

14309 *RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para Farmacias (código de Convenio número 9903895).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para Farmacias (código de Convenio número 9903895), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2000, 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 USO, CCOO, UGT y CSI-CSIF, 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, 10 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 2000, 2001 y 2002

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 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado Español. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en el marco de la Comisión Mixta Paritaria, determinarán aquellas materias, que formando parte de este pacto colectivo, para su correcta aplicación, se han de tratar en el ámbito autonómico que corresponda, y que deberá ser fruto, para la mencionada aplicación, de acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a que en los ámbitos inferiores se adopte este Convenio como elemento de aplicación y desarrollo en aquellas materias que se reenvían a dicho ámbito (no negociar) y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con sus trabajadores.

Artículo 3. *Vigencia y denuncia.*

La duración de este Convenio será de tres años naturales que comienza a correr y contarse el día 1 de enero del año 2000 y terminará el 31 de diciembre del 2002, siendo sus efectos económicos los que se indican en el artículo 27. 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 del año 2002, comprometiéndose las partes a iniciar nuevas negociaciones para el Convenio del año 2003 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. *Contratación.*

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo empresario o grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del Convenio.

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 aún 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 del 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 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 auxiliar o administrativo anteriormente contratado.

La retribución mínima de estos trabajadores será del 70 por 100 o del 85 por 100 del salario previsto para la categoría que ostente el trabajador y que se fija en el anexo I 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 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 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 de este Con-

venio, 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 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.

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 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 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 de este Convenio.

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.

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 el año 2000 una jornada laboral de mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo. Para el año 2001 la jornada laboral será de mil setecientos setenta y ocho horas de trabajo efectivo y para el año 2002 la jornada anual será de mil setecientos setenta horas de trabajo efectivo.

Será competencia exclusiva del farmacéutico la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia.

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 «plus ad personam», sin repercusión de pagas extraordinarias, entre veinticuatro días, dividiendo a su vez dicho cociente entre seis horas y media, 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 los 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 la 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) Durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses, desde la fecha de la baja, en caso de enfermedad común, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga dicha hospitalización.
- 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 17. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre 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 la 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, esta 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 llevara 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 no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. 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 certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. 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 18. *Asistencia al puesto de trabajo.*

No se computarán como faltas de asistencias, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52.D) del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias debidas a huelga Legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Artículo 19. *No discriminación.*

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido, como para el personal con contrato de duración determinada.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la Autoridad Judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso, establecido en el apartado c del punto 1.º del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva, o el despido, en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d 52 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4 y 5 de artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán obligatoriamente de treinta días de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de junio 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, como mínimo, y se establecerán en el calendario laboral que deberá existir en todo centro de trabajo de este sector.

En aquellos supuestos en que las fechas establecidas para el disfrute de vacaciones coincidiese con una situación de IT, accidente, o maternidad, su disfrute se pospondrá al día en que se produzca el alta de tal situación.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos en que se produzca el cese total de la actividad o se haya iniciado el período vacacional.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 21.

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 prorroga, 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) Un día por traslado de domicilio habitual.

F) Veinte días por matrimonio del trabajador.

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

Artículo 22. *Otras excedencias.*

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 ésta 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 23. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho aun período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho aun período de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, no obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

A los efectos de lo regulado en el presente artículo se aplicarán con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho.

Artículo 24.

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, o sindical 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 25. *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, salvo pacto en contrario.

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 éste derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 26. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y/o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo 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 al que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que las partes determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 27.

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1999, y para el año 2000, se verán incrementados en el 3 por 100 y que son los recogidos en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo; para los años 2001 y 2002, el incremento será del IPC previsto por el Gobierno más 0,5 por 100 respectivamente; una vez que se conozca dicha previsión las partes firmantes del presente Convenio Colectivo confeccionarán las Tablas Salariales correspondientes.

Si a 31 de diciembre de cada uno de los años citados en el párrafo precedente el IPC real correspondiente a dicho año, o años, superase en más de 0,5 puntos el IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos generales del Estado para cada uno de los citados años, las tablas del anexo I y 2, serán regularizadas en lo que el IPC real supere dicho IPC previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de cada año.

Artículo 28. *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 29.

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 el plus ad personam establecido en el artículo siguiente, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

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

Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

Con efectos del día primero del día 1 de julio del año 2000, el concepto de antigüedad desaparece; a este fin todos los trabajadores, que con anterioridad a la indicada fecha estén en situación de alta en la empresa, consolidaran las cantidades devengadas, por este concepto, hasta ese día, percibiendo en sustitución del concepto de antigüedad un plus «ad personam» no absorbible ni compensable y revalorizable todos los años, en al menos los mismos porcentajes de incremento que se pacte para los salarios, siéndole de aplicación, en caso de ser preciso la cláusula de revisión salarios pactada.

A fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, se establece un incremento, adicional, para cada caso, suplementario sobre las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de un 2 por 100 para el año 2000, 1,5 por 100 para el año 2001 y del 1,5 por 100 para el 2002, y que se hace constar en la tabla salarial adjunta anexo 2.

Artículo 31. *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 cause baja en la empresa por razón de edad, siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, una indemnización 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.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, se comprometen a estudiar y en su caso establecer, en caso de acuerdo, la creación de un Fondo de Pensiones sectorial.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN I. PREMIOS

Artículo 31. *Sustitución Premios de Constancia.*

Con efectos del 1 de septiembre del año 2000, queda suprimido el denominado hasta hoy Premio de Constancia. No obstante, y con el fin de retribuir los derechos en curso sobre los mismos, se establece el abono por una sola vez a cada trabajador con más de cinco años de antigüedad, de la cantidad que se deduzca de la aplicación del siguiente cuadro:

Para	Le corresponde
Cinco años < a ≤ quince años	$(A/15) \times 1$ paga.
Quince años < a ≤ veinte años	$(A-15)/5 \times 1,5$ pagas.
Veinte años < a ≤ veinticinco años	$(A-20)/5 \times 2$ pagas.
Veinticinco años < a ≤ treinta años	$(A-25)/5 \times 2,5$ pagas.
Treinta años < a ≤ treinta y cinco años	$(A-30)/5 \times 0,5$ pagas.

A partir de treinta y cinco años y por cada múltiplo de 5 se aplicará la fórmula equivalente al último tramo, ya que el premio se generaba cada cinco años y a partir de los treinta y cinco suponía media paga únicamente.

Donde A = Antigüedad expresada en años con dos decimales.

Paga = Salario base mensual + Plus ad personam que ostente cada trabajador el día 1 de septiembre de 2000.

Estos abonos se harán efectivos junto con la nómina del mes de septiembre del año en curso.

SECCIÓN II. FALTAS

Artículo 33.

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 periodo 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 aún 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 consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo 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 periodo 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 34.

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 35.

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 36.

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 37.

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 38.

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán dos batas de trabajo, así como un par de calzado adecuado, a cada trabajador al inicio de su contrato laboral. Dichas prendas se renovarán al menos una vez al año.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 39.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 40.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 5 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 41. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO X

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 42.

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 las organizaciones sindicales firmantes y cinco de los empresarios, designados, respectivamente, por las organizaciones que han suscrito el presente Convenio Colectivo.

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, salvo que por la misma se decida proceder a su descentralización.

Artículo 43. *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 convenientes 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.

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-Santidad, en la avenida de América, 25, 3.º, de Madrid.

Central Sindical Independiente de Funcionarios, calle Fernando El Santo, 17, 2.º, de Madrid.

CAPÍTULO XI

Seguro de accidentes

Artículo 44.

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 cinco millones 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 XII

Comisión de formación

Artículo 45.

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 diciembre) y que actualmente regula el artículo 11 de 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 de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo designados por cada una de las mencionadas organizaciones 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 acogiendo al Acuerdo Nacional de Formación del sector, sean tramitados ante los Organismos Oficiales competentes.

5. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al II Acuerdo Nacional para la Formación, de forma que las previsiones del mismo pasan a formar parte del mismo.

Al finalizar la vigencia del 2.º Acuerdo Nacional de Formación Continua (31 de diciembre de 2000), las organizaciones firmantes se pondrán de acuerdo para renovar, en los términos que proceda, su adhesión al futuro Acuerdo Nacional de Formación Continua.

ANEXO 1

Tabla salarial vigente a partir 1 de enero de 2000 hasta el 30 de junio de 2000

Incremento 3 por 100

Categorías	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Facultativos	167.975	2.519.625
Aux. M. Diplom.	124.137	1.862.055
Auxiliar Dipl.	113.662	1.704.930
Técnico en Farmacia	113.662	1.704.930
Auxiliar	103.576	1.553.640
Ayudante	97.140	1.457.100
Aprendiz 16A.		SMI/año
Aprendiz 17A.		SMI/año
Jefe Admtvo.	123.364	1.850.460
Jefe Sección	113.662	1.704.930
Contable	108.625	1.629.375
Oficial Admtvo.	103.576	1.553.640
Aux. Admtvo. (Caja)	93.881	1.408.215
Aspirante 16A.		SMI/año
Aspirante 17A.		SMI/año
Mozo	93.881	1.408.215
Limpiadora	SMI/mes	

ANEXO 2

Tabla salarial del Convenio de empleados de Oficinas de Farmacia del año 2000, con efecto del 1 de julio del 2000 al 31 de diciembre de 2000

Incremento 3 por 100 + 2 por 100

Categorías	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Facultativos	171.335	2.570.025
Aux. M. Diplom.	126.620	1.899.300
Auxiliar Dipl.	115.935	1.739.025
Técnico en Farmacia	115.935	1.739.025
Auxiliar	105.648	1.584.720
Ayudante	99.083	1.486.245
Aprendiz 16A.		SMI/año
Aprendiz 17A.		SMI/año
Jefe Admtvo.	125.831	1.887.465
Jefe Sección	115.935	1.739.025
Contable	110.798	1.661.970
Oficial Admtvo.	105.648	1.584.720
Aux. Admtvo. (Caja)	95.759	1.436.385
Aspirante 16A.		SMI/año
Aspirante 17A.		SMI/año
Mozo	95.759	1.436.385
Limpiadora	SMI/mes	

ANEXO 3

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

Hora extra diurna

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

Hora extra nocturna

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

Hora extra festiva

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

S.B.M. = Salario base mensual

P.A. = Plus ad personam