

20573 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para «Oficinas de Farmacia».

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para «Oficinas de Farmacia» (Código de Convenio número 9903895), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1996, de una parte, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia, Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, Unión Sindical Obrera-FTQ, Unión General de Trabajadores-FSP y Comisiones Obreras-FITEQA, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1996

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las empresas de Oficina 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.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Vigencia y denuncia.*

La duración de este Convenio será de un año natural que comienza a correr y contarse el día 1 de enero de 1996 y terminará el 31 de diciembre de 1996, siendo sus efectos económicos los que se indican en el artículo 23.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo, el día 31 de diciembre de 1996, comprometiéndose las partes a iniciar nuevas negociaciones para el Convenio de 1997 a la mayor brevedad posible, a partir de dicha fecha.

Artículo 4.

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.

Artículo 5. *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.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Artículo 6.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita 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.

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 ingresan 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 reincorporarse 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 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, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Son trabajadores contratados en aprendizaje, aquellos contratados con arreglo al artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

Régimen retributivo del contrato de aprendizaje:

a) La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad y mayores de dieciocho años será el 70, 80 ó 90 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente cada año, durante, respectivamente, el primero, segundo o el tercer año de vigencia del contrato.

b) La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad y menores de dieciocho años será el 85 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente cada año.

Régimen formativo del contrato de aprendizaje:

a) Los tiempos dedicados a la formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en la forma que, en su caso, se determine en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a la formación teórica pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

b) La formación teórica deberá impartirse en los centros legalmente autorizados, según dispone el artículo 5.º de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 19 de septiembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 28), bien de forma presencial o a distancia. Cuando el Aprendiz no posea el título de Graduado Escolar, el tiempo dedicado a la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Son trabajadores contratados en prácticas los Licenciados en Farmacia que sean contratados en los términos fijados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre. La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 ó 75 por 100 del salario previsto para el facultativo en el anexo I, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida; en caso contrario, tales contratos se considerarían en fraude de ley, constituyéndose en indefinidos a todos los efectos.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 7.

La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener previstas todas las plazas que a continuación se enumeran si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 8. Grupos y categorías.

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

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

Grupo segundo: 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.

c) Técnico en Farmacia, es el trabajador que, con la titulación adecuada, como mínimo de Formación Profesional de primer grado o equivalente, realiza las labores propias de Auxiliar de Farmacia, y además prepara las fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico Facultativo. A tenor de lo dispuesto en el artículo 7.º de este Convenio, la simple obtención del título de Formación Profesional no supondrá el reconocimiento automático de esta categoría, si por parte de la empresa no se dota esa plaza.

Grupo tercero: 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 dieciséis años, ligado a la empresa por contrato especial de trabajo, en cuya virtud ésta, 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 pensar al público ni hacer horas extraordinarias, ni nocturnas, como tampoco realizar las tareas de limpieza del local de farmacia, y sí 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 cuarto: Personal administrativo.

Jefe Administrativo: Es quien, provisto o no de poder, asume, con plenas facultades, la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa, que tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Jefe de Sección: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores.

Oficial Administrativo: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, gestión de informes, liquidaciones de la Seguridad Social u otros cometidos similares.

Auxiliar Administrativo: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Jefes y Oficiales en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: Redac-

ción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estudio para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Están comprendidos en esta categoría los que realizan el cobro de ventas al contado, revisión de talones de caja u otras operaciones similares.

Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en el trabajo burocrático o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Grupo quinto: Personal subalterno, que incluye el Mozo, que es el trabajador cuyas funciones consisten en efectuar el transporte de mercancías dentro o fuera de la farmacia, hacer los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y se encarga de su reparto, así como cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

Artículo 9.

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 veinte días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensos

Artículo 10. Períodos de prueba.

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: Seis meses.
Auxiliar Mayor Diplomado: Cuatro meses.
Auxiliar Diplomado: Cuatro meses.
Técnico en Farmacia: Cuatro meses.
Auxiliar y Ayudante: Dos meses.
Resto del personal: Dos meses.

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

Artículo 11.

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 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.

CAPÍTULO IV

Jornadas de trabajo, horas extras, enfermedad, vacaciones

Artículo 12.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de 1.800 horas 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.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

La realización de horas de trabajo, por encima de los topes señalados se ejecutarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley se abonarán con los siguientes recargos:

- Diurnas con el 75 por 100.
- Nocturnas con el 118 por 100.
- Festivas con el 140 por 100.

El módulo para el 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 abonará con el recargo de ésta última.

Tendrán consideración de horas nocturnas aquellas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que contractualmente se hubiese establecido que el trabajo fuese nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 14.

Dada la obligación legal de prestar servicio de urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho servicio tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y 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 en días hábiles y en el 140 por 100 para las jornadas de domingos y festivos. No obstante los empresarios y trabajadores de Oficina de Farmacia situadas en zonas rurales de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo por causa del servicio de urgencia.

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

Artículo 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 del servicio de urgencia, sufrirá un incremento del 60 por 100 y del 150 por 100, respectivamente, para las jornadas laborales y festivas en vez del 50 por 100 y 140 por 100 antes citado, de conformidad con lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 16. Incapacidad temporal y consulta médica.

El personal en situación de incapacidad temporal, no obstante tener su contrato suspendido mientras dure la misma, 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 enfermedad profesional.
- b) Enfermedad común y sólo para el supuesto de hospitalización y durante el período de seis meses desde la fecha de la baja.
- c) La situación de maternidad se regulará por sus normas particulares no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno ya que la Seguridad Social, durante este período, abona a la trabajadora el 100 por 100 de su base reguladora y sin que quepan fórmulas de pago delegado.

Si el trabajador 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 a todos los efectos las ausencias de los trabajadores para acudir a consultas médicas, siempre que lo hagan para atender su propio estado de salud. El trabajador vendrá obligado a avisar a la dirección de la empresa con la suficiente antelación y a presentar a la misma el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible, y, de ser ello posible, hacerlo en aquellas horas que le indique la empresa en función de las necesidades de la misma.

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 y 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.

CAPÍTULO V**Licencias y excedencias****Artículo 18.**

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

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano. Estos tres días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la 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, el trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.
- 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.

Artículo 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 del 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 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.

Artículo 20. Excedencia para cuidado de familiares enfermos.

Con independencia de la excedencia establecida en el número 3 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una situación de excedencia especial que se fija en los siguientes términos:

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un período de un año, destinado al cuidado de ascendientes o descendientes en primer grado por consanguinidad (padres e hijos) o cónyuges que padezcan enfermedad grave, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la solicitud certificado médico que justifique la gravedad del familiar causa de dicha excedencia.

El reintegro en la empresa será automático y en el mismo puesto de trabajo que ostentaba el trabajador antes de producirse la excedencia.

La solicitud de reingreso se presentará en la empresa con un mes de antelación con respecto a la fecha del vencimiento. El incumplimiento de este requisito liberará a la empresa de la reserva del puesto de trabajo.

Para solicitar una nueva situación de excedencia de las reguladas en este artículo, deberán haber transcurrido al menos dos años de trabajo efectivo, contados a desde la última reincorporación.

Artículo 21.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal 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 cursillos de formación profesional propios de la especialidad.

Prestación del servicio militar voluntario u obligatorio o prestación social sustitutoria, en ambos casos durante el período mínimo legal de su duración.

Artículo 22. Excedencias especiales y preavisos de cese.

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.

Los excedentes especiales que al cesar tal situación no reingresen 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 o servicio social sustitutorio, después de llevar dos años en la empresa al iniciar dicho servicio, tendrán derecho al reincorporarse al trabajo o percibir las pagas extraordinarias de Junio y Navidad devengadas durante su ausencia.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal facultativo, tres meses; personal técnico, un mes; personal auxiliar de farmacia y administrativo, quince días, personal subalterno, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo será, con efectos económicos de 1 de enero de 1996, el fijado por categorías en la tabla salarial, que figura en el anexo al presente Convenio.

Caso de que en 1996 el IPC suba por encima del 3 por 100, esta circunstancia se tendrá en cuenta en la negociación del Convenio del año 1997.

Artículo 24.

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:

- El día 22 de diciembre.
- El día 24 de junio.
- El día 30 de marzo, en concepto de participación de beneficios, correspondiente al ejercicio anterior.

Artículo 25. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores 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, cifrado en la cuantía del 5 por 100 por cada trienio. La base de cálculo será el último salario base, tanto para el trienio de nuevo vencimiento como para el de los ya perfeccionados, sin que en ningún caso este complemento de antigüedad pueda superar el 60 por 100 del salario base que en ese momento se perciba.

La fecha para el inicio del cómputo del complemento de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario, no se estimará el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicios prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo, los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente empiece de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 26. Jubilación.

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, como reparto o distribución del trabajo y con la aspiración de ser una concreción del artículo 40.1 de la Constitución Española, en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, la partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los trabajadores que cumplan los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización a la Seguridad Social que les garantice una pensión mínima de jubilación, podrán continuar en su puesto de trabajo hasta que reúnan las condiciones legales exigidas por la Seguridad Social para concederles una pensión de jubilación, todo ello según permiten las sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril, así como la del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1987.

Las empresas abonarán al personal que se jubile con sesenta y cinco años de edad, siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, un premio de 100.000 pesetas.

No obstante ello, los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cuatro años de edad podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario, en cuyo caso, la empresa se obliga a:

- Contratar a otro trabajador bajo cualquier modalidad de contrato, excepto la contratación a tiempo parcial y la prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de un año, a efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.
- Los referidos trabajadores serán compensados con 150.000 pesetas.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Artículo 27. Premios.

En función de los años que se lleven en la empresa, se percibirá un premio de constancia, cuya cuantía y devengo serán los siguientes:

- A los quince años: Una paga (salario base más antigüedad).
 - A los veinte años: Una paga y media (salario base más antigüedad).
 - A los veinticinco años: Dos pagas (salario base más antigüedad).
 - A los treinta años: Dos pagas y media (salario base más antigüedad).
- A partir de los treinta y cinco años de antigüedad, por cada período de cinco años se abonará media paga únicamente. 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

Artículo 28.

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 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 al algún compañero.
- c) Negligencia leve en el servicio al público.
- d) Faltar al trabajo sin causa justificada un día al mes.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Un máximo de siete faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante un período 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 SANCIONES

Artículo 29.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestaciones 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.

CAPÍTULO VIII

Defensa de la salud y órganos de seguridad en el trabajo

Artículo 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 determinadas en la mencionada normativa. Se remitirán a la Comisión Mixta Paritaria para su conocimiento las cuestiones que susciten empresa y trabajadores sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 31.

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.

CAPÍTULO IX

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 32.

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 el 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.

Artículo 33. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
2. A requerimiento de la partes, deberá mediar, o conciliar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo 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 del 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 Oficina 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 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 esa 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 (FEFE), calle Maldonado, 65, escalera B, 1.º izquierda, Madrid.

Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, calle Archiduque Luis Salvador, 117, 1.º D, Palma de Mallorca.

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

Comisiones Obreras, FITEQA, plaza Cristino Martos, 4, Madrid.

Unión General de Trabajadores-Federación de Servicios Públicos-Sanidad, avenida de América, 25, 3.º, Madrid.

Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares, Ayudantes y Empleados de Farmacia, calle Embajadores, número 168, 2.º C, escalera central, Madrid.

CAPÍTULO X

Seguro de accidentes

Artículo 34.

Todos los trabajadores de las Oficinas de Farmacia disfrutarán de un seguro de accidentes, que contratarán los empresarios por su cuenta y cargo, 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 hechos originados por robo o atraco, consumados 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 cualificada, absoluta o gran invalidez de los trabajadores, cuya garantía será en todos dichos supuestos de 5.000.000 de pesetas por cada trabajador.

La empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador una copia del seguro concertado en lo que le afecta, tan pronto como le sea facilitada la póliza por la entidad aseguradora.

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.

CAPÍTULO XI

Comisión de Formación

Artículo 35.

Debido a la profunda reforma operada en el campo de la contratación laboral a raíz del Real Decreto-ley 18/1993 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de diciembre), y que actualmente regula el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» del 29), se hace necesario la constitución de una Comisión de Formación.

La Comisión de formación se compondrá de los miembros designados por la Comisión Negociadora del presente Convenio, siendo su funcionamiento igual que el previsto para la Comisión Mixta Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión de Formación las siguientes:

1. Emitir informes acerca de programas de formación que se sometan a su consideración.
2. Recabar información acerca de posibles centros de formación.
3. Asumir cuantas funciones en orden a la formación profesional tenga asignadas hasta ahora la Comisión Mixta Paritaria.
4. Presentar, avalar y, en su caso, gestionar, los programas de formación, que acogándose al Acuerdo Nacional de Formación del sector, sean tramitados ante los organismos oficiales competentes.

Disposición adicional.

Siendo conscientes ambas partes negociadoras del momento de cambio de la actual legislación farmacéutica que estamos viviendo, se comprometen a negociar, en el próximo Convenio, la solución a la situación laboral que se ocasiona con motivo de la citada nueva normativa y, en especial, la creada por el desarrollo del artículo 88.2 de la Ley del Medicamento, en la materia de obligación de dotar la plantilla con un determinado número de farmacéuticos adjuntos, tanto en la legislación estatal como en las diversas leyes de ordenación farmacéutica que se pudieran aprobar en las distintas autonomías.

ANEXO 1

Tabla salarial Convenio de Oficinas de Farmacia 1996

Incremento del 3 por 100

Categorías	Salario mes - Pesetas	Salario anual - Pesetas
Facultativo	151.587	2.273.805
Auxiliar M. Diplomado	112.024	1.680.360
Auxiliar Diplomado	102.572	1.538.580

Categorías	Salario mes - Pesetas	Salario anual - Pesetas
Técnico en Farmacia	102.572	1.538.580
Auxiliar	93.470	1.402.050
Ayudante	87.663	1.314.945
Aprendiz dieciséis años (1)	49.877	748.155
Aprendiz diecisiete años (1)	54.115	811.725
Jefe Administrativo	111.328	1.669.920
Jefe de Sección	102.572	1.538.580
Contable	98.026	1.470.390
Oficial Administrativo	93.470	1.402.050
Auxiliar Administrativo Caja	84.722	1.270.830
Aspirante dieciséis años (1)	49.877	748.155
Aspirante diecisiete años (1)	54.115	811.725
Mozo	84.722	1.270.830
Limpieza	SMI *	-

* SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

(1) Este salario es para Aprendices y Aspirantes sin contrato de aprendizaje del Real Decreto 2317/1993. El régimen retributivo de los Aprendices con contrato del Real Decreto citado será el recogido en el artículo 6 de este Convenio.

ANEXO 2

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

Hora extra diurna

$$\frac{SBM + CA \times 15}{1.800} \times 75 \text{ por } 100$$

Hora extra nocturna

$$\frac{SBM + CA \times 15}{1.800} \times 118 \text{ por } 100$$

Hora extra festiva

$$\frac{SBM + CA \times 15}{1.800} \times 140 \text{ por } 100$$

SBM= Salario base mensual.

CA= Complemento antigüedad.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20574

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, referente al expediente de marca número 1.662.943/4, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso contencioso-administrativo número 393/1994, promovido por Consorci del Circuit de Catalunya contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 3 de julio de 1992 y de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 21 de septiembre de 1993.

En el recurso contencioso-administrativo número 393/1994, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña por Consorci del Circuit de Catalunya contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 3 de julio de 1992 y de la Oficina Española de Patentes y Marcas de 21