



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA, AÑOS 2002 A 2006

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Bizkaia.

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

A las normas del presente Convenio quedan sometidos todos los trabajadores y empresarios de las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

ARTICULO 3º. AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de cinco años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006.

La fecha de entrada en vigor será del 1 de Enero de 2002 y finalizará el 31 de Diciembre del 2006, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Señorío de Bizkaia.

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito con un mes de antelación al término de su vigencia.

ARTICULO 4º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Este convenio forma un todo orgánico, de tal forma que si la Autoridad Laboral modificara alguno de los términos de cualquiera de sus artículos se considerará por las parte firmantes automáticamente denunciado en su totalidad.

CAPITULO II

PERIODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISION DEL TRABAJADOR, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS.

ARTICULO 5º. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores en la empresa, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para el personal técnico titulado y de un mes para el resto de trabajadores.

No obstante lo anterior en los contratos temporales de duración inferior al período de prueba antes señalado, este tendrá una duración inferior a la del contrato en un 20%.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin sujeción a plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 6º. CONTRATO DE TRABAJO

La contratación del personal fijo, interino y formativo, se realizará en todo caso, por escrito; y los respectivos contratos habrán de ser visados, al menos por la correspondiente Oficina de Empleo y, a instancia del trabajador expresada por escrito en el texto del contrato de que se trate, por la Central Sindical de su elección, la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia y Afrasse. Si no se observan tales formalidades, se entenderán los contratos concertados por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 7º. CONTRATO EN PRÁCTICAS

Es el concertado conforme al art. 11 del Estatuto de los Trabajadores entre la empresa y los trabajadores y quienes posean un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido siguientes a la finalización de los estudios.

La duración del contrato no será inferior a 6 meses ni superior a dos años.

La retribución de los contratados en prácticas será:

- En el primer año de contrato del 75% del salario correspondiente a la fijada por el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En el segundo año del contrato el salario será del 90%.

ARTÍCULO 8º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador de la empresa a tiempo completo comparable.

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 el contrato indefinido de esta naturaleza, en anexo o documento específico, podrá pactarse la realización de horas complementarias entre la empresa y el trabajador con el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo. La suma de ambas jornadas la pactada inicialmente y la de las horas complementarias será inferior en todo caso a la de un trabajador a tiempo completo.

Tan solo se podrá pactar en concepto de horas complementarias hasta el límite del 60% de la jornada inicialmente pactada cuando esta al menos sea igual o superior al 25% de la jornada anual prevista en el artº. 13 de este convenio colectivo y cuando su ejecución se realice en un promedio anual de onceavas partes (12 meses menos 1 mes de vacaciones).

El preaviso de la realización de las horas complementarias será al menos de tres días, salvo para sustituir ausencias imprevistas y circunstancias productivas urgentes e inaplazables.

Los contratos a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

ARTICULO 9º. CONTRATO DE RELEVO

Es el concertado conforme al art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se contrata a un trabajador indefinida o temporalmente para cubrir al menos la jornada de un trabajador que tenga 60 años cumplidos y la cotización mínima necesaria para el reconocimiento de la pensión contributiva de jubilación, que acuerde con la empresa reducir la suya entre el 25% y el 85%, accediendo a la jubilación parcial de la jornada no reducida.

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo, conforme se autoriza a la negociación colectiva por el art. 12.6.d del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoverlo es confiriendo la necesaria seguridad jurídica a las partes contratantes del contrato al que el de relevo, al menos parcialmente sustituye, y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede derivar para la celebración del de relevo, en cuanto a la organización de las plantillas de la empresa y la organización del trabajo; las partes negociadoras de este convenio en aras al relanzamiento del contrato de relevo y de la promoción del empleo que esta figura comporta, acuerdan:

- a) Que al personal que reúna las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), que una vez solicitada la misma voluntariamente por el trabajador, esta le sea reconocida, la empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, celebrando con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha en que cumpla la edad ordinaria de jubilación y contratando a otro trabajador, al menos por la jornada reducida por el jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

ARTICULO 10º. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural por matrimonio de hijos y hermanos.
- c) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, justificados de cónyuge e hijos, cuatro días naturales ampliable a un día más cuando la distancia supere los 250 kms. hasta 400 kms. y a dos días más cuando la distancia sea superior a los 400 kms.
- d) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, justificada, de padres, tres días naturales ampliable a un día más cuando se exija un desplazamiento superior a 250 kms. y de dos días más cuando supere los 400 kms.
- e) Tres días naturales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificada de hermanos, abuelos y nietos hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales por nacimiento de hijo, ampliables hasta dos días más, cuando la hospitalización sea superior a dos días.
- g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y artº. 34 de este Convenio.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- j) Por el tiempo necesario, de asistencia del trabajador a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se haya prescrito dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo de trabajo invertido por el trabajador en la asistencia al facultativo médico de medicina

general cuando este prescriba la consulta para el médico especialista de la Seguridad Social, siempre que el trabajador preavise de ello a la empresa y le presente el justificante médico acreditativo del tiempo de la asistencia médica.

- k) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de parejas de hecho, consideradas como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en este artículo se computarán a partir del primer día en que se produzca el hecho causante. No obstante, el disfrute de las licencias ordenadas en las letras c), d), e) y f) comenzará al día siguiente al del hecho causante cuando en el de este último el trabajador hubiera trabajado el equivalente a media jornada o más de un día de trabajo.

Por hospitalización se entenderá cuando se precise ingreso hospitalario por más de 12 horas. En cualquier caso la licencia no excederá del tiempo de duración de la hospitalización y sin perjuicio del tiempo de desplazamiento previsto en el art. 10, apartados c) y d) de este convenio.

ARTICULO 11º. EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, 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 conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.
7. Lo regulado en los seis apartados anteriores se acomodará a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigente de cada momento.

ARTICULO 12º. DIMISION DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mes de preaviso, salvo para los farmacéuticos regentes o sustitutos, en el que el plazo será de tres meses cuando el cese se produzca entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

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.

Si se produjera discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL; HORAS EXTRAS; ENFERMEDAD; VACACIONES Y FESTIVIDADES

ARTICULO 13º. JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada anual efectiva de trabajo:

Durante la vigencia de este Convenio será de 1.800 horas en el año 2002, de 1.784 horas en 2003; de 1.776 en 2004; de 1.768 en 2005 y de 1.760 horas en 2006, o la establecida para este último año, en el Convenio General Estatal de Oficinas de Farmacia, caso de que sea inferior a la de este Convenio Colectivo.

2. Oficinas de Farmacia de Bilbao.

2.1. Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2002, 2003, 2004, 2005 Y 2006.

2.1.a. Horario ordinario obligatorio.

La distribución de las horas anuales de trabajo la adaptará el empresario, en cada una de las oficinas de farmacia de Bilbao, dentro de los horarios de: apertura ordinario obligatorio común, de zonas, de ámbito municipal, que se establezca por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, en base a la aplicación del Decreto 188/1997, de 29 de julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco y en especial de los artículos 4º -horario obligatorio común-, 5º -horario obligatorio específico- y 6º -horario ordinario obligatorio municipal-, por los que se determina el horario de atención al público de las oficinas de farmacia, sin más trámite, a tal efecto, que la notificación del horario al/los trabajador/es, y sin perjuicio del respeto de los límites legales el Estatuto de los Trabajadores. Lo anterior será de aplicación con carácter general.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en el supuesto de que las mañanas de los sábados comprendidos entre los meses de octubre y mayo, ambos inclusive, no tuvieran para las oficinas de farmacia el carácter horario de apertura ordinario obligatorio, el empresario tendrá la facultad de incluir dentro del horario de trabajo ordinario obligado para el/los trabajador/es, hasta cuatro horas por cada uno de dichos sábados, sin que en ningún caso la suma de las horas de trabajo derivadas de la aplicación de este párrafo y del anterior superen el total previsto en el apartado 1º de este artículo para los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006. Si el horario ordinario obligatorio (común, de zonas, municipal) de la oficina de farmacia no comprendiera la mañana del sábado y ésta permaneciera abierta en horario voluntario durante ese tiempo y como consecuencia de la adaptación horaria motivada por la aplicación del Decreto 188/97 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, el trabajador trabajara la mañana de los sábados, superando con su realización las horas semanales previstas en este Convenio, la empresa estará obligada a establecer la compensación en descanso continuado, por mañanas o tardes, de las horas trabajadas en las mañanas de los sábados, salvo que entre la empresa y el trabajador se establezca de común acuerdo un sistema diferente.

2.1.b. Horario ordinario voluntario.

Sin perjuicio de lo regulado en el apartado 2.1.a) de este artículo, si el titular de la oficina de farmacia en el municipio de Bilbao, haciendo uso de las facultades y competencias que la normativa vigente le otorga, en especial el Decreto 188/97 citado, en su artº. 7, ampliara voluntariamente el tiempo de apertura de la misma respecto de los horarios previstos en dicho apartado 2.1.a.) podrá, desde 1997, contratar a otro/s trabajador/es con horario distinto del resultante de la aplicación de este apartado o acordar con el/los trabajador/es ya vinculados a la empresa la modificación del horario existente.

Tanto en el supuesto de la/s nueva/s contratación/s como en el de la/s modificación/es acordada/s, las partes contratantes podrán establecer el sistema de distribución horario que convengan, sin más restricción que el respeto del límite legal del Estatuto de los Trabajadores relativo al descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, al semanal de día y medio, y al de no superar el tope anual de horas de trabajo.

De celebrarse los contratos o acuerdos modificatorios a los que alude el párrafo anterior, cuando los horarios de trabajo previstos en ellos no se acomodaran a los que anualmente le fueran autorizados a la oficina de farmacia por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, se procederá del modo siguiente:

- 1) En el caso de nueva contratación el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.
- 2) En el supuesto de acuerdo modificatorio del horario de trabajo, el trabajador quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

2.1.c. Horario de urgencia de 22 horas a 9 horas.

De acuerdo con el artº 1 del Decreto 188/97 "tendrá la consideración de horario de urgencia el comprendido entre las 22 horas y las 9 horas del día siguiente, durante todos los días del año".

Si la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia, el empresario podrá proceder de la siguiente forma: o bien contratando a partir de 1997 a otro/s trabajador/es para la realización del horario de urgencia, o bien ofrecer la realización del horario de urgencia a los trabajadores ya existentes en la farmacia, en este caso mediante los acuerdos o modificaciones que de común consenso establezcan la empresa y el trabajador.

Esto anterior se aplicará en los siguientes casos:

- 1) Cuando la apertura de las oficinas de farmacia sea obligatoria para su titular por resolución o acuerdo del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.
- 2) Cuando la apertura de la oficina de farmacia responda a la decisión empresarial de ampliar voluntariamente su actividad en los horarios de urgencia.

Si en los contratos o acuerdos modificatorios, referidos en el párrafo anterior, celebrados a partir de 1-1-97, los horarios previstos no se ajustasen a los que el

Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco autorice cada año para cada Oficina de Farmacia, se procederá del siguiente modo:

1. En el caso de nueva contratación, el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.
2. En el supuesto de acuerdo modificadorio del horario de trabajo, el trabajador quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

3. Oficinas de Farmacia no domiciliadas en Bilbao.

3.1. Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006.

3.1.a. Horario ordinario obligatorio.

El empresario tiene la facultad de establecer un régimen horario de trabajo adaptado íntegramente a las previsiones del apartado 2.1.a) párrafo primero de este artículo, o bien, otro en el que se combine o coexista la prestación del trabajo, tanto en horario ordinario obligatorio para la oficina de farmacia establecido por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, como en el horario que sin tener ese carácter desde 1-1-2002, sí lo tuvo para el trabajador con anterioridad a esa fecha, por haber prestado trabajo dentro del mismo, aún cuando este último horario conforme al Decreto 188/1997 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco tenga a partir de 1-1-2002 la naturaleza de horario voluntario o de urgencia.

La combinación o la coexistencia se dará en todo caso, entre el horario ordinario obligatorio del Decreto 188/1997 y el horario anterior a 1-1-2002 realizado por el trabajador o que este tuviese incorporado al contenido de su contrato, antes de esa fecha, y no entre el horario ordinario obligatorio del Decreto citado y otro horario que el trabajador, nunca hubiera realizado o tuviera contratado antes de 1-1-2002.

3.1.b. Horario ordinario voluntario.

Sin perjuicio de lo regulado en el apartado 3.1.a) de este artículo, si el empresario ampliara voluntariamente el tiempo de apertura de la oficina de farmacia en horario distinto al que en él se prevé, podrá proceder en esa situación, conforme a las previsiones contempladas en el apartado 2.2.b) de este artículo.

3.1.c. Horario de urgencia de 22 horas a 9 horas.

Si la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia, el empresario podrá proceder conforme a lo previsto en el apartado 2.1.c) de este artículo en los siguientes casos:

- 1) Cuando la apertura de la oficina de farmacia sea obligatoria para su titular por resolución del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.
- 2) Cuando la apertura responda a la decisión empresarial de ampliar voluntariamente su actividad en el horario de urgencia.

Si en los contratos o acuerdos modificatorios del párrafo anterior, celebrados a partir de 1-1-97, los horarios previstos no se ajustasen a los que anualmente autoricen a la oficina de farmacia por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, se procederá del modo siguiente:

- En el caso de nueva contratación, a partir de 1-1-97, el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.
 - En el supuesto de acuerdo modificatorio del horario de trabajo, el trabajador quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.
4. El Sábado Santo vacará todo el personal de oficina de farmacia, sin perjuicio de que se considere laborable a todos los efectos, y de establecerse las correspondientes guardias.
 5. Las tardes de Nochebuena y Nochevieja, se considerarán festivas a todos los efectos, montándose las correspondientes guardias de urgencia.
 6. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 2.1.b.c y 3.1.b.c de este artículo, en relación a las nuevas contrataciones y a los acuerdos modificatorios existentes entre empresa y trabajadores, se acuerda la creación de una bolsa de 40 horas de trabajo en cómputo anual, que afectará exclusivamente a los trabajadores que tengan distribuidas la totalidad de las horas de trabajo, dentro del horario ordinario obligatorio dispuesto en los apartados 2.1.a y 3.1.a de este artículo, de la cual podrán disponer libremente las empresas sin otro requisito que el de la notificación al trabajador, y que tiene por finalidad la habilitación o autorización:
 - De jornadas ordinarias de trabajo superiores a las 9 horas diarias sin perjuicio del descanso diario de doce horas entre jornadas, y el semanal del día y medio.
 - La distribución irregular por la empresa de las jornadas de trabajo, independientemente de que los trabajadores presten su trabajo, indistintamente en los horarios de la oficina de farmacia, ordinario, voluntario, guardia o de urgencia, tanto en jornadas de trabajo completas, parciales o mixtas.

Las horas de trabajo de dicha bolsa empleadas unilateralmente por el empresario en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22 horas a 06 horas, tendrán una remuneración específica, salvo acuerdo diferente entre partes, equivalente al resultado de aplicar la siguiente fórmula:

“Al cociente de dividir el salario bruto anual del trabajador por todos los conceptos salariales por el número de horas anuales pactadas en el Convenio Colectivo, se le aplica

un incremento del 50%”.

El tiempo trabajado en domingo, festivo o nocturno, tendrá la compensación en descanso equivalente.

En cualquier caso, la bolsa de 40 horas anuales se entiende comprendida dentro de la jornada máxima anual, señalada para los años de vigencia del Convenio en el art. 15.1.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado 6º, será imprescindible que las empresas dentro de los 15 primeros días de enero de cada año, a partir de 2004, y en 2003 en los 30 días siguientes a la publicación del convenio en el BOB establezcan el calendario de trabajo, la distribución de las horas de trabajo anuales del Convenio y en su caso la correspondiente a la bolsa de las 40 horas, y el horario, sin perjuicio de las posibles modificaciones posteriores en los supuestos de ausencia del trabajador por bajas médicas por I.T., licencias retribuidas o permisos que sean inferiores a una semana.

La aplicación de las 40 horas anuales en el año 2003, será proporcional desde julio a diciembre 2003, es decir 20 horas.

ARTICULO 14º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el incremento del 75% que correspondería a cada hora ordinaria. Las horas extraordinarias trabajadas entre el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se abonarán con un incremento del 25% y sobre su resultado se aplicará el 75% de incremento. Para el abono de las horas extraordinarias los días festivos, se establecen las siguientes condiciones:

- a) En los municipios de más de 50.000 habitantes, se abonará la hora extraordinaria en día festivo con el 140% de recargo sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

El trabajador que perciba las horas extraordinarias con dicho recargo no podrá exigir además el descanso compensatorio.

- b) En los municipios de menos de 50.000 habitantes, será válido el pacto establecido entre la Empresa y sus empleados.

ARTICULO 15º. ENFERMEDAD.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará al trabajador las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario mensual, mientras permanezca en tal situación, con el límite de 18 meses.

ARTICULO 16º. VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales.

El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

El trabajador conocerá la fecha que le corresponda, al menos dos meses antes de su disfrute.

Si por necesidades de la empresa, las vacaciones tuvieran que disfrutarse fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores de farmacia tendrán derecho a que se les abone la bolsa de vacaciones por el importe de 5 días de salario convenio o a que se les conceda 5 días de vacaciones, a opción del empresario.

Cuando a la fecha fijada para el inicio del disfrute de las vacaciones el trabajador se hallara de baja por I.T. causante de hospitalización de al menos 15 días, o sin hospitalización de al menos 30 días, deberá señalársele un nuevo período vacacional, por el nº de días en que una de estas contingencias coincidan con el período vacacional sin que en ningún caso el disfrute del período señalado pueda exceder del 31 de diciembre de cada año.

El derecho previsto al párrafo anterior no será aplicable cuando la Oficina de Farmacia cierre por vacaciones.

CAPITULO IV.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 17º. RETRIBUCIONES SALARIALES Y REVISIÓN SALARIAL

Para adaptar la tabla salarial vigente al 31-12-2001 del Convenio de Oficinas de Farmacia de Bizkaia, a los IPC de los años 1999; 2000 y 2001, se acuerda incrementar la misma en 1,7 puntos, sin efectos retroactivos de pago de salarios, de modo que una vez revisada se aplique sobre ella, el incremento salarial acordado en este Convenio Colectivo para el año 2002.

Sin perjuicio de lo anterior, los incrementos de las tablas salariales aplicables en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo son los siguientes:

- Año 2002: 4,4% sobre la tabla salarial de 2001, una vez aplicado sobre la misma el incremento de 1,7 puntos, señalado en el párrafo primero de este artículo.
- Año 2003: 8,5% sobre tabla salarial de 2002.
- Año 2004: 7% sobre tabla salarial de 2003.
- Año 2005: 6,75% sobre tabla salarial de 2004.
- Años 2006: 7% sobre tabla salarial de 2005.

Asimismo, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, excluido el año 2002, si el IPC real de cada año del conjunto del Estado al 31 de diciembre, facilitado por el INE, superara el referente de 2,75 puntos, se procederá, en los años en que así ocurra, tan pronto sea conocido el diferencial, a la revisión de la tabla salarial correspondiente al ejercicio anual anterior, teniendo efectos retroactivos al uno de enero del pago de los salarios resultantes de dicha revisión salarial.

De igual modo la revisión se aplicará a todos los conceptos salariales, asistenciales y sociales del convenio colectivo. De proceder la aplicación de la revisión pactada, el incremento porcentual de las tablas y complementos salariales asistenciales y sociales del convenio correspondientes al año anterior será el resultante de la suma del incremento porcentual inicialmente aplicado y el de la revisión, sin perjuicio de la regulación específica del artículo 19 de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 18º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán de dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad, incrementadas con los correspondientes complementos del art. 19 del Convenio, en las siguientes fechas:

NAVIDAD: el 15 de diciembre.
VACACIONES: el 15 de junio.

Asimismo, tendrán derecho a una paga de beneficios por un importe de una mensualidad constituida por el salario base más los complementos del art. 19 del Convenio Colectivo que se abonará el 15 de marzo siguiente al año que corresponda.

ARTICULO 19º. COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD Y PLUS SALARIAL PERSONAL.

1º. Hasta el día 30 de junio de 2003, el complemento salarial por antigüedad se devengará por trienios vencidos al 5% cada uno de ellos.

El inicio del cómputo de la antigüedad se iniciará a partir de los 18 años de edad del trabajador.

El número de trienios se computará conforme a lo dispuesto por el art. 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de su reforma en el año 1994.

2º. No obstante lo previsto en el apartado primero, también se computará a los efectos de devengo del complemento salarial de antigüedad de este artículo el tiempo transcurrido entre la fecha de adquisición por el trabajador del último trienio o en su caso desde la fecha de ingreso en la empresa –a partir de los 18 años de edad- hasta el día 30 de junio de 2003. Para calcular el porcentaje de dicho tiempo de antigüedad será de aplicación la siguiente fórmula:

El número de días equivalente al comprendido entre las fechas del párrafo anterior dividido por 1095 días (nº de días de un trienio) multiplicado por cinco.

3º. **A partir del día 1 de julio de 2003:** será de aplicación lo siguiente:

3.1. Los complementos salariales por antigüedad previstos en los apartados 1º y 2º de este artículo, así como sus importes económicos se denominarán, en lo sucesivo, **Plus Salarial Personal**, no absorbible bajo ningún concepto.

Este plus salarial personal tendrá un incremento salarial hasta 31-12-2006, del 4%. No obstante si a partir de 2003 hasta 2006 la suma del IPC real de cada uno

de dichos años, correspondiente al Estado más un punto, fuese superior al 4% se aplicará el porcentaje resultante y en consecuencia se aplicará una revisión salarial por la diferencia, con efectos retroactivos a uno de enero.

A partir del año 2007 y en lo sucesivo el plus personal tendrá un incremento equivalente al IPC real del Estado de cada año.

- 3.2. **A partir del día 1 de enero de 2004**, entrará en vigor para todos los trabajadores **un nuevo sistema de antigüedad**, en sustitución del anterior previsto en el apartado 1 y 2 de este artículo, cuyo cómputo será por quinquenios vencidos, con el límite de dos, sin que por este sistema de cómputo de antigüedad y el anterior puedan rebasarse los porcentajes del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de la reforma de 1994.

Cada quinquenio será igual a un 5% del salario de la tabla salarial y en los años sucesivos tendrá un incremento salarial equivalente al IPC real del Estado de cada año.

- 4º. El período comprendido entre el 1 de julio y 31 de diciembre de 2003, no se computará antigüedad.

ARTICULO 20º. PLUS DE DISTANCIA

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo que desarrollen su trabajo fuera del Municipio de su residencia percibirán el importe del medio de transporte más económico, hasta llegar al trabajo, exclusivamente los días que tengan que prestar sus servicios. Como excepción del punto anterior, tendrán igualmente derecho al plus de distancia, aquellos trabajadores que tengan que desplazarse dentro del propio Municipio de su residencia a una distancia superior a 4 km computada desde su domicilio hasta el centro de trabajo por el camino vial más corto. Si el trabajador una vez contrato cambiara de domicilio fuera de la provincia de Bizkaia, la empresa no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

ARTICULO 21º. PAGO DE RETRIBUCIONES

Los salarios y demás complementos salariales se abonarán por medio de cheque o transferencia a través de entidad bancaria designada por el trabajador/a.

CAPITULO V.

SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 22º. PRENDAS DE TRABAJO

Se facilitará a todo el personal de la empresa dos batas anuales con cargo a la misma, así como un par de zuecos cada dos años, que serán repuestos cuando por su uso su estado no sea el adecuado a su fin.

ARTICULO 23º. VIGILANCIA DE LA SALUD

Las empresas están obligadas a realizar a través del servicio de prevención ajeno concertado una vigilancia de la salud de los trabajadores adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo de conformidad a los protocolos o directrices aprobados por Osalan.

ARTICULO 24º. SEGURO Y RESPONSABILIDAD CIVIL

Está establecido un seguro de responsabilidad civil con una Compañía de Seguros que cubre los riesgos de los trabajadores por actos que involuntariamente pudieran cometer en la realización de su trabajo en la Farmacia, y se les pudiera exigir responsabilidad por tal.

De la póliza de seguro la empresa facilitará una copia a los trabajadores que lo soliciten.

CAPITULO VI.

RÉGIMEN ASISTENCIAL.

ARTICULO 25º. CURSILLOS Y EXÁMENES PARA LA OBTENCIÓN DEL DIPLOMA

Mientras no se creen Escuelas Especiales a nivel del Ministerio correspondiente, se convocará a petición de los trabajadores, exámenes para la obtención del Diploma de Auxiliar. Tanto en la tramitación como en los exámenes, habrá una Comisión nombrada por la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Vizcaya, AFRASSE, UGT, y CC.OO. encargada del control de las solicitudes y observación de los exámenes.

Dado que se ha autorizado por el Ministerio de Educación la titulación profesional (FP I y FP II) para los Auxiliares de Farmacia, denominándose ayudantes técnicos de Farmacia, y en función de lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de los mencionados FP I Y FP II.
- b) A la asistencia a los cursos de formación profesional, es decir, a las clases oportunas dentro de la jornada laboral. Dado que, para asistir a estas clases o cursos deberá dejar de trabajar determinadas horas, éstas podrán ser recuperadas en horas de guardia establecidas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o deducir de su salario la disminución de jornada que suponga la asistencia a las clases. Igualmente si el trabajador desea coger el permiso oportuno de formación de perfeccionamiento profesional, este será con reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 26º. BECAS DE ESTUDIO

Se crean cuatro becas anuales de estudio para el uso y promoción cultural de los empleados de farmacia dotadas en:

2002: 524,64 € cada una de ellas; 2003: 569,23 €; 2004: 609,08 €; 2005: 650,19 € y en 2006 de 695,71 €.

La concesión de estas becas se realizará a través de la Comisión Mixta del Convenio.

Los estudios objeto de estas Becas, serán los referentes al Graduado Escolar y/o Ciencias afines a la Farmacia.

No obstante lo especificado en los párrafos anteriores, las becas referenciadas podrán ser sustituidas por cursillos periódicos al objeto de facilitar a los empleados de farmacia un mayor nivel profesional o llevar a cabo el reciclaje de aquellos empleados que lo necesiten. Podrán ser igualmente sustituidas, por la organización de charlas y conferencias de formación, siempre que estas sean por lo menos una vez al trimestre.

De llevarse a cabo la sustitución de las becas, la organización de las charlas, conferencias o cursillos se efectuará a través de la Comisión Mixta del Convenio.

Haciendo abstracción de lo anterior, pero con la finalidad de formación, cada una de las oficinas de farmacia aportará mensualmente por cada uno de los empleados 0,30 € en 2002; 0,33 € en 2003; 0,35 en 2004; 0,37 en 2005 y 0,40 en 2006.

Las empresas están obligadas a aportar por cada trabajador empleado por el concepto de becas la cantidad anual de:

Año 2002:	2,80 €
Año 2003:	3,04 €
Año 2004:	3,25 €
Año 2005:	3,47 €
Año 2006:	3,71 €

El importe de la aportación empresarial se obtiene dividiendo el total de las cuatro becas entre el nº de trabajadores del sector (750).

El abono de las aportaciones empresariales se realizará con sujeción a las siguientes reglas:

- 1º. Las aportaciones empresariales correspondientes a los años 2002 y 2003 se abonarán a los trabajadores en el mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Bizkaia, BOB, procediendo las empresas, a su vez, a deducir a los trabajadores del salario correspondiente al citado mes, el importe bruto de las becas de estudio, y a ingresarlo bajo el concepto aportación empresarial becas en el mes siguiente en la sede de la Asociación Profesional de Farmacéuticos de Bizkaia (PROFARBI), sita en Gran Vía, 50-5ª, Bilbao, o en la c/c 2095 0007 90 2007013576.
- 2º. A partir del año 2004, las empresas en el mes de marzo abonarán y al mismo tiempo deducirán a los trabajadores el importe de la aportación por becas y lo ingresarán en el mes de abril en la forma prevista en el párrafo anterior, salvo que el trabajador cese en la empresa antes del 30 de marzo en cuyo caso el pago y descuento de la aportación empresarial se realizará en el día del cese del trabajador

y el ingreso de la cuota a PROFARBI en el mes siguiente.

- 3º. Respecto de los trabajadores contratados entre 1-1-2002 y el mes de julio de 2003 que hayan cesado en las empresas antes del mes siguiente a la publicación en el BOB de este convenio colectivo las empresas vienen obligadas a ingresar directamente la citada aportación empresarial en los dos meses siguientes al de la publicación del convenio en el BOB, salvo que dentro de esos dos meses hayan procedido a su pago al trabajador, en cuyo caso procederán a la deducción de su importe en el recibo salarial y a su ingreso a PROFARBI en el mes siguiente.
- 4º. PROFARBI, en el mes de octubre de 2003 y a 31-12-2003 facilitará información a la representación social de la Comisión Mixta del Convenio del estado de recaudación de las becas de estudio.

A partir de 2004, dicha información se efectuará en los meses de mayo y diciembre.

Asimismo PROFARBI de conformidad a lo dispuesto en este artículo facilitará los fondos recaudados por este concepto a la Comisión Paritaria del Convenio o a la representación social de la misma una vez que por aquella o esta se justifiquen fehacientemente el destino de las becas de estudio.

- 5º. En los casos en que las empresas obligadas a pagar al trabajador la aportación por becas de estudio la omitieran o sin incurrir en omisión no dedujeran su importe del salario de aquél para su posterior ingreso a PROFARBI, incurrirán en incumplimiento de lo dispuesto de este artículo, y en un recargo del 20% del importe de la aportación económica precedente.
- 6º. Para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo se faculta a la Comisión Mixta de este Convenio Colectivo para que mediante Acta formalizada al efecto designe a una persona u organización firmante del Convenio, para proceder a la reclamación previa a la judicial y en vía jurisdiccional a las empresas que incumplan las obligaciones previstas en este artículo.

CAPITULO VII

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS.

ARTÍCULO 27º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

ARTICULO 28º. CLASIFICACION PROFESIONAL

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas que se enumeran, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, con la retribución que a la misma corresponda conforme a la legalidad vigente.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores por razón de sus funciones profesionales, se clasificará en los siguientes Grupos:

- I. Personal facultativo.
- II. Personal Técnico.
- III. Personal Auxiliar de Farmacia.
- IV. Personal Administrativo.
- V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal facultativo.

Grupo II. Personal Técnico.
Auxiliar Mayor Diplomado.
Auxiliar Diplomado.

Grupo III. Auxiliar de Farmacia.
Auxiliar de Farmacia.
Ayudante.
Contratado en formación

Grupo IV. Personal Administrativo.
Jefe Administrativo.
Contable.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

Grupo V. Personal Subalterno.
Mozo-recadista.

Limpiador/a.

CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo I. Personal Facultativo.

Es quien, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, ejerce en la Oficina de Farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente capacitado.

Grupo II. Personal Técnico.

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar Mayor diplomado:

Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, que a parte de cumplir su misión como tal, es decir la de Auxiliar Diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal y, siempre que tenga como mínimo a tres personas a su cargo que tendrán que ser indefectiblemente auxiliares o ayudantes.

Auxiliar diplomado:

Es el Auxiliar que posee el diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, y realiza las funciones propias de su categoría profesional, preparando fórmulas magistrales, bajo la dirección del técnico facultativo.

Grupo III. Personal Auxiliar de Farmacia.

Auxiliar de Farmacia:

Es quien, después de haber desempeñado durante cuatro años las funciones propias de Ayudante, realiza todas las labores concernientes al despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social.

Ayudante:

Es el que, una vez realizado el aprendizaje, coopera a las funciones propias del Auxiliar, despachando al público las fórmulas y especialidades farmacéuticas, pudiendo preparar por sí, bajo la inspección del Farmacéutico o del Auxiliar diplomado, las fórmulas sencillas.

Contratado para la formación

Es el trabajador vinculado a la empresa por un contrato de formación cuyo objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica, necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones normativas complementarias.

El contrato, cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, podrá celebrarse con trabajadores mayor de 16 años y menores de 21 años.

Deberá destinarse a la formación teórica del contratado al menos un 15% de la jornada de trabajo.

La retribución del contratado en formación será del 85 por ciento del salario mínimo interprofesional durante el 1º, 2º año del contrato y del 90% el tercero. Para los menores de 18 años, no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Lo previsto en este artículo, se acomodará a lo que en cada momento se establezca en la normativa vigente.

Grupo IV. Personal Administrativo.

Contable:

Es quién realiza tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos apropiados para confeccionar un plan contable y/o estudios, balances, costos, provisiones y tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Oficial Administrativo:

Es quién en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requerirán propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales, y de recibos de salarios, en base al conocimiento de las normas que los regulan.

Auxiliar Administrativo:

Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, realiza tareas de redacción de correspondencia de trámite archivo, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, o cualquier otro trabajo de la misma índole bajo instrucciones concretas de su superior.

Personal Subalterno:

Mozo-recadista:

Es el trabajador que con carácter principal realiza el transporte de las mercancías, hace los paquetes y los reparte cobrando o no los correspondientes repartos, efectúa recados, recepciona y entrega documentos dentro o fuera de la farmacia y con carácter complementario las de limpieza en general.

Esta categoría se desglosa en mayores y menores de 18 años.

Limpiador - Limpiadora:

Es quien con carácter predominantes se ocupa de las tareas de la limpieza

ARTÍCULO 29º. ASCENSOS

Los ascensos se efectuarán conforme a las normas que a continuación se indican:

Grupo I. Se harán por libre designación de la empresa.

Grupo II. Los Auxiliares Mayores Diplomados se designarán libremente por la Empresa entre los Auxiliares Diplomados.

El Auxiliar Diplomado que lleve como mínimo 20 años en la empresa pasará a ser Auxiliar Mayor Diplomado tenga o no personal a su cargo.

Grupo III. Los Auxiliares de Farmacia se designarán entre los ayudantes por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El contratado en formación que continúe en la empresa, una vez superado el tiempo máximo del contrato de formación previsto en este convenio, pasará a la categoría de ayudante.

Los ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar a los cuatro años de permanencia en su categoría. En el caso de no existir vacante de Auxiliar percibirá la remuneración de este pero continuando, mientras no se produzca, en el desempeño de las funciones que venía realizando.

Las pruebas de aptitud, tendrán un carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que hayan de realizarse.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 30º. REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas Leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser

considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que puede afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
8. Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.
9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante el período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajo particulares durante la jornada, así como emplear instrumentos de la empresa para usos propios.
9. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
10. La negativa del trabajador a someterse al control por parte de la empresa en el supuesto de I.L.T.

11. Fumar en las dependencias de la oficina de farmacia.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones de edificios, enseres y documentos de la Empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los Jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. Las discusiones entre trabajadores en presencia del público.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

15. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborables dentro de un mes o de cinco días laborables en un trimestre.
17. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distintas naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Prescripción. La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 31º.

Si se produjera la detención del trabajador, e incluso si se le instruyeran diligencias judiciales, el trabajador conservará y tendrá derecho a su reingreso al puesto de trabajo, excepto aquellos casos en que se le declare culpable.

ARTÍCULO 32º.

La Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Bizkaia, AFRASSE y las

organizaciones sindicales firmantes podrán difundir avisos y publicaciones, de carácter profesional o laboral, en todos los centros de trabajo.

ARTÍCULO 33º. JUBILACIÓN Y EMPLEO.

Las empresas y trabajadores podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1194/85, que conlleva el derecho a una prestación del 100% de la pensión por jubilación, y la obligación de la empresa de contratar a otra persona desempleada en cualquier categoría profesional, al menos por un año, de acuerdo con las modalidades de contratación, vigentes, exceptuadas las de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cualquier caso será necesario el acuerdo entre el trabajador jubilable y la empresa, que de concurrir limitará sus efectos a las previsiones del citado Real Decreto.

Asimismo y como fórmula de posibilitar el acceso al mercado de trabajo de personas desocupadas se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores una vez hayan cumplido los 65 años de edad con independencia de la fecha de su cumplimiento, o la que en el futuro legalmente se establezca con carácter ordinario, condicionado a que a esa edad reúna los requisitos de cotización. Si el trabajador no los tuviera se demorará la jubilación contributiva de la Seguridad Social a la fecha en que los reúna.

No obstante para que lo dispuesto en este apartado 3º, en el caso de negativa del trabajador, produzca la extinción del contrato de trabajo será requisito necesario que la empresa contrate a otro trabajador en cualquier categoría profesional.

ARTÍCULO 34º. GARANTÍAS SINDICALES

DERECHOS SINDICALES

Los miembros que participan en representación de los empleados de farmacia en la Comisión Negociadora del Convenio, así como los componentes de la Comisión Mixta a que hace referencia del Convenio, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio y de la Comisión Mixta, con arreglo a las siguientes condiciones:

- 1ª Tendrán derecho a las condiciones anteriores los empleados de farmacia que en su farmacia haya más de un empleado en activo.
- 2ª Tanto los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio como los de la Comisión Mixta, no podrán formar parte de las mismas durante dos años consecutivos, salvo acuerdo entre el empresario-farmacéutico y el trabajador.
- 3ª El empleado de farmacia componente de ambas comisiones, justificará su asistencia a requerimiento del farmacéutico, mediante justificación escrita de la Comisión Negociadora.
- 4ª Considerando que conforme a la normativa vigente y jurisprudencia, según los sindicatos u organizaciones sindicales con implantación de un sector, están

legitimados para promover un Conflicto Colectivo (el regulado por los artículos 17 y 18 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo), se concede una licencia retribuida, al trabajador del sector que ostente la representación de las organizaciones firmantes de este Convenio, para el supuesto caso de que promuevan Conflicto Colectivo que afecte al Sector de Oficinas de Farmacia de Bizkaia, siempre que el conflicto afecte de modo directo a la aplicación e interpretación del Convenio o normas de carácter laboral aplicables a las empresas y trabajadores del sector.

La licencia retribuida comprenderá exclusivamente el tiempo invertido en la tramitación del conflicto, entendiéndose por tal la correspondiente a la personación ante la instancia administrativa y jurisdiccional.

ARTÍCULO 35º. COMISIÓN MIXTA.

Para los trámites de interpretación y cumplimentación que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta, con domicilio en c/ Gran Vía, 50-5ª planta, Bilbao, compuesta por los firmantes del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio se informará trimestralmente por los miembros empresariales de la Comisión Mixta de los datos estadísticos y globales sobre la marcha del Sector de Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

La Comisión Mixta será informada de los despidos que se produzcan en su ámbito

ARTICULO 36º.DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL I

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales en orden a instrumentar a través de las organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

DISPOSICION FINAL II

Los firmantes de este Convenio manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del próximo Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

PREMIOS

Primero

a) bolsa de nupcialidad

b) bolsa de natalidad

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir por estos premios cuya vigencia se extiende hasta 30-6-2003, los importes siguientes:

- Nupcialidad Año 2002: 210, 59 €; Año 2003: 228,49 €.
- Natalidad Año 2002: 105,32 €; Año 2003: 114,27 €.

Dichos premios quedan suprimidos con carácter de permanencia a partir de 1-7-2003.

Segundo

Premio de jubilación con vigencia a 30-6-2003 y que desde 1-7-2003 queda suprimido con carácter de permanencia.

Tendrán derecho a este premio los trabajadores contratados indefinidamente antes del 1-7-2003, que a la fecha de su jubilación tengan cumplidos quince años de antigüedad.

Asimismo, las empresas liquidaran este premio por importe de 1.142,74 € a todos los trabajadores que a 1-7-2003 tuvieran completados 15 años de antigüedad en la empresa.

Procederá igualmente la liquidación parcial de este premio a los trabajadores que a 30-6-2003 no tuvieran 15 años de antigüedad. A estos efectos se aplicará la siguiente fórmula:

1.142,74 € dividido por el número de años o fracción existente a 30-6-2003 entre la fecha de ingreso del trabajador en la empresa y la pendiente hasta la edad de jubilación, multiplicado por el número de años de antigüedad del trabajador a 30-6-2003.

Tercero.

Premio a la permanencia en la empresa, con vigencia hasta 30-6-2003.

Los premios a la permanencia en el trabajo, serán los siguientes:

- A los 15 años ininterrumpidos en la misma empresa, se abonará media mensualidad de salario.
- A los 20 años ininterrumpidos en la misma empresa, se abonará una mensualidad de salario.
- A los 30 años ininterrumpidos en la misma empresa, se abonará una mensualidad y media.
- A los 40 años ininterrumpidos en la misma empresa, se abonarán dos mensualidades.

Estos premios no tienen carácter retroactivo.

Tendrán derecho a este premio los trabajadores contratados indefinidamente antes de 1-7-2003, fecha a partir de la cual dicho premio queda extinguido con carácter de permanencia.

Las empresas liquidarán este premio a los trabajadores en la proporción que les

corresponda en función de los años de servicio prestados para cada uno de ellos (15, 20, 30 y 40 años) bien entendido que el de quince años se liquidará atendiendo a los servicios prestados en ese espacio temporal y los restantes premios en proporción al tiempo de servicio existente entre el número de años exigidos para cada uno de ellos y el requerido para el devengo del premio correlativo de superior importe.

Fórmulas prácticas para realizar los cálculos

- a) El premio de 15 años, se calculará mediante una regla de tres simple.

Si a 15 años el premio es completo (media mensualidad) al número de años de servicio que se haya prestado realmente prestados hasta 15 corresponderá X.

- b) Para el premio de 20 años, la proporcionalidad se calculará por los años de servicios reales comprendidos entre los 15 y los 20 años, devengándose el premio a partir de haberse cumplido los 15 años de servicio:

Si a 5 años diferencia entre 15 y 20 años el premio es completo, (una mensualidad) al tiempo de servicios menor existente entre dichos años corresponderá X.

- c) Para el cálculo los premios de 30 y 40 años de servicio se aplicará el mismo sistema que para el de 20 años, con la particularidad de que estos premios se generan en espacios temporales de 10 años, diferencia existente entre 30 y 20 años y 40 y 30 años respectivamente:

Así, si a 10 años, diferencia entre 30 y 20 años y 40 y 30 años los premios son completos, (1,5 y 2 mensualidades respectivamente) al tiempo menor de servicios que medie entre ellos le corresponderá X.

Cuarto

Disposición común a la Liquidación de los premios de jubilación y permanencia.

La liquidación del importe correspondiente por la supresión de estos premios podrá ser abonada por las empresas de una sola vez o fraccionar su pago en doce mensualidades a contar desde el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el BOB.

Decreto 188/1997, de 29 de Julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, por el que se determina el horario de atención al público de las Oficinas de Farmacia

Artículo 4. Horario ordinario obligatorio común para todas las oficinas de farmacia.

Todas las oficinas de farmacia de la Comunidad Autónoma permanecerán abiertas y prestarán obligatoriamente la atención al público, de lunes a viernes, ambos incluidos, durante 30 horas, con la siguiente distribución:

- Jornada matinal: de 9:00 a 13:00 horas.
- Jornada vespertina: de 17:00 a 19: 00 horas.

Artículo 5. Horario ordinario obligatorio específico de cada zona farmacéutica.

1. Además de las horas previstas en el artículo anterior, todas las oficinas de farmacia ubicadas en la misma zona farmacéutica permanecerán abiertas al público 5 horas semanales comunes.
- 2 Su distribución podrá realizarse:
 - a) De lunes a viernes, ambos incluidos, debiendo ser dicha distribución, entre las jornadas matinal y/o vespertina, igual para todos los días.
 - b) De lunes a viernes, en jornada matinal y/o vespertina y la jornada matinal de los sábados. En éste supuesto, el horario matinal de los sábados podrá no ser totalmente coincidente con el horario matinal de apertura y cierre del resto de la semana, pudiendo retrasarse la hora de apertura hasta en una hora y la hora de cierre ampliarse o reducirse en un máximo de media hora. En todo caso, la jornada matinal del sábado deberá cubrir un mínimo de 3 horas y 30 minutos de atención al público.
 - c) La jornada matinal de los sábados.

Artículo 6. Horario ordinario obligatorio de ámbito municipal.

1. Además de las horas comprendidas en los artículos anteriores, la totalidad de las oficinas de farmacia de un mismo municipio deberán prestar otras 5 horas semanales comunes de atención al público.
2. La distribución de dichas horas podrá realizarse de manera idéntica a la prevista en el apartado 2 del artículo anterior.
3. Cuando la distribución incluya total o parcialmente la jornada matinal de los sábados,

la Autoridad Sanitaria podrá autorizar una distribución especial de las mismas, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) que la propuesta horaria con el sistema de alternancia previsto en el artículo 25.B.2 sea solicitado por la totalidad de los titulares de las oficinas de farmacia de un municipio.
 - b) que se alcance la media de 40 horas semanales, en cómputo mensual, para todas las oficinas de farmacia del municipio.
 - c) que el número de oficinas de farmacia abiertas al público en la jornada matinal de los sábados no sea, en ningún caso, inferior al número de oficinas de farmacia que deben permanecer abiertas al público conforme a lo dispuesto en el artículo 9.
 - d) que haya sido propuesto por el Colegio Oficial de Farmacéuticos correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4.
4. Excepcionalmente, cuando sea solicitado por la totalidad de los titulares de oficinas de farmacia de un determinado municipio, la Autoridad Sanitaria podrá aprobar la ampliación del horario ordinario obligatorio específico de ámbito municipal hasta un máximo de 5 horas semanales para el citado municipio.
 5. Así mismo y con carácter excepcional, en los municipios de menos de 2.500 habitantes, se podrá autorizar por la Autoridad Sanitaria, cuando así lo solicite el farmacéutico interesado, que la oficina de farmacia no permanezca abierta al público durante las horas a que se refiere el apartado 1 de este artículo, siempre que se garantice una adecuada atención farmacéutica en dicho municipio.

Artículo 7. El resto de horario ordinario no obligatorio.

Una vez cubierto el horario ordinario obligatorio, y dentro del horario ordinario, las oficinas de farmacia podrán permanecer voluntariamente abiertas al público en el horario que, con carácter anual, formulen sus titulares ante el Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Las propuestas para la cobertura voluntaria del horario ordinario no obligatorio deberán ajustarse necesariamente a alguna de las opciones previstas en los apartados A.c), B.3.1, B.3.2, B4, C, D, y E del artículo 25 de este Decreto, sin que sea posible el fraccionamiento alguno de las mismas.

ANEXO II

<u>TABLAS SALARIALES</u>					
Categorías	2002	2003	2004	2005	2006
Técnico Farmacéutico	1.165,24	1.264,29	1.352,79	1.444,10	1.545,18
Auxiliar Mayor Diplomado	918,29	996,34	1.066,08	1.138,04	1.217,71
Auxiliar Diplomado	839,58	910,94	974,71	1.040,50	1.113,33
Auxiliar	761,25	825,96	883,77	943,43	1.009,47
Ayudante	686,74	745,12	797,27	851,09	910,67
Contrato de formación de 1º año	395,50	429,12	459,16	490,15	524,46
Contrato de formación de 2º año	395,50	429,12	459,16	490,15	524,46
Contrato de formación de 3º año	418,77	454,36	486,17	518,98	555,31
Contrato de formación menores de 18 años	395,50	429,12	459,16	490,15	524,46
Jefe Administrativo	918,29	996,34	1.066,08	1.138,04	1.217,71
Contable	839,58	910,94	974,71	1.040,50	1.113,33
Oficial Administrativo	761,25	825,96	883,77	943,43	1.009,47
Auxiliar Administrativo	686,74	745,12	797,27	851,09	910,67
Mozo Recadista mayor de 18 años	504,74	547,64	585,98	625,53	669,32
Mozo Recadista menor de 18 años	478,95	519,66	556,04	593,57	635,12
Personal de limpieza por horas	4,15	4,50	4,82	5,14	5,50

La categoría de mozo recadista sustituyó a la de mozo desde el año 1996. Si la contratación es anterior a 1996 la retribución salarial para el 2002 y siguientes es la de Auxiliar Administrativo.