que utiliza su trabajo se compromete a enseñarle prácticamente los conocimientos propios de la actividad farmacéutica. En ningún caso el aprendiz podrá dispensar al público ni hacer horas extraordinarias, ni nocturnas, como tampoco realizar las tareas de limpieza del local de Farmacia y si siendo su cometido la limpieza de todo el material que normalmente se utiliza dentro de la Farmacia; también realiza los servicios complementarios de abastecimiento de la Farmacia inherentes a la misma; el período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad; todo trabajador mayor de dieciséis años tendrá derecho y la Empresa la obligación de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social según la legislación vigente.

Grupo 4.º Personal administrativo, se mantienen las mismas categorías que en la Ordenanza Laboral.

Grupo 5.º Personal subalterno, que incluye al Mozo, se acuerda mantener lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Art. 9.º Las Empresas en las que no existiera plaza de Ayudante vacante y que hicieran constar dicha circunstancia por escrito al tiempo de formalizar el contrato de aprendizaje, podrán dar por rescindido dicho contrato al Aprendiz en la fecha de terminación del aprendizaje, siempre que continuara subsistiendo la ausencia de plaza vacante de Ayudante en dicha fecha, abonando la Empresa al Aprendiz que cesa una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

## CAPITULO III

### Ingresos, ascensos

Art. 10. La contratación de nuevo personal no se considerará a título de prueba, salvo que así se haga constar en el correspondiente contrato extendido por escrito. La duración de dicho período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal facultativo: Tres meses.

Auxiliar mayor diplomado: Dos meses.

Auxiliar diplomado: Dos meses.  
Auxiliar y Ayudante: Un mes.  
Resto del personal: Quince días.

El período de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos de antigüedad.

Art. 11. Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría tres años y percibirán el salario correspondiente a dicha nueva categoría, pero continuarán ejerciendo las funciones de Ayudante mientras no exista vacante de Auxiliar. Dicho ascenso nunca podrá producirse cuando el trabajador esté disfrutando de excedencia especial, pero no obstará al referido ascenso la enfermedad del trabajador.

El Auxiliar que continúe ejerciendo las funciones de Ayudante con arreglo a lo establecido en el párrafo precedente y obtenga la categoría de Auxiliar diplomado no percibirá el salario correspondiente a esta otra nueva categoría mientras no pase a ejercer las funciones de la misma.

## CAPITULO IV

### Jornadas de trabajo, horas extras, enfermedad, vacaciones

Art. 12. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo, siendo competencia exclusiva del Farmacéutico la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia.

La jornada semanal tipo será de cuarenta horas, con independencia de que en ciertas provincias, localidades o Empresas, puedan realizarse otras horas semanales, siempre respetando el máximo de horas anuales y sin perjuicio de las facultades de los Colegios Oficiales de Farmacéuticos de garantizar el servicio sanitario mediante horario, guardias, etc., sobre los profesionales Farmacéuticos.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, en todo caso, será voluntaria de acuerdo con la Ley y se abonarán con los siguientes recargos:

Diurnas con el 75 por 100.

Nocturnas con el 118 por 100.

Domingos y festivos con el 140 por 100.

El módulo de cálculo sobre el que se aplicarán estos recargos, será el establecido en el anexo al presente Convenio.

En caso de que una hora sea nocturna y además festiva se abonarán con el recargo de estas últimas.

Art. 14. Dada la obligación legal de prestar servicio de urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho servicio de urgencia, se remunerarán de la siguiente forma: El valor de cada hora diurna o nocturna así trabajada consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario base mensual más antigüedad, sin repercusión de pagas extraordinarias, entre veinticuatro días, dividiendo a su vez dicho cociente entre 6,6 horas, el resultado así obtenido se incrementará en el 50 por 100 para las jornadas laborales y en el 40 por 100 para las jornadas de domingo y festivos. No obstante, los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo prestado por causa del servicio de urgencia.

La realización de las horas extraordinarias y turnos de urgencia serán de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Art. 15. El trabajo prestado en servicio de urgencia se entiende sin perjuicio del descanso compensatorio de doce horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos dentro de la semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios, el cálculo para la obtención del valor de las horas nocturnas prestadas por causa de servicio de urgencia sufrirá un incremento del 60 por 100 y del 150 por 100 para las jornadas de domingos y festivos, en vez del 140 por 100, todo ello conforme ha quedado determinado en artículo precedente.

Art. 16. *Enfermedad.*—En caso de incapacidad laboral transitoria el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de dieciocho meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo, durante el período que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que no hubiese sido sustituido por otro empleado. En caso de ser sustituido, percibirá la diferencia, si la hubiese, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto, durante el período en que se abonasen las prestaciones económicas percibidas de la Seguridad Social.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de treinta días de descanso

retribuido al año, preferentemente en los meses de mayo, junio, julio, agosto o septiembre.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de mayo a septiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento sobre el periodo de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cuatro días hábiles, que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo, fijen en cada centro de trabajo el empresario y trabajadores afectados. Se decidirá la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el personal y, en caso de no existir acuerdo, será rotativo. La fecha de disfrute de las vacaciones se conocerá con dos meses de antelación.

## CAPITULO V

### Licencias y excedencias

Art. 18. El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por las siguientes causas:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de ascendente, descendiente, cónyuge o hermano. Estos tres días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del trabajador.

b) Por enfermedad grave del cónyuge o familiares que convivan o dependan de él, cinco días naturales, prorrogables discrecionalmente por la Empresa. Si la Empresa deniega la prórroga del trabajador, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesarios.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

e) Tres días naturales por nacimiento de hijo. En caso de parto en circunstancias que produzcan una gravedad fuera de lo común, esta licencia podrá ampliarse hasta cinco días naturales. En caso de continuar la gravedad tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.

Art. 19. Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes se estará a lo establecido en las mismas y, en especial, a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

Art. 20. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las circunstancias siguientes:

Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier Central Sindical que sea compatible con la prestación del trabajo. Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional propios de la especialidad.

Prestación del servicio militar voluntario u obligatorio durante el periodo mínimo de su duración.

Art. 21. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta y no tendrá derecho durante tal periodo al percibo de su retribución.

Las excedencias especiales que al cesar en tal situación no se reingresen en su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitivamente en la Empresa.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Los excedentes especiales por servicio militar, después de llevar dos años en la Empresa al iniciar dicho servicio militar, tendrá derecho a reincorporarse al trabajo a percibir las pagas extraordinarias de junio y Navidad devengadas durante su ausencia.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 22. El salario base de los trabajadores comprendido en este Convenio Colectivo es el fijado por categorías en la tabla salarial que figura como anexo al presente texto articulado.

Art. 23. Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán exclusivamente de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes de igual cuantía de las establecidas como salario base mensual, incrementadas con los correspondientes complementos personales de antigüedad, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

a) El día 22 de diciembre.

b) El día 24 de junio.

c) El día 30 de marzo en concepto de participación de beneficios correspondientes al ejercicio anterior.

Art. 24. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio dispondrán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa en la cuantía del 5 por 100, por cada trienio, calculados y abonables conforme prevé en la Ordenanza Laboral de Oficial de Farmacia, con las lógicas variaciones de cálculo, como consecuencia de las modificaciones introducidas en el presente artículo.

Art. 25. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria para los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años de edad.

Se exceptúan de dicha obligatoriedad a aquellos trabajadores que, habiendo cumplido sesenta y cuatro años, no tengan derecho a la percepción de las máximas prestaciones por jubilación que con arreglo a sus anteriores cotizaciones les hubiera correspondido, como consecuencia de no haber cotizado la totalidad de los periodos anuales que la legislación establece a tales fines. No obstante, tales trabajadores podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario al cumplir los sesenta y cuatro años de edad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio, y demás normativa vigente. Los referidos trabajadores serán compensados en 24.000 pesetas por cada año que adeanten su jubilación desde los sesenta y nueve años con un máximo de 120.000 pesetas.

Los empresarios se obligan a sustituir a todo trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a la percepción a cualquiera de las prestaciones por desempleo, joven demandante de primer empleo o mayor de cuarenta y cinco años de edad.

Art. 26. Las Empresas abonarán al personal que se jubile, siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la Empresa, un premio de 50.000 pesetas.

## CAPITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 27. Como premio de constancia, los trabajadores que lleven un cierto número de años en la misma Empresa percibirán los siguientes premios:

A los quince años: Una paga (salario base más antigüedad).

A los veinte años: Una y media pagas (salario base más antigüedad).

A los veinticinco años: Dos pagas (salario base más antigüedad).

A los treinta años: Dos y media pagas (salario base más antigüedad).

En caso de que en una misma Empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la Empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

#### SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 28. Las faltas cometidas en el trabajo se considerarán en razón de su importancia en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificada, con retraso sobre el horario de entrada de diez a treinta minutos.

b) El abandono sin causa justificada de servicio, aunque sea por breve tiempo, y como consecuencia de ello se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a algún compañero.

c) Negligencia débil en el servicio al público.

d) Faltar al trabajo sin causa justificada un día al mes.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Un máximo de siete faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días.

b) Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante un periodo de treinta días.

Se considerarán faltas muy graves las relacionadas como causas justas para el despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

## SECCIÓN 3.ª SANCCIONES

Art. 29. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas conforme a lo dispuesto por los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VIII

## Defensa de la salud y órganos de seguridad en el trabajo

Art. 30. En esta materia se estará a la normativa legal vigente o a la que en el futuro se establezca. Los órganos de control y vigilancia, así como sus funciones, serán las determinadas en la mencionada normativa.

Art. 31. Las Empresas afectadas por este Convenio entregarán dos batas de trabajo a cada trabajador al inicio de su contrato laboral. Las prendas se renovarán al menos una vez al año.

## CAPITULO IX

## Comisión Mixta Paritaria

Art. 32. Se constituye una Comisión Mixta en el presente Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio.

La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma ocho representantes de los trabajadores y ocho de los empresarios, designados, respectivamente, por las Organizaciones que han formado parte de la Comisión Deliberadora.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el ámbito territorial del presente Convenio.

## CAPITULO X

## Funciones de la Comisión Paritaria

Art. 33. Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de Oficinas de Farmacia tenor siguiente:

4.1 Análisis de la situación económico-social, con especificación de las materias referentes a la política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, niveles globales de venta, nivel de productividad, rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles.

4.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales Sindicales y por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles con periodicidad anual.

4.3 Análisis de la evolución del empleo.

5. El estudio y, en su caso, la adopción de los acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las Entidades sindicales sometan a la consideración de la Entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo en las Oficinas de Farmacia. A estos efectos, y previa formulación de las correspondientes propuestas, las reuniones deliberadoras de la Comisión Mixta Paritaria se celebrarán, al menos, mensualmente.

6. A efectos de notificaciones se fijan los siguientes domicilios:

Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, en la calle Villanueva, 11, 6.ª planta, de Madrid.

Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, en la calle Lorenzo Leal, 6, piso 2.º A, de Sevilla.

Unión Sindical Obrera-Federación de Trabajadores de Químicas, en la calle Príncipe de Vergara, 13, piso 7.º, de Madrid.

Comisiones Obreras-Federación de Químicas, en la calle Fernández de la Hoz, 12, de Madrid.

Unión General de Trabajadores-Federación de Servicios Públicos, en la avenida de los Toreros, 3, también de Madrid.

## Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

$$\text{Hora extra diurna: } \frac{\text{sbm} + \text{ca} \times 15}{1.826,45} \times 75 \%$$

$$\text{Hora extra nocturna: } \frac{\text{sbm} + \text{ca} \times 15}{1.826,45} \times 118 \%$$

$$\text{Hora extra festiva: } \frac{\text{sbm} + \text{ca} \times 15}{1.826,45} \times 140 \%$$

sbm = Salario base mensual.  
ca = Complemento antigüedad.

## Tabla salarial correspondiente al período enero a diciembre de 1987

Categoría	Δ 6,75 por 100	
	S. mensual	S. anual
Facultativo .....	88.846	1.332.690
Auxiliar M. D. ....	65.657	984.855
Auxiliar Diplomado .....	60.118	901.770
Auxiliar .....	54.783	821.745
Ayudante .....	49.656	744.840
Aprendiz 16 años .....	25.444	381.660
Aprendiz 17 años .....	27.606	414.090
Jefe Administrativo .....	65.250	978.750
Jefe Sección .....	60.118	901.770
Contable .....	57.453	861.795
Oficial Administrativo .....	54.783	821.745
Auxiliar Administrativo (Caja) .....	49.656	744.840
Aspirante 16 años .....	25.444	381.660
Aspirante 17 años .....	27.606	414.090
Mozo .....	49.656	744.840
Limpieza .....	Mínimo interprofesional	

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22441** ORDEN de 18 de septiembre de 1987 sobre régimen especial y beneficios aplicables al personal minero de la Empresa «Carbones de Argovejo, Sociedad Anónima» (León).

Ilmo. Sr.: El Servicio Militar puede ser prestado por el personal minero que en la fecha de su alistamiento se encuentre trabajando, con las categorías profesionales y reglamentarias determinadas en la legislación laboral, en las Empresas mineras, cuya producción aconseje al Ministerio de Industria y Energía declararlas con derecho a que su personal pueda gozar de los beneficios que establece el Decreto-ley de la Jefatura del Estado 22/1963, de 21 de noviembre; a tal efecto es preceptivo declarar nominalmente las Empresas que se hallan comprendidas en dichos supuestos.

Las Ordenes de 2 de diciembre de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de 5 de enero de 1987, y la de 13 de mayo de 1987, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 128, de 29 de mayo de 1987, establecieron unas relaciones de Empresas con las características expresadas, si bien por modifi-