

24704 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para las «Oficinas de Farmacia».

Visto el texto del Convenio Colectivo para las «Oficinas de Farmacia», que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC.OO., USO, Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España y Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia en representación del colectivo laboral afectado, 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, 24 de septiembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1990

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º: 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 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º: Ambito territorial.

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado Español.

ARTICULO 3º: Vigencia.

La duración de este Convenio será de un año natural, que comienza a correr y contarse el día 1 de Enero de 1.990 y terminará el 31 de Diciembre de 1.990, siendo sus efectos económicos retrotraídos a la idéntica fecha del 1 de Enero de 1.990.

ARTICULO 4º: 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 pudieran disfrutar los trabajadores.

ARTICULO 5º: 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: CLASIFICACION DEL PERSONAL.

SECCION I: POR RAZON DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

ARTICULO 6º: 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 contrata-

dos por tiempo u obra o servicio determinados tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de su 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, aún 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 reintegrare 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 aquel una indemnización de diez días por cada 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 su sustitución, todo ello según establece el artículo 15, nº1, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes de 16 años y menores de 18 que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante pago de una retribución, todo ello en los términos del artículo 11, c) e l 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, c) e l 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 justifiquen su inscripción en la Oficina de Empleo.

SECCION II: CLASIFICACION FUNCIONAL

ARTICULO 7º: 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.

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

GRUPO 1º: 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 2º: 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 del Auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico Facultativo.

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

a).- Auxiliar de Farmacia, es quien realiza 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 con el Auxiliar en las funciones propias de éste.

c).- Aprendiz, es el trabajador mayor de 16 años ligado a la Empresa por Contrato especial de trabajo, en cuya virtud éste, 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 16 años tendrá derecho y la Empresa la obligación de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social según la legislación vigente.

GRUPO 4º: Personal Administrativo, se mantienen las mismas categorías que en la Ordenanza Laboral.

GRUPO 5º: Personal Subalterno, que incluye al Mono, se acuerda mantener lo previsto en la Ordenanza Laboral.

ARTICULO 9º: 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 o en formación, 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 20 días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

CAPITULO III: INGRESOS, ASCENSOS.

ARTICULO 10º: 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: 3 meses.
Auxiliar Mayor Diplomado: 2 meses.
Auxiliar Diplomado: 2 meses.
Auxiliar y Ayudante: 1 mes.
Resto del Personal: 15 días.

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

ARTICULO 11º: Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría dos 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 Ayudante que contante ejerciendo las funciones de Auxiliar 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.

ARTICULO 12º: Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de 1.800 horas y 0 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 40 horas, con independencia de que en ciertas provincias, localidades o empresas, puedan realizarse u 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.

ARTICULO 13º: 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%
- Nocturnas con el 118%
- Domingos y festivos con el 140%

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.

ARTICULO 14º: 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 6,5 horas; el resultado así obtenido se incrementará en el 50 por 100 para las jornadas laborales y en el 140 por 100 para las jornadas de domingos 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.

ARTICULO 15º: 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 de 140 por 100, todo ello conforme ha quedado determinado en artículo precedente.

En todo caso y en relación con los Artículos anteriores se entiende que los trabajadores no vendrán obligados a la prestación de horas extraordinarias ni de servicios de urgencia, salvo casos de emergencia, que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º: Enfermedad. El personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria tendrá derecho a percibir como complemento la diferencia entre lo que perciba por la prestación económica correspondiente a dicha contingencia y el total de sus retribuciones en activo.

ARTICULO 17º: Vacaciones. Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutará 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 período de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cinco 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

ARTICULO 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, cónyuga 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 cónyuga 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 que cesario.
- c).- Un día natural en caso de matrimonio de hijos 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. Todos los trabajadores disfrutarán de permiso retribuido las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre y la mañana del Sábado Santo.

ARTICULO 19°: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superar los 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 a las mismas y, en especial, a lo dispuesto en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que no solicite el reintegro 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 período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

ARTICULO 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 incompatible con la prestación del trabajo.
- Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de formación profesional propios de la especialidad.
- Prestación del servicio militar voluntario u obligatorio durante el período mínimo de su duración.

ARTICULO 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 período al percibo de su retribución.

Las excedencias especiales que al cesar tal situación no se reintegren en su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva 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 al reincorporarse al trabajo a percibir las pagas extraordinarias de Junio y Navidad devengadas durante su ausencia.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES

ARTICULO 22°: El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo es el fijado por categorías en la Tabla Salarial que figura como Anexo al presente Texto Articulado. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo correspondiente a 1.990 resultase superior al 75 la Tabla Salarial se incrementará en el porcentaje de exceso, haciéndose efectivas las diferencias por las empresas, de una sola vez, junto con la mensualidad siguiente a aquélla en que se publicase oficialmente dicho IPC.

ARTICULO 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 correspondiente al ejercicio anterior.

ARTICULO 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 cinco por ciento, por cada trienio, calculados y abonables conforme prevé la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia, con las lógicas variaciones de cálculo, como consecuencia de las modificaciones introducidas en el presente artículo.

ARTICULO 25°: Jubilación. La Jubilación será obligatoria para los trabajadores que cumplan 64 años de edad.

Se exceptúan de dicha obligatoriedad a aquellos trabajadores que, habiendo cumplido 64 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 períodos anuales que la legislación establece a tales fines. No obstante, tales trabajadores podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario al cumplir los 64 años de edad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 1194/85 de 17 de Julio y demás normativa vigente. Los referidos trabajadores serán compensados en 30.000.- pesetas por cada año que adelanten su jubilación desde los 69 años con un máximo de 150.000.- ptas.

Los empresarios se obligan a sustituir a todo trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a la percepción de cualquiera de las prestaciones por desempleo, joven demandante de primer empleo o mayor de 45 años de edad.

ARTICULO 26°: Las Empresas abonarán al personal que se jubile siempre que lleve como mínimo 15 años de antigüedad en la Empresa un premio de 75.000.- pesetas.

CAPITULO VII: PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

SECCION 1°: PREMIOS.

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

- A los 15 años: 1 paga (salario base más antigüedad).
- A los 20 años: 1,5 " " " " "
- A los 25 años: 2 " " " " "
- A los 30 años: 2,5 " " " " "

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. A partir de los 30 años de antigüedad por cada período 6-fraacción de 5 años se añadirá media paga.

SECCION 2ª: FALTAS.

ARTICULO 28ª: Las faltas cometidas en el trabajo se consideran 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 10 a 30 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 leve 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 7 faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas durante un periodo de 30 días.
- b).- Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante un periodo de 30 días.

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

SECCION 3ª: SANCIONES.

ARTICULO 29ª: 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 ORGANOS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 30ª: En esta materia se estará a la normativa legal vigente y 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. Se remitirán a la Comisión Mixta Paritaria para su conocimiento las cuestiones que susciten empresas y trabajadores sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

CAPITULO IX: COMISION MIXTA PARITARIA.

ARTICULO 32ª: 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 cinco representantes de los trabajadores y cinco 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 COMISION PARITARIA.

ARTICULO 33ª: 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.- Emisión de informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en las Oficinas de Farmacia.
- 6.- 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, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos y previa formulación de las correspondientes propuestas, las reuniones deliberadoras de la Comisión Mixta Paritaria se celebrarán, al menos, mensualmente.
- 7.- Análisis de cuestiones referentes a formación profesional en orden a su estudio y posibilidad de acuerdos en los temas que fueran procedentes.
- 8.- Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo una vez se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.
- 9.- A efectos de notificaciones se fijan los siguientes domicilios:
 - Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, en la calle General Orzá, 70 - 4ª planta de Madrid.
 - Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, en calle Lorenzo Leal, 6-2ª de Sevilla.
 - Unión Sindical Obrera-Federación de Trabajadores de Químicas, en calle Príncipe de Vergara, 13 piso 7º de Madrid.
 - Comisiones Obreras-Federación de Químicas, en la calle Fuencarral, 45 -5ª planta de Madrid.
 - Unión General de Trabajadores-Federación de Servicios Públicos en Avda. de América, 25-3º de Madrid.
 - Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares, Ayudantes y Empleados de Farmacia, en la calles Mayor, nº1, 2º piso despacho 23 también en Madrid.

ARTICULO 34ª:

Todos los trabajadores de las Oficinas de Farmacia disfrutarán de un seguro de Accidentes, que contratarán los empresarios por su cuenta y cargo y que cubrirá los accidentes ocurridos a los trabajadores dentro de la Oficina de Farmacia como consecuencia de la realización de su trabajo o del desarrollo de los hechos originados por robo o atraco, con sumados o no, y tanto debidos directamente a la comisión de los mismos como indirectamente al tratar de evitarlos, salvar personas o bienes o capturar a los autores y de los que resulte muerte, invalidez permanente total calificada, absoluta o gran invalidez de los trabajadores, cuya garantía será en todos dichos supuestos de tres millones de pesetas por cada trabajador.

La Comisión Mixta Paritaria velará por el cumplimiento del pacto contenido en el presente artículo y, en su caso, propondrá la forma que estime más conveniente a fin de facilitar a los empresarios la contratación de pólizas colectivas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: A efectos de negociación de nuevo convenio Colectivo una vez expire el presente el 31 de Diciembre de 1.990, las partes se comprometen a iniciar negociaciones en la quincena siguiente a la publicación por los organismos oficiales del IPC correspondiente a 1.990.

SEGUNDA: Igualmente las partes asumen el compromiso de negociar en el próximo convenio Colectivo, la sustitución de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Oficinas de Farmacia en coherencia con lo firmado ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ANEXO N° 1

TABLA SALARIAL DFL CONVENIO COLECTIVO DE FARMACIA CORRESPONDIENTE AL AÑO 1.990.

CATEGORIA	S. MENSUAL	S. ANUAL
FACULTATIVO	109.320	1.639.807
AUXILIAR M.D.	80.788	1.211.813
AUXILIAR DIPLOMADO	73.972	1.109.576
AUXILIAR	67.408	1.011.117
AYUDANTE	63.220	948.300
APRENDIZ 16 AÑOS	35.970	539.550
APRENDIZ 17 AÑOS	39.027	585.405
JEFE ADMINISTRATIVO	80.287	1.204.308
JEFE SECCION	73.973	1.109.576
CONTABLE	70.693	1.060.396
OFICIAL ADMINISTRATIVO	67.408	1.011.117
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CAJA)	61.099	916.483
ASPIRANTE 16 AÑOS	35.970	539.550
ASPIRANTE 17 AÑOS	39.027	585.405
MOZO	61.099	916.483
LIMPIEZA	MÍNIMO INTERPROFESIONAL	

ANEXO N° 2MODULO DE CALCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

$$\text{Hora extra diurna: } \frac{s.b.m. + c.a. \times 15}{1.800} \times 750$$

$$\text{Hora extra nocturna: } \frac{s.b.m. + c.a. \times 15}{1.800} \times 1125$$

$$\text{Hora extra festiva: } \frac{s.b.m. + c.a. \times 15}{1.800} \times 1400$$

s.b.m. = Salario base mensual.

c.a. = Complemento antigüedad.

24705 RESOLUCION de 24 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo «Agencias de Viajes» para 1990.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Agencias de Viajes» para 1990, que fue suscrito con fecha 22 de enero de 1990, de una parte, por las Organizaciones empresariales, AEDAVE y FEAAY, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Central Sindical UGT, en representación de los trabajadores de este

mismo sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 24 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

REVISION SALARIAL

Por la representación empresarial, después de aportarse certificación del INE sobre el IPC nacional del año 1989, que acredita para dicho período un incremento del 6,9 por 100, se recuerda el criterio e interpretación amplio sostenido por ella en la adaptación de 1989, así como los términos pactados para el Convenio.

Una vez efectuados los valores previstos en las disposiciones citadas, se acuerda que los salarios y plus de transporte (artículos 23 y 27 del Convenio), quedan con efectos de 1 de enero de 1990, como sigue:

Nivel	Salario base mensual Pesetas
1	102.274
2	99.076
3	89.483
4	86.289
5	79.901
6	73.507
7	47.941

Plus de transporte	Pesetas por mes
Niveles 1 al 4...	7.468
Niveles 5 y 6...	5.348
Nivel 7.....	4.288

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24706 RESOLUCION de 30 de junio de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.800/1986, promovido por «Biotherm, Societe Anonyme», contra acuerdos del Registro de 16 de mayo de 1985 y 21 de octubre de 1987. Expediente de marca internacional número 479.230.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.800/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Biotherm, Societe Anonyme», contra resoluciones de este Registro de 16 de mayo de 1985 y 21 de octubre de 1987, se ha dictado, con fecha 23 de enero de 1989, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso interpuesto por el Procurador don Rafael Rodríguez Montañá en nombre y representación de «Biotherm, Societe Anonyme», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 16 de mayo de 1985 y desestimación, por silencio administrativo, del recurso de reposición interpuesto posteriormente denegado expresamente en fecha 21 de octubre de 1987, debemos declarar y declaramos la nulidad de las citadas resoluciones exclusivamente en lo que se refiere a la denegación de inscripción de la marca «Biotherm», en las clases 20 y 21 del Nomenclátor, confirmando en consecuencia en los restantes extremos sin que proceda hacer pronunciamiento en costas.»