



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS OFICINAS DE FARMACIA DE GIPUZKOA 2000-2002**

### **CAPITULO I**

#### *Artículo 1.º Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre los titulares de Oficina de Farmacia y sus trabajadores y se aplicará a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el art. 1.º del Estatuto de los Trabajadores, siendo su ámbito territorial la provincia de Gipuzkoa.

#### *Artículo 2.º Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, sin perjuicio de que todos sus efectos se apliquen desde el día 1 de enero de 2000, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2002.

#### *Artículo 3.º Compensación y absorción.*

Todos los conceptos retribuidos estipulados en este Convenio Colectivo son absorbibles y compensables en cómputo conjunto y anual.

#### *Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.*

En todo caso, se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que la establecida en este Convenio Colectivo, entendiéndose siempre las mismas con carácter estrictamente personal.

### **CAPITULO II**

#### *Artículo 5.º Contratación.*

Ningún trabajador podrá ser contratado para ejercer funciones propias de farmacéutico regente, mediante un contrato en prácticas.

La retribución de los farmacéuticos contratados en prácticas, no podrá ser inferior al 75% o al 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en la tabla salarial de este Convenio para la categoría de facultativo.

La duración máxima de los contratos de duración determinada celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 13 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### *Artículo 6.º Período 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: Tres meses.

—Auxiliar Mayor Diplomado, Auxiliar Diplomado y Ayudante Técnico de Farmacia: Dos meses.

—Auxiliar de Farmacia: Un mes.

—Ayudante: Quince días.

El período de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos por antigüedad de conformidad con el apartado 3.º del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio, el período de prueba se aplicará a lo dispuesto en la citada Ley.

### CAPITULO III

*Artículo 7.º Clasificación y definición de categorías profesionales.*

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

—Grupo 1.º:

Personal facultativo que incluye a los que, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, prestan los servicios profesionales para los que se encuentran legalmente capacitados y comprende las siguientes denominaciones:

a) Farmacéutico regente: Es el licenciado que ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitular de la Oficina de Farmacia en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia del titular o cotitular.

b) Farmacéutico sustituto: Es el licenciado que temporalmente ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitulares, en los supuestos contemplados en el decreto del Gobierno Vasco 129/1997 de 3 de junio sobre dotación de medios humanos de las Oficinas de Farmacia.

c) Farmacéutico adjunto: Es el licenciado que bajo la dirección del farmacéutico titular o cotitulares, regente o sustituto, colabora en las funciones que se desarrollan en la Oficina Farmacia.

—Grupo 2.º:

Personal técnico que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar Mayor Diplomado: Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos que, en las oficinas de farmacia de 2 auxiliares, como mínimo, realiza, además de las labores propias de su categoría de auxiliar diplomado, la organización del trabajo del resto del personal bajo la supervisión de técnico facultativo.

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 formulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.

c) Ayudante Técnico de Farmacia: Es el auxiliar que posee la titulación de Ayudante técnico de farmacia, expedido por la autoridad administrativa competente y que realiza las funciones propias del auxiliar y además prepara formulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.

A efectos del Convenio, esta categoría queda homologada a la de auxiliar diplomado.

—Grupo 3.º:

Personal auxiliar de farmacia que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia: Es quien después de haber desempeñado durante 2 años las funciones propias de ayudante, realiza todas las labores concernientes al despacho general de especialidades farmacéuticas y colabora en la elaboración de formulas magistrales bajo la dirección de técnico facultativo.

b) Ayudante: Es el que coopera en las funciones propias del auxiliar.

—Grupo 4.º:

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 pueda, estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus ordenes.

c) Contable: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en los 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.

*Artículo 8.º Jornada laboral.*

La jornada laboral para los años 2000, 2001 y 2002 será, respectivamente, de 1.782, 1.778 y 1.772 horas anuales de trabajo efectivo, siendo competencia exclusiva del titular de la Oficina de Farmacia la de establecer, dentro del primer mes de cada año los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado.

La jornada semanal tipo será de 40 horas, sin perjuicio de que, en algunas localidades, puedan realizarse otras jornadas semanales, siempre respetando el máximo de horas anuales.

La diferencia que pudiera producirse entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el titular de la Oficina de Farmacia. Estos períodos de disfrute tendrán la consideración de vacaciones reglamentarias, para los farmacéuticos adjuntos y auxiliares, a los que se refiere el capítulo II del Decreto 129/97 de 3 de junio, sobre Dotación de medios humanos de las Oficinas de Farmacia.

*Artículo 9.º Servicio atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios, en los supuestos contemplados en el Decreto del Gobierno Vasco 188/97, de 29 de julio.*

1.º Dada la obligación legal de prestar servicios de atención farmacéutica en régimen de

urgencia y turnos obligatorios por parte de las Oficinas de Farmacia, el farmacéutico estará facultado, durante dicho servicio, para organizar la jornada y horario de trabajo del empleado, con permanencia efectiva en la Oficina de Farmacia, continuada o intermitentemente.

En estos supuestos el trabajador estará obligado a realizar horas extraordinarias con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.º Las horas extraordinarias trabajadas durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios tendrán la consideración de estructurales y podrán ser abonadas, con los recargos correspondientes, o compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si las horas extraordinarias son trabajadas en día festivo, su compensación en tiempo de descanso, si éste se concede en día laborable, será del 150% (es decir una hora y media de descanso en día laborable por cada hora extraordinaria de trabajo en día festivo.)

El titular de la Oficina de Farmacia tendrá derecho a optar entre el abono de las horas extraordinarias, o su compensación en tiempo de descanso.

Los días o períodos de descanso se fijarán por acuerdo entre el empleado y el titular de la Oficina de Farmacia.

3.º Las horas trabajadas por el empleado de la Oficina de Farmacia durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios prestados en día festivo, aún cuando no tengan el carácter de horas extraordinarias, serán compensadas en tiempo de descanso en la misma forma que la establecida en el apartado anterior para la compensación en tiempo de descanso de las horas extraordinarias.

4.º El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario anual entre 1.782 horas en el año 2000, entre 1.778 en el 2001 y entre 1.772 en el 2002.

Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

—Diurnas: 75% hora normal.

—Festivas: 140% hora normal.

—Nocturnas: 100% hora normal.

Se entiende por horas diurnas las comprendidas entre las 9 de la mañana y las 10 de la noche, y horas nocturnas las de las 10 de la noche a las 9 de la mañana del día siguiente.

5.º No obstante los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situados en zonas rurales o de características especiales, podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo prestado, por causa de servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios.

6.º Se entiende por servicio de urgencia, el que presta el empleado con permanencia en la Oficina de Farmacia desde las 22 horas hasta las 9 de la mañana del día siguiente. La retribución de dichas horas podrá ser acordada por las dos partes y de común acuerdo en cada centro de trabajo. Se establece como norma orientativa a este efecto de remuneración del servicio nocturno de urgencia la cantidad de 12.460 ptas. para el auxiliar y 14.610 ptas. para el facultativo. Este importe se incrementará cada año en función del IPC.

#### CAPITULO IV

*Artículo 10.º Retribuciones.*

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio es el fijado por categorías y en 12 mensualidades durante cada año natural en la tabla salarial que figura como anexo al presente articulado.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores durante el año 1999, se revisarán al 1 de enero de 2000, incrementándolos en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 1999, más 1,5 puntos.

La retribución del trabajo nocturno, atendiendo a su naturaleza e intensidad, será la misma que la establecida para el trabajo diurno.

Se considera trabajo nocturno el prestado habitualmente entre las 22 horas de la noche y las 9 horas de la mañana siguiente.

*Artículo 11.º Revisiones salariales.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio se revisarán el día 1.º de enero de 2001, incrementándolas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 2000, más 1,5 puntos. Y el 1.º de enero de 2002 incrementándolos en el IPC de 2001 más 1,25 puntos; y los salarios reales se revisarán en la misma fecha, incrementándolos en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año anterior.

*Artículo 12.º Pagas extraordinarias.*

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

- a) El día 22 de diciembre.
- b) El día 24 de junio.
- c) El día 30 de marzo, en concepto de participación en beneficios correspondientes al ejercicio anterior.

*Artículo 13.º Antigüedad.*

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo, dispondrán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa en la cuantía de cinco por ciento por cada trienio, calculados sobre el salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, del 40 % a los veinte años y del 60% como máximo, a los veinticinco o más años.

*Artículo 14.º Antigüedad en la categoría de Auxiliar Diplomado.*

Los Auxiliares Diplomados con 18 y 36 años de antigüedad en la categoría, percibirán los salarios fijados en la categoría de Auxiliar Diplomado, incrementados en un 5% y un 10% respectivamente.

*Artículo 15.º Complemento en I.T.*

En caso de incapacidad laboral transitoria el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de 18 meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo durante el período que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad

Social (siempre que no hubiera sido sustituido por otro empleado), en este caso percibirá la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto durante el período en el que se abonasen las prestaciones económicas percibidas por la Seguridad Social.

## CAPITULO V

### *Artículo 16.º Vacaciones.*

La retribución en concepto de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse las mismas exclusiva y necesariamente en 26 días laborables. A efectos de vacaciones el sábado se computará como día laborable completo.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales, durante los meses comprendidos de junio a setiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento del período de vacaciones, consistente en cuatro días hábiles que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo fijen en cada centro de trabajo el empleado y trabajadores afectados.

Dado el carácter familiar de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán como festivos, a todos los efectos las tardes de dichos días.

### *Artículo 17.º Licencias retribuidas.*

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguiente supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge, hijos o padres que convivan con el trabajador 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 1 día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.
2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.
3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 km. e inferior a 500 km., la licencia se ampliará en 1 día natural, y si fuera superior a 500 km. se ampliará en dos días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario del volante justificativo de la referida prescripción médica.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

La convivencia de forma permanente, con análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

*Artículo 18.º Licencias no retribuidas.*

Todo trabajador podrá disfrutar de cuatro días laborables u ocho medios días no retribuidos, para la resolución de los problemas o asuntos personales.

*Artículo 19.º Faltas y sanciones.*

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo

encomendado, incluido fuera de la jornada laboral.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  - m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y n) del presente artículo.
  - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## CAPITULO VI

### *Artículo 20.º Premios.*

Por jubilación, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, se percibirá con cargo a la empresa la cantidad de dos mensualidades de sueldo base más antigüedad, independientemente de las prestaciones fijadas para los citados casos por la legislación vigente.

Igual prestación se dará en el caso de defunción que será percibida por el conyuge o en su defecto herederos del causante.

Igualmente se establecen premios por natalidad y nupcialidad de la cuantía de 12.000 ptas. y 17.000 ptas. respectivamente.

Los trabajadores que, durante la vigencia de este Convenio, cumplan 25 años de prestaciones de servicios en la misma empresa (incluidos los supuestos de sucesión empresarial) tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en concepto de premio de permanencia, una mensualidad del salario Convenio correspondiente a su categoría profesional, sin antigüedad.

### *Artículo 21.º Seguros.*

Las Oficinas de Farmacia contratarán un seguro de responsabilidad civil, que garantice la responsabilidad hasta la cifra de 15 millones de pesetas, para todos los empleados y Auxiliares de Farmacia.

Se establece la obligación por parte de las Oficinas de Farmacia de suscribir una póliza de seguro profesional a todos los trabajadores de sus plantillas por valor de 2 millones de pesetas, para el caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### *Artículo 22.º Supresión de la categoría de mozo.*

A los efectos del Convenio Colectivo, las partes han establecido la supresión la categoría de Mozo prevista en la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia.

### *Artículo 23.º Sanciones.*

No se podrá imponer a los empleados y Auxiliares de Farmacia ningún tipo de sanción laboral, por ausencia en el trabajo motivado por detención, prisión preventiva o procesamiento, por motivos sindicales o políticos.

### *Artículo 24.º Prendas de trabajo.*

A todos los empleados de Oficina de Farmacia se les proveerá, con cargo a la Empresa, de dos batas cada año y un par de zuecos cada dos años.

### *Artículo 25.º Finiquito.*

El trabajador de Oficina de Farmacia podrá exigir con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

*Artículo 26.º Jubilación anticipada.*

Las partes se comprometen a potenciar el Contrato de Relevó establecido y regulado en el Real Decreto Ley 15/1998 y subvencionado por el Gobierno Vasco.

## CAPITULO VII

*Artículo 27.º Denuncia.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, el 31 de octubre de 2002. Las normas contenidas en este Convenio Colectivo y su Tabla Salarial no quedarán derogadas ni afectadas por la publicación y aprobación de un Convenio Colectivo a nivel estatal.

*Artículo 28.º Comisión mixta.*

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión Mixta, integrada por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras, cuya función será la organización de cursos tendentes al perfeccionamiento profesional de los empleados de Oficinas de Farmacia y que, en todo caso, se realizarán fuera del horario laboral.

*Artículo 29.º Comisión interpretativa.*

Para la interpretación, estudio, arbitraje, conciliación, vigilancia y fiscalización del presente Convenio Colectivo, con facultades incluso de denuncia ante los organismos públicos competentes de situaciones individualizadas, con arreglo a la legislación vigente, se crea, a título de comisión paritaria, una comisión de seguimiento y control, que estará formada en cada sesión que celebre por dos miembros representantes de AGEOFAR y dos miembros representantes de la parte trabajadora, es decir, un total de cuatro miembros, quienes elegirán entre ellos un Presidente y un secretario y adoptarán los acuerdos por mayoría simple. Se encomienda a dicha Comisión además de cuantas funciones le vienen atribuidas por la legislación vigente, la propuesta a las partes firmantes de este Convenio de cuantos estudios e iniciativas estimen oportunos conductores al progreso y plan social de las Empresas y trabajadores de Oficinas de Farmacia. Se fija como domicilio el de Prim, 2-1.º de Donostia-San Sebastián.

*Artículo 30.º Vinculación a lo pactado.*

Los acuerdos de este Convenio forman un todo único e indivisible en conjunto y computo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que las Autoridades Laborales o Judiciales en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los actos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar el contenido en su totalidad.

## DISPOSICION ADICIONAL

Ambas partes firmantes manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

## TABLAS SALARIALES

*Categoría Salar. mens. Salar. anual*

Facultativo

(regente, sustituto y adjunto) 200.972 3.014.580

Auxiliar Mayor Diplomado 154.519 2.317.785  
 Auxiliar Diplomado 139.532 2.092.980  
 Ayudante Técnico de Farmacia 139.532 2.092.980  
 Auxiliar 128.359 1.925.385  
 Ayudante 117.188 1.757.820  
 Jefe Administrativo 154.519 2.317.785  
 Jefe de Sección 139.532 2.092.980  
 Contable 133.807 2.007.105  
 Auxiliar Administrativo 117.188 1.757.820  
 Personal de limpieza 94.159 1.412.385  
 Servicio Nocturno de Urgencia:  
 —Facultativo: 14.610 ptas.  
 —Resto categorías: 12.460 ptas.  
 (Desde las 22 horas a las 9 de la mañana).  
 Validez de la tabla: Desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000.  
*Aparteko orduak / Horas Extraordinarias*  
*Maila Hirurtekoen kop. Balioa Hileko soldata Egunekoak Jaiegunekoak Gauekoak*  
*Categoría N.º Trienios Valor Sueldo Mensual Diurnas Festivas Nocturnas*  
 0 0 154.519 2.276 3.122 2.601  
 1 7.726 162.245 2.390 3.278 2.731  
 2 15.452 169.971 2.504 3.434 2.861  
 3 23.178 177.697 2.618 3.590 2.992  
 4 30.904 185.423 2.731 3.746 3.122  
 Laguntzaile Nagusi Diplomatura 5 38.630 193.149 2.845 3.902 3.252  
 Auxiliar Mayor Diplomado 6 46.356 200.875 2.959 4.058 3.382  
 7 54.082 208.601 3.073 4.214 3.512  
 8 61.808 216.327 3.187 4.370 3.642  
 9 69.534 224.053 3.300 4.526 3.772  
 10 77.260 231.779 3.414 4.682 3.902  
 11 84.986 239.505 3.528 4.838 4.032  
 0 0 139.532 2.055 2.819 2.349  
 1 6.977 146.509 2.158 2.960 2.466  
 2 13.954 153.486 2.261 3.101 2.584  
 3 20.931 160.463 2.364 3.242 2.701  
 Laguntzaile Diplomatura 4 27.908 167.440 2.466 3.383 2.819  
 Farmaziako Laguntzaile Teknikaria 5 34.885 174.417 2.569 3.524 2.936  
 Auxiliar Diplomado 6 41.862 181.394 2.672 3.665 3.054  
 Ayudante Técnico de Farmacia 7 48.839 188.371 2.775 3.805 3.171  
 8 55.816 195.348 2.878 3.946 3.289  
 9 62.793 202.325 2.980 4.087 3.406  
 10 69.770 209.302 3.083 4.228 3.524  
 0 0 128.359 1.891 2.593 2.161  
 1 6.418 134.777 1.985 2.723 2.269  
 2 12.836 141.195 2.080 2.852 2.377

3 19.254 147.613 2.174 2.982 2.485  
4 25.672 154.031 2.269 3.112 2.593  
Farmaziako Laguntzailea 5 32.090 160.449 2.364 3.241 2.701  
Auxiliar 6 38.508 166.867 2.458 3.371 2.809  
7 44.926 173.285 2.553 3.501 2.917  
8 51.344 179.703 2.647 3.630 3.025  
9 57.762 186.121 2.742 3.760 3.133  
10 64.180 192.539 2.836 3.890 3.241  
Laguntzailea / Ayudante 0 0 117.188 1.726 2.367 1.973  
0 0 200.972 2.960 4.060 3.383  
Fakultatiboa 1 10.049 211.021 3.108 4.263 3.553  
Facultativo 2 20.098 221.070 3.257 4.466 3.722  
3 30.147 231.119 3.405 4.669 3.891  
Taularen baliozkotasuna: 2000. urtarrilaren 1etik 2000ko abenduaren 31ra.  
Validez de la tabla: Desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000.