

- 7 JUL 2008

SARRERA / ENTRADA | IRTEERRA / SALIDA

543562

## CONVENIO DE OFICINAS DE FARMACIA DE GIPUZKOA Nº AÑOS 2007 A 2010

### CAPITULO I

#### **Art. 1. *Ámbito 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. 1º, del Estatuto de los Trabajadores, siendo su ámbito territorial la provincia de Gipuzkoa.

#### **Art. 2. *Vigencia***

El presente Convenio entrará en vigor al mes de su firma por los representantes de las partes negociadoras, sin perjuicio de que todos sus efectos económicos se apliquen desde el día 1 de enero de 2007, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 2010

Las diferencias salariales que se produzcan por la aplicación retroactiva del convenio se abonarán en la nómina del mes de agosto del año 2008.

#### **Art. 3. *Compensación y absorción***

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

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

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

### CAPITULO II

#### **Art. 5.º *Contratación***

1. 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.

2. La duración máxima de los contratos de duración determinada celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

#### **Art. 6. Periodo 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 periodo 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 periodo de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos por antigüedad de conformidad con el apartado 3º del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio, el periodo de prueba se aplicará a lo dispuesto en la citada Ley.

#### **Art. 7. Preaviso en cese voluntario.**

Todo el personal afectado por el convenio con una antigüedad en la empresa superior a tres meses que desee cesar voluntariamente en el trabajo deberá comunicar su decisión por escrito al empresario con una antelación mínima de 15 días, debiendo prestar sus servicios durante el plazo de preaviso

La falta de esta comunicación o de la prestación de servicios dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe de los salarios que correspondan a los días de falta de preaviso.

### CAPITULO III

#### **Art. 8º.- Clasificación y definición de categorías profesionales:**

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

##### *Grupo 1º:*

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 2º:*

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 dos 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 fórmulas 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 fórmulas 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 3º:*

Personal auxiliar de farmacia que comprende las siguientes categorías:

- a) **Auxiliar de Farmacia:** es quien después de haber desempeñado durante dos años las funciones propias de ayudante, realiza todas las labores concernientes al despacho general de especialidades farmacéuticas y colabora en la elaboración de fórmulas magistrales bajo la dirección de técnico facultativo.
- b) **Ayudante:** es el que coopera en las funciones propias del auxiliar.

*Grupo 4º:*

- 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 órdenes.
- 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.

**Art. 9. Supresión de la categoría de mozo**

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

## CAPITULO IV

### **Art. 10. Jornada laboral**

1. La jornada laboral para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 será, respectivamente, de 1.744, 1.744, 1741 y 1738 horas anuales de trabajo efectivo.

Antes del 31 de diciembre de cada año, una vez publicado el Calendario Oficial de Fiestas para Gipuzkoa, será competencia exclusiva del titular de la Oficina de Farmacia la de establecer los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado.

Si la jornada anual sufriera modificaciones una vez fijados por el titular de la Oficina de Farmacia los cuadros horarios de trabajo, aquél, en el plazo de quince días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

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

3. La diferencia que pudiera producirse entre la jornada semanal y el computo anual se disfrutará de manera continuada, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el titular de la Oficina de Farmacia. Estos periodos 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.

### **Art. 11. 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**

1º.- 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.

2º.- 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 periodos de descanso se fijarán por acuerdo entre el empleado y el titular de la Oficina de Farmacia.

3º.- Las horas trabajadas por el empleado de la Oficina de Farmacia durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios prestado 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.

4º.- El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario anual entre 1.744 horas en los años 2007 y 2008, entre 1.741 en el 2009 y entre 1.738 en el 2010

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 entre las 10 de la noche y las 9 de la mañana del día siguiente.

5º.- 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.

6º.- 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 remuneración del servicio nocturno de urgencia la cantidad mínima de **98,16 €** para el auxiliar y **115,12 €** para el facultativo. Este importe se incrementará cada año en función del IPC.

Calderón 21/06/07

H.A. Irat

Bark

## CAPITULO V

### **Art. 12. Salarios convenio y salarios reales.**

1. A partir del 1 de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, las tablas salariales para los trabajadores comprendidos en este Convenio son las fijadas por categorías en anexo al presente articulado, siendo las mismas el resultado de aplicar a las vigentes a 31 de diciembre de 2006 el IPC de dicho año, más 1 punto.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores durante el año 2006, se revisarán al 1 de enero de 2007, incrementándolos en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 2006.

2. 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.

### **Art. 13. Revisiones salariales**

Las tablas salariales pactadas en este Convenio se revisarán el día 1º de Enero de 2008, incrementándolas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 2007, más 1 punto. El 1º de Enero de 2009 incrementandolas en el IPC de 2008 más 1 punto. Y el 1º de enero de 2010, incrementándolas en el IPC del 2009 más un 1 punto.

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.

### **Art. 14. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes, de igual cuantía que las establecidas como salario base mensual, incrementadas con el correspondiente complemento personal sustitutivo de la antigüedad (antigüedad consolidada, o plus carencia 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.

Calderón de la Torre

Al. A. I. I. I.

**Art. 15. Antigüedad consolidada y plus por carencia de antigüedad.**

1. Los trabajadores que, por aplicación del art. 13, del anterior convenio colectivo extraestatutario de oficinas de farmacia de Guipuzcoa (años 2003 a 2006), vinieran percibiendo retribuciones salariales por el concepto de complemento personal sustitutivo de antigüedad e incrementos adicionales suplementarios (cualquiera que sea la denominación que figure en nómina) unificarán, si no estuvieran ya unificados, dichos conceptos bajo la denominación de "*Antigüedad consolidada*", a cuyo importe se le aplicarán los mismos incrementos anuales que experimenten las tablas salariales del convenio.

2. Los trabajadores que, por no serles de aplicación el art. 13, del convenio antes citado, no vinieran percibiendo cantidad alguna por el concepto de complemento personal de antigüedad e incrementos adicionales, tendrán derecho a percibir un complemento personal que se denominará "*Plus carencia de antigüedad*."

Este plus consistirá en dos bienios del 3%, cada uno, calculados sobre la tabla salarial del convenio vigente en cada momento y se devengarán respectivamente a los dos y cuatro años a contar desde el 1 de enero de 2007, excepto para aquellos trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso los bienios se computarán desde la fecha de ingreso.

Una vez devengados los dos bienios, el importe correspondiente quedará consolidado en nómina con la denominación de "*Plus carencia antigüedad*", al que se le aplicarán los mismos incrementos anuales que experimenten las tablas salariales del convenio.

**Art. 16. 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.

**Art. 17. Complemento en I. T.**

En caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal afectado por el convenio tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de 12 meses en que permanezca en dicha situación, (descontando del mismo, durante el periodo que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social) siempre que no hubiera sido sustituido por otro empleado.

En este segundo caso, percibirá la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto, durante el periodo en el que percibiera las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente no laboral o enfermedad común, el personal afectado por el convenio tendrá derecho a que se le complementen las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social hasta el salario convenio, más, en su caso, el complemento personal de antigüedad consolidada o plus por carencia de antigüedad, hasta el plazo máximo de 12 meses en que permanezca en dicha situación (descontando las prestaciones económicas de la Seguridad Social).

**CAPITULO VII**

**Art. 18. 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 periodo 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 titular de la oficina de farmacia y los 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.

**Art. 19. 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 cuasante (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.

Cardeza 2 to e 7

Y. A. F. G.

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 periodo 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.

De la misma manera, podrán sustituir este derecho por la acumulación de todas las horas que le correspondan y disfrutarlo en días completos, inmediatamente después de finalizar la baja maternal.

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 periodo 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

#### **Art. 20. 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.

### CAPITULO VIII

#### **Art. 21. Sanciones**

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

#### **Art. 22. 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 periodo 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.l) 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 periodo 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 periodo 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 IX

### Art. 23. Premios

Se establecen premios por natalidad y nupcialidad de la cuantía de 86 € y 122 € respectivamente.

### Art. 24. Seguros

Las Oficinas de Farmacia contratarán un seguro de responsabilidad civil, que garantice la responsabilidad hasta la cifra de 99.084, €, 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 con contrato indefinido por valor de 19.871 €, para el caso de muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional; y por valor de 3.303 €, para los supuestos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

### Art. 25. Prendas de trabajo

A todos los trabajadores se les proveerá, con cargo a la Empresa, de dos batas cada año y un par de zuecos al año.

Si esta provisión no se produjera al final de cada año, la empresa deberá abonar al trabajador **25 €**, por cada bata no entregada y **40 €** por los zuecos.

**Art. 26 Finiquito:**

Los trabajadores podrán exigir ,con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

**CAPITULO XI**

**Art. 27. Denuncia**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, el 31 de Octubre de 2010. 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.

**Art. 28. 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.

**Art. 29. 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 - 1º de Donostia-San Sebastian.

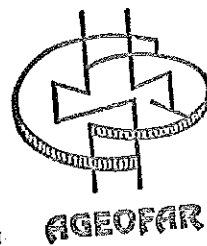
**Art. 30. Vinculación a lo pactado**

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 les son propias no aprobasen alguno de los pactos del presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar el contenido en su totalidad.

**Disposición adicional**

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



*[Handwritten signatures and names on the left side of the page, including 'J. J. ...', 'A. ...', and others.]*

*[Handwritten signatures and names on the right side of the page, including 'C. ...' and 'R. A. ...'.]*

# CONVENIO OFICINAS DE FARMACIA

## TABLAS SALARIALES: 2007

Categoría	Euros Salario Mensual	Euros Anual
Facultativo (Regente, sustituto y adjunto)	1.681,53	25.222,95
Auxiliar Mayor Diplomado	1.292,85	19.392,75
Auxiliar Diplomado	1.167,44	17.511,60
Ayudante Técnico de Farmacia	1.167,44	17.511,60
Auxiliar	1.073,97	16.109,55
Ayudante	980,50	14.707,50
Jefe Administrativo	1.292,85	19.392,75
Jefe de Sección	1.167,44	17.511,60
Contable	1.119,57	16.793,55
Auxiliar Administrativo	980,50	14.707,50
Personal de limpieza	787,84	11.817,60

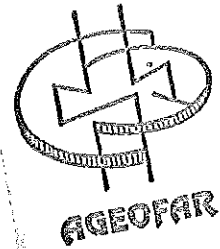
### Servicio Nocturno de Urgencia '

\* Facultativo 115,12 €

\* Resto de Categorías 98,16 €

(Desde las 22 horas a las 9 de la mañana)

Validez de la tabla: Desde el 1º de Enero de 2007 al 31 de diciembre del 2007



*Manu...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*HAIRAL*

*Manuel  
Alarcón*

*[Signature]*

**TABLAS SALARIALES: 2008**

Categoría	Euros Salario Mensual	Euros Anual
Facultativo (Regente, sustituto y adjunto)	1.768,97	26.534,55
Auxiliar Mayor Diplomado	1.360,08	20.401,20
Auxiliar Diplomado	1.228,15	18.422,25
Ayudante Técnico de Farmacia	1.228,15	18.422,25
Auxiliar	1.129,82	16.947,30
Ayudante	1.031,49	15.472,35
Jefe Administrativo	1.360,08	20.401,20
Jefe de Sección	1.228,15	18.422,25
Contable	1.177,79	17.666,85
Auxiliar Administrativo	1.031,49	15.472,35
Personal de limpieza	828,81	12.432,15

*[Signature]*

**Servicio Nocturno de Urgencia**

\* Facultativo 119,96 €

\* Resto de Categorías 102,28 €  
(Desde las 22 horas a las 9 de la mañana)

Validez de la tabla: Desde el 1º de Enero de 2008 al 31 de diciembre del 2008

*Manuel Alarcón*



*[Multiple signatures on the left margin]*