

4. Presupuesto (previsión desglosada de gastos):

Gastos	Coste
Viaje de ida y vuelta (indicar medios de transporte)
Importe de la prima de seguro
Preparación y desarrollo de la actividad (especificar)
Bolsa de profesor/es
Total global

El Director del solicita participar en la convocatoria de ayudas para la realización de intercambios (o encuentros) escolares entre alumnos y Profesores de centros docentes de los países miembros de la Unión Europea durante el curso 1997-1998, para lo que adjunta la siguiente documentación:

5. Documentación aportada por el centro:

- Solicitud formalizada. Apartado quinto.1.
- Proyecto pedagógico. Apartado quinto.1.a).
- Previsión desglosada de gastos. Apartado quinto.1.b).
- Aprobación del Consejo Escolar o certificado de Dirección del centro. Apartado quinto.1.c).
- Compromiso formal de aceptación por parte del centro extranjero para el curso 1998-1999. Apartado quinto.1.d).

Asimismo, el Director certifica que se encuentran archivadas en el centro las autorizaciones del padre, madre o tutor de los alumnos participantes.

..... a de de 1998.

El/los Director/es del/los centro/s solicitante/s
(Firma y sello del centro)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

27792 RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 1998, del Instituto Social de la Marina, por la que se procede a designar los miembros de la Mesa Central de Contrataciones del Instituto Social de la Marina, y se anula la anterior designación de fecha 2 de septiembre de 1996.

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, y en el artículo 22 del Real Decreto 390/1996, de 1 de marzo, por el que se desarrolla parcialmente el referido texto legal, esta Dirección General, en su calidad de Órgano de Contratación del Instituto Social de la Marina, resuelve:

Primero.—Efectuar nueva designación de los miembros de la Mesa Central de Contrataciones del Organismo, que pasará a tener la siguiente composición:

A) En los supuestos en que no opere la delegación de competencias en materia de contratación prevista en el artículo 31 de la Orden de 21 de mayo de 1996, será:

Presidente: Subdirector general de Administración y Análisis Presupuestario, quien será sustituido, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, por el Vicepresidente y, en su defecto, por el Vocal de la Mesa de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden.

Vocales:

Consejero Técnico de la Subdirección General de Administración y Análisis Presupuestario, que actuará como Vicepresidente.

Jefe del Servicio de Inversiones.

Jefe del Servicio de Régimen Interior e Instalaciones.

Letrado adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica de la entidad.

Interventor Central, a quien sustituirá, en casos de ausencia, vacante o enfermedad, el funcionario del Cuerpo Superior de Intervención y Contabilidad de la Administración de la Seguridad Social de la referida Intervención, que se designe al efecto.

Secretario: Jefe de la Sección adscrita al Servicio de Inversiones, titular del desempeño de las tareas propias de contratación administrativa, que será sustituido, en caso de ausencia, vacante o enfermedad, por el funcionario de este organismo que el Órgano de Contratación designe al efecto.

B) En los supuestos en que estuviesen delegadas las competencias en materia de contratación a que alude el artículo 31 de la Orden de 21 de mayo de 1996.

La composición de la Mesa Central de Contratación será la reflejada en el apartado anterior, salvo la Presidencia de la misma, que será ejercida por el Secretario general de este organismo, quien será sustituido, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, por el Vicepresidente y, en su defecto, por el Vocal de la Mesa de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este Orden.

Segundo.—Anular la Resolución de fecha 2 de septiembre de 1996, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 236, de 30 de septiembre, por la que se procedía a designar a los miembros permanentes de la Mesa Central de Contrataciones del Instituto Social de la Marina.

Madrid, 6 de noviembre de 1998.—El Director general, Rafael Mateos Carrasco.

27793 RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia (número de código 9903895), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 1998, de una parte, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, Unión Sindical Obrera, FITEQA-CC.OO., FSP-UGT y la Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia, en representación del Colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 resuelve:

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, 20 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1998 Y 1999

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 dos años naturales que comienzan a correr y contarse el día 1 de enero de 1998 y terminará el 31 de diciembre

de 1999, siendo sus efectos económicos los que se indican en el artículo 23. El abono de las diferencias salariales que se originen por la aplicación del presente Convenio se realizará en los treinta días siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», devengando las mismas a partir de esa fecha el 10 por 100 de interés de demora que marca la ley.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo, el día 31 de diciembre de 1999, comprometiéndose las partes a iniciar nuevas negociaciones para el Convenio de 2000 a la mayor brevedad posible a partir de dicha fecha.

Denunciado el Convenio con arreglo al párrafo precedente quedará vigente su contenido normativo hasta nuevo acuerdo global que lo sustituya en el nuevo Convenio.

Artículo 4.

El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en 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.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

SECCIÓN I. 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, en formación, en prácticas, con contrato de relevo y a tiempo parcial. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

1. Trabajadores fijos: 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 y con independencia de la jornada que realice el trabajador. En caso de no pactarse jornada completa, esta circunstancia deberá reflejarse por escrito en el oportuno contrato de trabajo a tiempo parcial, tal y como dispone el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Trabajadores contratados por tiempo determinado: Son trabajadores contratados por tiempo determinado aquéllos que son contratados por tiempo cierto, expreso o tácito, de acuerdo con la legislación vigente, siempre que así se pacte por escrito y especialmente en los siguientes supuestos al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A) Contratos de obra o servicio determinado: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

B) Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, 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. Estos contratos podrán tener una duración máxima de trece meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan la necesidad de celebrar este tipo de contratos. En los contratos de duración superior a nueve meses en los que el trabajador a su término no adquiera la condición de fijo, se abonará al mismo por la empresa una indemnización de un día por cada mes de duración de contrato.

C) Contratos de interinidad: 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, en los casos

tales como servicio militar o prestación social sustitutoria, excedencia especial, excedencia por paternidad o maternidad 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, computándose, 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 la sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

3. Trabajadores contratados en formación: Son aquellos contratados con arreglo al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción que al mismo da la Ley 63/1997 ya mencionada.

El número máximo de contratos que bajo esta modalidad se pueden realizar por centro de trabajo no será superior a la siguiente escala, y referido al número total de trabajadores en plantilla:

Trabajadores	Contratos de trabajo
Hasta 5	1
De 6 a 10	2
De 11 a 25	3

La duración de los contratos en formación no será en ningún caso inferior a seis meses ni podrá exceder de tres años. Los puestos de trabajo objeto de este contrato en ningún caso estarán referidos a las categorías de mozo ni limpieza. La retribución en los dos primeros años de duración del contrato no será inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo, por lo que si el tiempo dedicado a la formación es del 15 por 100 de la jornada, el salario será del 85 por 100 del SMI. En el tercer año la retribución será del 90 por 100 del SMI.

Este contrato se extinguirá al vencimiento del término convenido.

Los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad ostentarán la nueva categoría profesional de «formación laboral».

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.

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 trabajador contratado en formación no posea el título de Graduado Escolar, el tiempo dedicado a la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

4. Trabajadores contratados en prácticas: Son aquéllos que estando en posesión del título de Licenciado en Farmacia o de Técnico en Farmacia o cualquier otro título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes son contratados en los términos fijados por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

El personal que ostente la titulación de Licenciado en Farmacia y que sea contratado para prestar servicios laborales en una oficina de farmacia, tendrá que ser encuadrado en la categoría profesional de personal facultativo. El personal que ostente el resto de las titulaciones que habilitan para celebrar este contrato deberá ser encuadrado en la categoría que le corresponda de acuerdo con las funciones que realice.

A los efectos de llevar a cabo prácticas en este sector, en ningún caso los trabajadores podrán ser contratados bajo la modalidad de prácticas para cubrir puestos de farmacéuticos regentes o sustitutos, pudiendo ser nombrado este trabajador, farmacéutico adjunto en la oficina de farmacia donde preste sus servicios. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por farmacéutico regente, sustituto o adjunto, lo que esté establecido en la legislación aplicable en cada Comunidad Autónoma.

Quedan excluidos de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo precedente las personas que se encuentren realizando prácticas tuteladas, ya que las mismas no responden a una relación laboral entre empresa y trabajador.

En ningún caso el personal contratado bajo la modalidad de prácticas, podrá ser utilizado para realizar otras funciones diferentes a las que devengan de su contratación, no pudiéndose utilizar esta figura contractual como elemento para llevar a cabo el denominado «despido objetivo», ni para desplazar en sus funciones al personal técnico o auxiliar administrativo anteriormente contratado.

La retribución mínima de estos trabajadores será del 70 o del 85 por 100 del salario previsto para la categoría que ostente el trabajador y que se fija en el anexo 1 de este Convenio, respectivamente el primero y segundo año de vigencia del contrato.

5. Contratos de relevo: Son trabajadores contratados bajo la modalidad de relevo aquéllos que ingresan en la empresa para cubrir la jornada de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial que regula el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, así como el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

6. Contrato a tiempo parcial: El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando, al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada habitual de este sector en dichos períodos de tiempo.

Todos los contratos regulados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al contrato de relevo y en materia de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

En caso de que se produzcan modificaciones legislativas en esta materia durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta se reunirá para estudiar su incorporación al texto del Convenio.

7. Contrato para el fomento de la contratación indefinida: Con objeto de incentivar la contratación indefinida de trabajadores, se podrá celebrar el contrato regulado en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre. La modalidad prevista en el apartado b) del número 2 de dicha disposición adicional, podrá celebrarse hasta transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la misma.

SECCIÓN II. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 7.

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.

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 capacitados.

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 del Auxiliar de Farmacia y además prepara 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 de aprendizaje, suscrito al amparo de legislaciones anteriores a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, en cuya virtud la empresa, 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.

d) Formación laboral, ostentará esta categoría el trabajador contratado, bajo la modalidad de «contrato para la formación» contemplada en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y desarrollada por Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

Grupo cuarto: Personal administrativo:

a) 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.

b) 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.

c) Contable: Se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las anteriores.

d) 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.

e) 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: Redacción 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.

f) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y los 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. Retribución de los aprendices.

Los trabajadores contratados al amparo de legislaciones anteriores a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, bajo la modalidad de contrato de aprendizaje cobrarán el 70, 80 o 90 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente cada año, respectivamente, el primero, segundo o tercer año del contrato.

Los trabajadores contratados al amparo de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, bajo la modalidad del contrato en formación, cobrarán durante los dos primeros años el 85 por 100 del salario mínimo interprofesional, y para el tercer año su retribución será del 90 por 100 del referido salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, siempre y cuando el tiempo dedicado a la formación sea de un 15 por 100 de la jornada habitual, según lo dispuesto en el punto 3 del artículo 6.º de este Convenio.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensosArtículo 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

Jornada de trabajo, horas extras, enfermedad, vacaciones

Artículo 12.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante 1998 una jornada laboral de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo. Para el año 1999, la jornada laboral será de mil setecientas ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo. Será 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.

En el primer trimestre de cada año se confeccionará un calendario laboral en el cual se deberá establecer la distribución del cómputo anual de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal. El establecimiento de este calendario laboral se deberá realizar mediante acuerdo entre empresa y trabajadores. En caso de desacuerdo entre las partes se estará a la legislación vigente.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden necesario el que se produzca una reducción y a ser posible la eliminación de las horas extraordinarias al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo en el sector de oficinas de farmacia.

La realización de horas de trabajo, fuera del horario habitual se compensarán por descansos equivalentes dentro de los tres meses siguientes a su realización, o, si así se acordase entre empresa y trabajador, también podrán ser compensadas por el abono de las mismas 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 2 al presente Convenio.

En caso de que una hora sea nocturna y además festiva, se abonará con el recargo de esta 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. *Horas de guardia.*

Dada la obligación legal de prestar servicio de urgencia por parte de las oficinas de farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho servicio se compensarán preferentemente por descansos equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Alternativamente, si así se acordase entre empresa y trabajador, podrán compensarse económicamente remunerándose 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 seis con cinco 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 o de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de compensación 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 completo se entiende sin perjuicio del descanso compensatorio de doce horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos, dentro de las semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios y en los supuestos en que deban compensarse económicamente, 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 un 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.

Artículo 16 bis. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que

puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el Médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto de trabajo no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el Médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 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 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, previo aviso, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y causas que a continuación se expresan:

a) En caso de fallecimiento de ascendientes, descendientes, cónyuge o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad, tres días naturales que podrán ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en población distinta al de residencia del trabajador.

b) Por enfermedad grave del cónyuge o familiares que convivan o dependan del trabajador, así como familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a cinco días naturales que podrán ser prorrogados; en caso de que no se produzca dicha prórroga, el trabajador tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario sin retribución.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, o padre/madre, un día en la fecha de celebración de dicho matrimonio.

d) En caso de nacimiento de hijo, tres días naturales; en el supuesto de parto en circunstancias que produzcan una gravedad fuera de lo común,

este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales, y en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución.

e) Todos los trabajadores disfrutarán de permiso retribuido las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Veinte días por matrimonio del trabajador.

h) Con respecto a otras situaciones, se estará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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 período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa.

Artículo 19 bis. *Excedencia por maternidad/paternidad (cuidado de los hijos).*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años con reserva de puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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 reingreso 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 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 a 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.

Artículo 22 bis. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el madre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo será, para el año 1998 y con efectos del 1 de enero de dicho año, el contenido en la letra A del anexo I del presente Convenio. Para

el año 1999, el salario citado será el contenido en la letra B del anexo I citado.

Artículo 23 bis. Cláusula de descuelgue.

Las empresas cuya estabilidad económica se pudiera ver perjudicada como consecuencia del incremento salarial establecido en el presente Convenio podrán dejar de aplicarlo si acreditan encontrarse en condiciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior y persista tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso. Estas empresas no vendrán obligadas a la aplicación de los incrementos salariales del Convenio, garantizándose en todo caso que los trabajadores percibirán sus salarios con arreglo a la tabla salarial del Convenio correspondiente al año anterior al que soliciten el descuelgue, de tal manera que las tablas salariales de los trabajadores afectados quedarían congeladas mientras la empresa tenga autorizado el descuelgue del Convenio en vigor.

A tal efecto, en el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la empresa comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio y a los trabajadores afectados su decisión de inaplicación total o parcial del incremento salarial pactado en este Convenio, acompañando la documentación que estime pertinente en justificación de su pretensión.

Practicadas las comprobaciones oportunas y vistos los informes de las partes, éstas podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta del Convenio, la que deberá decidir en un plazo no superior a un mes desde que se complete la instrucción del expediente, cuya decisión en ese caso de arbitraje sería vinculante para las partes. La resolución de arbitraje se remitirá a las partes en el plazo de siete días. Los gastos ocasionados como consecuencia de la intervención de la Comisión Mixta del Convenio serán en su totalidad a cargo de la empresa y se fijan en 25.000 pesetas. Por la Comisión Paritaria del Convenio se determinará el fin a que deben destinarse las cantidades percibidas en este concepto de gastos.

Artículo 24.

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

- a) El día 24 de junio.
- b) El día 22 de diciembre.
- c) 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 servicio prestado 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, las 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:

1. 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.
2. Los referidos trabajadores serán compensados con 150.000 pesetas.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN I. 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 II. FALTAS

Artículo 28.

Las faltas cometidas en el trabajo se clasifican en razón de su importancia en leves, graves y muy graves. Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad injustificada en dos días durante el período del mes de que se trate, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.
4. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.
6. La reincidencia en falta leve —excluida la de puntualidad—, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis meses dictada por los Tribunales de Justicia.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
9. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones.
10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
12. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.

Según establece el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SECCIÓN III. SANCIONES

Artículo 29.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

SECCIÓN IV. ACOSO SEXUAL

Artículo 29 bis.

Será falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

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 30 bis.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Dadas las características de las empresas que conforman este sector, donde el número de trabajadores/as de cada centro de trabajo es reducido, y a los efectos de cumplimentar la normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la constitución a nivel autonómico de un Comité de Salud y Prevención, cuyas funciones serán las derivadas de la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que, como primera acción, será la de la elaboración del mapa de riesgos en su ámbito sectorial y funcional, todo ello siempre en base a lo dispuesto en la Ley 31/1995.

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 las 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 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 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 (FEFE), en la calle Columela, 2, de Madrid.

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

Unión Sindical Obrera, en calle Príncipe de Vergara, 13, 7.º, en Madrid.

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

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

Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares, Ayudantes y Empleados de Farmacia, en la calle Embajadores, número 168, 2.º, C, escalera central, también de 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 RDL 18/1993 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de diciem-

bre), 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 necesaria 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, acogiéndose al Acuerdo Nacional de Formación del sector, sean tramitados ante los organismos oficiales competentes.

Disposición adicional primera.

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 ocasione 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.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen formalmente a seguir conversando con objeto de alcanzar un acuerdo en el próximo Convenio sobre lo dispuesto en el artículo 52.c) del texto articulado del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera.

Las partes acuerdan establecer un mecanismo que permita suprimir el complemento de antigüedad a partir del 1 de enero de 2000, con respecto de las situaciones anteriores.

Disposición adicional cuarta.

Las partes acuerdan establecer un mecanismo que permita suprimir los premios de constancia a partir del 1 de enero de 2000, con respecto de las situaciones anteriores.

ANEXO 1

a) Tabla salarial del Convenio de Empleados de Oficinas de Farmacia para 1998

Incremento: 2,6 por 100

Categorías	Salario mes — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Facultativo	159.261	2.388.915
Auxiliar M. diplomado	117.696	1.765.440
Auxiliar diplomado	107.765	1.616.475
Técnico en Farmacia	107.765	1.616.475
Auxiliar	98.202	1.473.030
Ayudante	92.101	1.381.515
Aprendiz dieciséis años (1)	—	SMI en cómputo anual
Aprendiz diecisiete años (1)	—	SMI en cómputo anual
Jefe administrativo	116.964	1.754.460
Jefe de Sección	107.765	1.616.475
Contable	102.989	1.544.835
Oficial administrativo	98.202	1.473.030
Auxiliar administrativo Caja	89.011	1.335.165
Aspirante dieciséis años (1)	—	SMI en cómputo anual.

Categorías	Salario mes — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Aspirante diecisiete años (1)	—	SMI en cómputo anual.
Mozo	89.011	1.335.165
Limpieza	SMI*	—

* SMI: Salario mínimo interprofesional.

b) Tabla salarial del Convenio de Empleados de Oficinas de Farmacia para 1999

Incremento: 2,4 por 100

Categorías	Salario mes — Pesetas	Salario anual — Pesetas
Facultativo	163.083	2.446.245
Auxiliar M. diplomado	120.521	1.807.815
Auxiliar diplomado	110.351	1.655.265
Técnico en Farmacia	110.351	1.655.265
Auxiliar	100.559	1.508.385
Ayudante	94.311	1.414.665
Aprendiz dieciséis años (1)	—	SMI en cómputo anual
Aprendiz diecisiete años (1)	—	SMI en cómputo anual
Jefe administrativo	119.771	1.796.565
Jefe de Sección	110.351	1.655.265
Contable	105.461	1.581.915
Oficial administrativo	100.559	1.508.385
Auxiliar administrativo Caja	91.147	1.367.205
Aspirante dieciséis años (1)	—	SMI en cómputo anual.
Aspirante diecisiete años (1)	—	SMI en cómputo anual.
Mozo	91.147	1.367.205
Limpieza	SMI*	—

* SMI: Salario mínimo interprofesional.

ANEXO 2

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

Hora extra diurna

$$\frac{\text{S.B.M.} + \text{C.A.} \times 15}{\text{Horas año}} \times 75 \text{ por } 100$$

Hora extra nocturna

$$\frac{\text{S.B.M.} + \text{C.A.} \times 15}{\text{Horas año}} \times 118 \text{ por } 100$$

Hora extra festiva

$$\frac{\text{S.B.M.} + \text{C.A.} \times 15}{\text{Horas año}} \times 140 \text{ por } 100$$

S.B.M.: Salario base mensual.

C.A.: Complemento antigüedad.