III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1312 *Resolución de 7 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (Código de Convenio n.º 99003895011981), que fue suscrito, con fecha 18 de octubre de 2010, de una parte por las Asociaciones Empresariales FEFE y FENOFAR, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FSS-CC.OO, UTF y FETRAFA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de enero de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

XXIII CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA OFICINAS DE FARMACIA 2007-2010

CAPÍTULO PRELIMINAR

Acuerdo Marco para la estructura de la negociación colectiva en el sector farmacéutico

1. *Preámbulo*

1.1 El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su número 2, establece que «mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores».

1.2 El Convenio Colectivo Marco de carácter estatal para Oficinas de Farmacia, que es el vigésimo tercero de orden, se ha venido negociando entre las organizaciones sindicales más representativas en el sector, es decir, de una parte, la Unión de Trabajadores de Farmacia (UTF), la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. (FSS-CC.OO.), el sector Sanidad de la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT) y la Federación de Trabajadores de Farmacia (FETRAFA) como representantes del personal y, de otra parte, la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE) y la Federación Nacional de Oficinas de Farmacia (FENOFAR) en representación de la patronal, dado que no se han presentado más organizaciones que hayan podido acreditar el cumplimiento de los requisitos básicos de representatividad exigidos por el artículo 87 del ET. Ello no obstante, la entidad sindical Federación de Servicios Públicos de UGT

cve: BOE-A-2011-1312

(FSP-UGT) a pesar de haber estado presente en todas las negociaciones formando parte de la Mesa Negociadora y firmado todas las actas levantadas, decidió finalmente no suscribir el convenio, con las consecuencias legales que comportaba esta auto-exclusión, razón por la cual el XXIII Convenio Colectivo Marco de carácter estatal para Oficinas de Farmacia para el periodo 2007-2010 ha sido firmado por las organizaciones sindicales Unión de Trabajadores de Farmacia (UTF), la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. (FSS-CC.OO.) y la Federación de Trabajadores de Farmacia (FETRAFA) como representantes del personal y, de otra parte, la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE) y la Federación Nacional de Oficinas de Farmacia (FENOFAR), en representación de la patronal.

1.3 Con la publicación del Real Decreto Ley 5/2000 y el R.D. 2402/2004, se introdujeron en el Sector Farmacéutico en España modificaciones legislativas que ocasionaron el descenso progresivo de los márgenes comerciales de las Oficinas de Farmacia, lo que se ha agravado posteriormente por la falta de la preceptiva actualización anual de dichas disposiciones y ha dado como resultado la desincentivación de las inversiones en los gastos, entre otros, de personal.

2. *Acuerdo Marco*

2.1 Las partes del presente Convenio han visto la necesidad de proporcionar unos criterios básicos en lo relativo a los procedimientos de negociación en ámbitos territoriales inferiores, mediante el establecimiento y desarrollo de las materias que en ningún caso podrán ser negociadas, individual o globalmente, en los referidos ámbitos; todo ello, con la finalidad de garantizar la estabilidad y unicidad que consideramos vital para el desenvolvimiento de la actividad de nuestros respectivos representados.

2.2 A tales efectos, las organizaciones signatarias asumen directamente los compromisos contenidos en el presente convenio que tienen vocación de universalidad a nivel estatal, dado que son las más representativas en ese ámbito, tanto por lo que respecta a la parte social como a la económica, de forma que, al dejar aquí consignados los mecanismos necesarios para la implantación y aplicación de tales acuerdos, determinan que los mismos tendrán naturaleza normativa y no obligacional y continuarán en vigor aún después de finalizada la vigencia temporal del presente Convenio y durante la negociación del siguiente.

2.3 Finalmente, se llega al acuerdo de establecer que todas las materias reguladas por el presente Convenio Colectivo tendrán el carácter de innegociables en ámbitos inferiores, a excepción de las materias relativas a retribuciones y jornada, que podrán ser mejoradas por acuerdos entre las partes, tanto los incorporados a los contratos de trabajo individuales como los que puedan pactarse en Convenios territorialmente inferiores, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos adquiridos, condiciones más beneficiosas y condiciones ad personam que pervivan a la entrada en vigor de este acuerdo colectivo.

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación y principios generales

Artículo 1. *Naturaleza, ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio tiene naturaleza de Convenio Marco, en cuanto regulador de la estructura de la negociación colectiva, dentro de su ámbito territorial y funcional definido en los artículos siguientes, dotándosele, al mismo tiempo, del carácter de Convenio General para el Sector de las Oficinas de Farmacia y su personal, en cuyo concepto viene a establecer las condiciones de trabajo mínimas e inderogables dentro del ámbito funcional para todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2011-1312

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

3.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, siendo sus efectos económicos los que figuran en las tablas de retribuciones, incluidas en el anexo I.

3.2 El abono de las diferencias salariales que se originen por la aplicación del presente Convenio se realizará coincidiendo con la nómina del mes siguiente a su publicación en el BOE, devengando las mismas a partir de esa fecha el 10 % de interés de demora que marca la Ley.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

4.1 El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo el día 31 de diciembre del año 2010, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con el objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, antes del 31 de enero del año 2011.

4.2 Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo, se entenderá que su contenido normativo se prorroga automáticamente, incrementándose anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales, en la misma cuantía que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real del año anterior, a tenor de lo previsto en el articulo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

5.1 Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

5.2 En el caso de que por la Jurisdicción del Orden Social, bien a instancias de la Autoridad Laboral o de cualquiera de los interesados, se procediera a la anulación de algún precepto del presente Convenio, la Comisión Negociadora, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la resolución judicial, procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente, en todo caso, el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 6. *Condiciones mínimas y garantías ad personam.*

Los contenidos del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos y, en su consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera percibiendo y disfrutando el personal contratado a la entrada en vigor del mismo, en virtud de pactos o acuerdos individuales suscritos entre la empresa y su personal.

Artículo 7. *No discriminación.*

7.1 Las partes acuerdan llevar a cabo una especial campaña de sensibilización destinada a salvaguardar el principio de no discriminación establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.

7.2 Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores o la decisión extintiva del contrato de trabajo tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación proscritas por la Constitución o la Ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales

cve: BOE-A-2011-1312

y libertades publicas del personal, la decisión extintiva será nula, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.4 y concordantes de dicho texto legal.

Artículo 8. *Comisión Negociadora.*

8.1 La negociación del Convenio Colectivo corresponde, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a la Comisión Negociadora.

8.2 La Comisión Negociadora quedará constituida por las personas designadas por las asociaciones empresariales y por las organizaciones sindicales más representativas y representativas en el Sector de Oficinas de Farmacia, conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores. La distribución de sus miembros se llevará a cabo en función de la proporción de la representatividad acreditada por las mismas en dicho Sector.

8.3 Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la finalización de la vigencia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, actuando de Presidente y Secretario de dicha Comisión Negociadora quienes sean designados por la mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

9.1 Creación.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes, cuyas funciones serán las de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

9.2 Composición y domicilio.

9.2.1 Dicha Comisión estará integrada por dieciséis miembros, ocho por la representación empresarial y otros ocho en representación de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio Colectivo.

9.2.2 Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las organizaciones firmantes del mismo en la proporción de representatividad que ostentan:

Por la parte empresarial: FEFE (6) FENOFAR (2).
Por la parte sindical: UTF (3), CC.OO (3), FETRAFA (2).

9.2.3 La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

9.2.4 Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro y notificaciones, la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, en siglas FEFE, sita en la calle Claudio Coello n.º 16-1.º, 28001–Madrid.

9.3 Competencias.

Sin perjuicio de aquellas competencias específicamente previstas en el presente Convenio, la Comisión Paritaria tendrá asignadas las funciones generales siguientes:

a) Interpretar las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo.

b) Hacer un seguimiento de la aplicación y/o vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de las resoluciones o dictámenes de la propia Comisión Paritaria.

c) Intervenir, a instancia de la parte o partes afectadas y como órgano de interpretación y consulta, cuando se susciten problemas, discrepancias o conflictos laborales de cualquier tipo.

d) Tener conocimiento de los acuerdos adoptados como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue salarial contemplada en el artículo 46 de este Convenio.

e) Realizar cuantas otras atribuciones tiendan a la mayor eficacia práctica de lo acordado en este Convenio Colectivo y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.

cve: BOE-A-2011-1312

9.4 Reuniones.

9.4.1 La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado y debiendo resolver, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud.

9.4.2 Las reuniones se convocarán por escrito, por el Secretario y Presidente, al menos con diez días hábiles de antelación, y la citación deberá incluir necesariamente el orden del día.

9.4.3 Cualquiera de las partes podrá requerir la convocatoria de la Comisión Paritaria para la celebración de reuniones extraordinarias o urgentes. Las extraordinarias se celebrarán dentro de los diez días hábiles siguientes al requerimiento y las de carácter urgente, dentro de los dos días hábiles siguientes. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada trimestre natural, preferentemente en la última quincena del mismo.

9.5 Adopción de acuerdos y naturaleza.

9.5.1 Para poder adoptar acuerdos válidos por mayoría simple, deberán participar en las reuniones de la Comisión, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

9.5.2 El voto de los miembros de la Comisión Paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el banco social, proporcional a su representatividad.

9.5.3 Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes.

Artículo 10. *Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia.*

Se constituye el Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia, cuya composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de un mes desde la aprobación del presente convenio y quedará incorporado al texto del mismo.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Artículo 11. *Grupos y categorías.*

11.1 El personal afectado por este Convenio se clasificará, en razón de los cometidos y responsabilidades que tenga asignados, en los siguientes grupos y categorías que aparecen definidos en la Disposición Transitoria y en el anexo III:

I. Grupo primero: Personal Facultativo.

a) Farmacéutico Regente.
b) Farmacéutico Sustituto.
c) Farmacéutico Adjunto.

II. Grupo segundo: Personal Técnico.

a) Técnico en Farmacia.
b) Auxiliar Mayor Diplomado (a extinguir).
c) Auxiliar Diplomado (a extinguir).

III. Grupo tercero: Personal Auxiliar de Farmacia.

a) Auxiliar de Farmacia.
b) Ayudante (a extinguir).
c) Ayudante en Formación (a extinguir).

cve: BOE-A-2011-1312

IV. Grupo cuarto: Personal Administrativo.

a) Jefe Administrativo.
b) Administrativo.
c) Jefe de Sección (a extinguir).
d) Contable (a extinguir).
e) Oficial Administrativo (a extinguir).
f) Auxiliar Administrativo (a extinguir).
g) Aspirante (a extinguir).

V. Grupo quinto: Personal subalterno.

a) Mozo.
b) Personal de limpieza.

11.2 La definición, las funciones y condiciones retributivas de las categorías declaradas «a extinguir» serán las contenidas en la Disposición Transitoria de este Convenio.

CAPÍTULO III

Empleo

Sección 1.ª Criterios Generales

Artículo 12. *Objetivos.*

12.1 Las partes hacen constar su pretensión de lograr a través del Convenio el objetivo de dotarse de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a los establecimientos de farmacia como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, los discapacitados y quienes tienen suscritos contratos de trabajo temporal o a tiempo parcial, de forma que todo ello contribuya a la mejora y rotación del empleo y a la reducción de la temporalidad. En ese sentido se han establecido los criterios generales que quedan reseñados al regular las modalidades de contratación, dejando constancia, al mismo tiempo, de que será prioritaria la contratación indefinida.

12.2 A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que tenga suscrito contratos temporales y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el que tiene el carácter de fijo y de plantilla, sin perjuicio de las particularidades específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y a aquellas otras expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Artículo 13. *Estabilidad en el Empleo.*

13.1 Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las Oficinas de Farmacia afectadas por el presente Convenio deberán tener un número de contratos indefinidos superior al de temporales durante toda la vigencia del mismo.

13.2 No se considerará inicio de la actividad la continuación del servicio por la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

13.3 Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las Administraciones Públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

13.4 Para dar efectividad al cumplimiento de los límites establecidos en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en

cve: BOE-A-2011-1312

indefinidos, hasta completar la proporción acordada, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

13.5 Para calcular el cumplimiento de los límites establecidos en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Artículo 14. *Derechos de información de los representantes legales del personal.*

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de contratación, artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Sección 2.ª Ingresos

Artículo 15. *Períodos de prueba.*

15.1 La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se haga constar por escrito en el correspondiente contrato. La duración del período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Facultativo: 180 días.
Personal Técnico: 90 días.
Personal Auxiliar: 60 días.
Personal Administrativo: 60 días.
Personal Subalterno: 24 días.

15.2 En los contratos temporales, la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

Sección 3.ª Modalidades de Contratación

Artículo 16. *Sucesión y encadenamiento de contratos temporales.*

16.1 Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que, el personal, en un período de 30 meses, esté en la misma Oficina de Farmacia con dos o más contratos temporales y en la misma categoría profesional, se limita a 24 meses, haya habido o no solución de continuidad.

16.2 Si se superase el límite establecido, el contrato de este personal, bien se haya suscrito directamente, bien a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales, se convertirá en contrato indefinido.

Apartado 1. *Contratos Indefinidos*

Artículo 17. *Contrato indefinido ordinario.*

17.1 Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, adquiriendo el personal la condición de fijo en la plantilla de la empresa.

17.2 También adquirirá la condición de personal fijo, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos e, igualmente, el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Artículo 18. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

18.1 Con objeto de facilitar la estabilidad en el empleo del personal desempleado o sujeto a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, en las condiciones previstas en la normativa vigente.

cve: BOE-A-2011-1312

18.2 El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en este Convenio para los contratos por tiempo indefinido, debiéndose también tener en cuenta lo dispuesto en los apartados siguientes.

18.3 Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Cuando se hubiera optado por el abono de la indemnización, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la ya percibida por el personal, según el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y la señalada en este párrafo.

18.4 No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes del personal en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Apartado 2. *Contratos de duración determinada*

Artículo 19.

19.1 Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, tales como la acumulación de tareas y los excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si el contrato se suscribe por un periodo inferior al máximo permitido podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere ese máximo. En este tipo de contratos la empresa abonará al personal que a su término no adquiera la condición de fijo una indemnización de un día por cada mes de duración del contrato.

19.2 Contrato de obra o servicio determinado. Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben basarse en la necesidad de realizar un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, que se trate de servicios específicos que se puedan concretar fácilmente en el momento de su concertación, aunque sean de duración incierta, y cuya ejecución agote la prestación de la obra o servicio de que se trate.

19.3 Contrato de interinidad. Es personal interino el que ingresa en la empresa expresamente para cubrir la ausencia del titular de la Oficina de Farmacia o de personal de la misma que tenga suspendido su contrato con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en casos tales como los de excedencia especial, excedencia por paternidad o maternidad, enfermedad, vacaciones, permisos, licencias por estudios u otras situaciones análogas y que hayan de cesar al reincorporarse el titular sustituido, al vencer el plazo contractualmente establecido o al extinguirse la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo [artículo 8.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre]. En aquellos casos en que el personal de plantilla ausente no se reintegrase en el plazo legal o convencionalmente establecido, la empresa podrá resolver su contrato sin indemnización alguna, con efectos desde el momento correspondiente a la finalización de la reserva del puesto y el personal interino adquirirá, desde ese mismo instante, la condición de fijo, computándosele, a efectos de antigüedad, el período de interinidad. En todo caso, el contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito y, en el mismo, constará el nombre

cve: BOE-A-2011-1312

del sustituido y la causa de la sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Apartado 3. *Contratos Formativos*

Artículo 20. *Contrato en prácticas.*

20.1 Es aquel que puede concertarse únicamente con quienes, estando en posesión del titulo de Licenciado en Farmacia o de Técnico en Farmacia o de cualquier otro título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, se formaliza en los términos fijados por el articulo 11 de Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

20.2 El personal que ostente la titulación de Licenciado en Farmacia y que sea contratado para prestar sus servicios en una Oficina de Farmacia, tendrá que ser encuadrado en la categoría profesional de Personal Facultativo. Quienes ostenten el resto de las titulaciones que habilitan para celebrar este contrato deberán ser encuadrados en la categoría que les corresponda, de acuerdo con las funciones que realicen y el nivel de estudios cursado.

20.3 A los efectos de llevar a cabo prácticas en este Sector, en ningún caso el personal podrá ser contratado bajo la modalidad de en Prácticas para cubrir puestos de Farmacéuticos Regentes o Sustitutos, pudiendo ser nombrado el afectado, en estos casos, Farmacéutico Adjunto en la Oficina de Farmacia donde preste sus servicios.

20.4 Quedan excluidos de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior quienes se encuentren realizando practicas tuteladas, ya que las mismas no se configuran como una verdadera relación contractual laboral entre el titular farmacéutico y el interesado.

20.5 En ningún caso, el personal contratado bajo la modalidad de en prácticas podrá ser utilizado para realizar otras funciones diferentes a las que se deriven de la modalidad de su contratación, no pudiéndose utilizar esta figura contractual para suplantar en sus funciones al personal técnico, auxiliar o administrativo anteriormente contratado.

20.6 La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni podrá exceder de dos años. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 90 % para el primer año y el 100 % para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para la categoría objeto del contrato.

Artículo 21. *Contratos para la Formación.*

21.1 La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Las retribuciones no serán inferiores al 90 % para el primer año y al 100 % para los sucesivos, de la categoría profesional para la que haya sido contratado, en proporción al tiempo trabajado, sin que en ningún caso sean inferiores a lo establecido legalmente. No se podrán celebrar con personal mayor de veintiún años.

21.2 El tiempo dedicado a la formación teórica en ningún caso será inferior al 15 % de la jornada ordinaria prevista en el Convenio.

21.3 El número máximo de personal contratado, en cada Oficina de Farmacia, por esta modalidad no será superior a la siguiente escala y referida al número total del personal en plantilla:

Trabajadores/as	Contratos
Hasta 5	1
De 6 a 10	2
De 11 a 25	3

21.4 Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el personal no podrá volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al personal un certificado en el que se haga constar la formación teórica y práctica adquiridas.

cve: BOE-A-2011-1312

21.5 La formación teórica deberá impartirse en los centros legalmente autorizados, según dispone la Orden Ministerial de 14 de Julio de 1998 y demás legislación vigente en la materia.

21.6 El Observatorio será el encargado de definir el nivel mínimo de estudios que habrá de tener el personal contratado mediante la modalidad de en prácticas y para la Formación.

Apartado 4. *Contrato a Tiempo Parcial*

Artículo 22.

22.1 El contrato a tiempo parcial es aquél por el que el personal se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en este Convenio Colectivo, siendo la retribución del personal proporcional a la jornada realizada.

22.2 Como norma general, no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores al cincuenta por ciento de la jornada ordinaria anual, salvo para las categorías profesionales de Facultativos y Técnicos, en cuyo caso se estará a lo que acuerden las partes.

22.3 En los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida podrá establecerse la realización de horas complementarias, que en ningún caso podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas.

22.4 Las horas complementarias podrán distribuirse con carácter trimestral en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al personal la fecha y horario concreto de realización de las mismas con un preaviso de 7 días.

22.5 Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, el titular de la farmacia podrá transferir hasta un 20 % de las horas no consumidas al trimestre siguiente para su posible realización en este último, añadiéndolas a las horas complementarias asignadas a dicho trimestre, una vez efectuadas las mismas. En ningún caso se podrán sumar a las de otro trimestre las horas ya transferidas desde el anterior.

22.6 El personal contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años en la misma Oficina de Farmacia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en la misma categoría o grupo profesional, debiendo formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que se produjera la existencia de dicha vacante. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad, una vez así solicitadas, y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

Apartado 5. *Otros tipos de contratos*

Artículo 23. *Contrato de Relevo.*

Se podrá celebrar contrato de relevo con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para cubrir la jornada que haya dejado vacante el jubilado parcialmente, según lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la disposición adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, y en el artículo 44.3 de este Convenio.

Artículo 24. *Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años.*

Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985. El contrato de trabajo celebrado con el personal sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades

cve: BOE-A-2011-1312

de contratación vigentes, excepto con la del contrato a tiempo parcial o con contratos temporales por circunstancias de la producción del artículo 15.1.b del ET.

Artículo 25. *Preaviso de cese.*

25.1 El personal que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Facultativo, noventa días;
Personal Técnico, treinta días;
Personal Auxiliar, quince días;
Personal Administrativo, quince días;
Personal Subalterno, quince días.

25.2 En los contratos temporales, el preaviso de baja anticipada por parte del personal queda reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo y a siete días en los casos del Personal Administrativo y Subalterno.

25.3 El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso.

25.4 Al finalizar el plazo de preaviso, la empresa vendrá obligada a liquidar las retribuciones de carácter fijo que puedan calcularse hasta ese momento, con el correspondiente prorrateo de las mismas. Los conceptos salariales variables se harán efectivos en las fechas de su devengo.

25.5 El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior llevará aparejado el derecho del personal 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.

CAPÍTULO IV

Ascensos y Promoción Interna

Artículo 26. *Ascensos.*

26.1 El ascenso es la promoción, con carácter permanente, del personal a una categoría profesional superior y diferente de la desempeñada con anterioridad.

26.2 El sistema de ascenso se efectuará mediante la valoración de la formación y los méritos del personal tomando como referencia las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de una categoría profesional superior.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
7. Asistencia a cursos impartidos u organizados por la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.

Artículo 27. *Supuestos especiales.*

27.1 Técnico en Farmacia. En aras de mejorar la profesionalización del sector, de forma que redunde en el aumento de la calidad del servicio farmacéutico, se acuerda por las partes que aquel personal que en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo se encuentre desarrollando las funciones recogidas en el R.D. 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y adquirido la titulación reglada de Formación Profesional o equivalente, pasará

cve: BOE-A-2011-1312

automáticamente a ostentar la categoría de Técnico en Farmacia, con efectos económicos desde la referida fecha.

27.2 Personal Auxiliar.–A fin de facilitar al personal Auxiliar el acceso a la categoría de Técnico en Farmacia, las partes, a través de la Comisión de Formación y Promoción Profesional, se comprometen a elaborar las bases de lo que constituirá un Plan de Formación, que se adaptará a los criterios que establezca el Instituto Nacional de las Cualificaciones y a lo que dispongan las autoridades competentes.

Artículo 28. *Factores de promoción.*

Las partes, al objeto de poder facilitar a los titulares de las Oficinas de Farmacia los elementos de juicio que hayan de tenerse en cuenta para que el personal pueda acceder y promocionar a la asignación de un determinado grupo profesional de los establecidos en este Convenio, han elaborado en el anexo V el catálogo de los factores de promoción que habrán de tenerse en cuenta siempre con arreglo al baremo de puntos que se han atribuido a cada uno de aquéllos.

CAPÍTULO V

Tiempo de Trabajo y Vacaciones

Sección 1.ª Tiempo de Trabajo

Artículo 29. *Jornada.*

29.1 La jornada ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia será de 1.770 horas para los años 2007 y 2008 y de 1.762 horas para los años 2009 y 2010.

29.2 Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales.

Artículo 30. *Distribución de la jornada.*

30.1 Será competencia exclusiva del Farmacéutico titular la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

30.2 Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.

30.3 Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso. Se tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido.

30.4 En caso de realizarse jornada continuada superior a seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. *Calendario laboral.*

31.1 En el primer trimestre del año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá plasmar la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal, comunicándose las mismas al personal y, en el caso de haberla, a la representación legal del mismo, antes del día 15 de abril.

cve: BOE-A-2011-1312

31.2 La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente dentro del recinto de la Farmacia en lugar visible, deberá llevarse a cabo mediante acuerdo expreso entre la empresa y su personal. En caso de desacuerdo entre las partes se estará a la legislación vigente.

Artículo 32. *Trabajo nocturno.*

32.1 Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

32.2 Se entenderá por personal nocturno aquél que realice normalmente en dicho período de tiempo una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como el que lleve a cabo durante el mismo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

32.3 El personal contratado exclusivamente para su adscripción a la jornada nocturna deberá haber obtenido previamente, con cargo a la Oficina de Farmacia que le contrate, un certificado médico que acredite su aptitud para el desempeño de sus funciones durante el período de tiempo contractualmente pactado, teniendo derecho a efectuar las revisiones gratuitas que fueren necesarias a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo para determinar su estado de salud.

32.4 La jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en horas nocturnas queda establecida en 1.681 horas anuales de trabajo. Dicho personal no podrá realizar horas extraordinarias.

32.5 La retribución específica del trabajo nocturno no habitual se determina en la tabla de retribuciones de este Convenio, pudiéndose acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.

32.6 Para el personal contratado exclusivamente para trabajar en jornada nocturna se estará a lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en este Convenio.

32.7 Cuando una hora nocturna sea también festiva se abonará según lo establecido en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

33.1 Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual pactada y no tengan la condición de horas complementarias. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden necesario que se produzca una reducción y, en la medida de lo posible en cada establecimiento, la eliminación de las horas extraordinarias, al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo en el Sector de Oficinas de Farmacia.

33.2 A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se considerarán:

a) Horas diurnas laborables: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.

b) Horas nocturnas laborables: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.

c) Horas diurnas festivas: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en domingos y festivos.

d) Horas nocturnas festivas: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en domingos y festivos.

33.3 La realización de horas extraordinarias será siempre de carácter voluntario, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

33.4 El número de las horas extraordinarias permitidas no podrá ser superior a ochenta al año, no entrando en dicho cómputo, ni en el de la duración máxima de la jornada ordinaria, las exceptuadas en el número 3 de este artículo; todo ello sin perjuicio

cve: BOE-A-2011-1312

de su compensación con arreglo a lo previsto en el número siguiente y para las horas complementarias por servicio de guardia.

33.5 Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 29 se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y su personal, bien mediante su retribución dineraria y aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas del centro de trabajo.

33.6 Para compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso regirá la siguiente tabla de equivalencia:

Valor hora extraordinaria diurna laborable	1 hora → 1h 45 minutos.
Valor hora extraordinaria diurna festiva	1 hora → 2 horas.
Valor hora extraordinaria nocturna laborable	1 hora → 2 horas.
Valor hora extraordinaria nocturna festiva	1 hora → 2h 30 minutos.

33.7 Si se optase por la retribución, ésta habrá de satisfacerse en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho exceso y, por el contrario, si la elección recae en la compensación en tiempo de descanso, la devolución del exceso de jornada deberá producirse dentro de los tres meses siguientes.

33.8 Las horas que se hayan compensado mediante descanso en las condiciones del número anterior no se computarán como extraordinarias.

Artículo 34. *Servicios de guardia.*

34.1 Se entenderá por servicio de guardia el tiempo de trabajo que, con carácter complementario, deberá realizar el personal fuera de la jornada anual ordinaria, con el fin de cumplir con la obligación legal de las Oficinas de Farmacia de prestar asistencia farmacéutica continuada a la población, con arreglo a las siguientes modalidades:

34.1.1 Servicios de guardia laborables: los que se prestan durante todos los días del año, excepto domingos y festivos.

34.1.2 Servicios de guardia festivos: los que se prestan en domingos o festivos.

34.2 El trabajo prestado en servicio de guardia de 24 horas se entiende sin perjuicio de los descansos reglamentarios semanales y entre jornadas a que se refieren los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

34.3 Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.

34.4 Los empresarios y el personal de las Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar con el titular las formas de compensación del tiempo empleado en el servicio de urgencia.

Sección 2.ª Vacaciones

Artículo 35. *Vacaciones.*

35.1 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disponer, con carácter general, de treinta días naturales de descanso retribuido al año, no sustituibles por compensación económica, en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre u octubre.

35.2 En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, éstas se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre, sin derecho a compensación adicional de ningún tipo.

35.3 Cuando el personal no pueda disponer de las vacaciones anuales durante los períodos establecidos por cada Oficina de Farmacia por causa no imputable al mismo,

cve: BOE-A-2011-1312

tendrá derecho a un incremento de cinco días hábiles sobre el período ordinario de vacaciones, que serán empleados en el tiempo y forma que acuerden el titular del establecimiento y el personal afectado.

35.4 La distribución de las fechas del disfrute se decidirá por el propio personal afectado y, en caso de no llegarse a un acuerdo, se tendrán en cuenta los criterios prioritarios de las necesidades familiares y de antigüedad al servicio de la empresa.

35.5 El período de vacaciones podrá subdividirse por acuerdo entre las partes en fracciones no inferiores a una semana, no rigiendo entonces el derecho al incremento de los cinco días a que se refiere el número anterior.

35.6 En aquellos supuestos en que las fechas previstas para el período vacacional coincidiesen con una situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad común o accidente, su disposición se diferirá hasta el día en que se produzca el alta de tal situación, con las siguientes limitaciones: la fecha tope para disfrutar las vacaciones será el 31 de enero del año siguiente y si el alta se produce con posterioridad al 31 de diciembre, el período de vacaciones a disfrutar será la mitad del tiempo pendiente de disfrute.

35.7 Lo establecido en el número anterior no será de aplicación en los siguientes supuestos:

35.7.1 Cuando se produzca el cese total de la actividad de la empresa.

35.7.2 Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, su disfrute podrá diferirse al momento en que finalice el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

35.7.3 Cuando se haya iniciado el periodo vacacional por parte del personal, a excepción de los supuestos mencionados en el apartado anterior.

CAPÍTULO VI

Permisos, Licencias, Excedencias y Jubilaciones

Artículo 36. *Permisos.*

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

a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del personal.

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

La «gravedad» de la enfermedad podrá establecerse a posteriori, si hubiera alguna duda, mediante cualquier prueba admitida en derecho.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda.

d) En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales; en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de la licencia por paternidad reconocida en el artículo 39. 11. de este Convenio en los términos que allí se recogen.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Veinte días por matrimonio del personal.

cve: BOE-A-2011-1312

g) Todo el personal disfrutará de permiso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.

Aquellas Farmacias que voluntariamente deseen continuar abiertas en dichas fechas, articularán su cobertura de tal forma que el tiempo que el personal permanezca en su puesto de trabajo será compensado como horas extraordinarias, con el abono económico de dichas horas o su compensación en tiempo, de acuerdo con el punto 33.6 de este Convenio, siendo esta opción facultad del personal.

h) Día de asuntos propios.

Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de un día al año denominado de asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades:

1. No podrá acumularse a vacaciones anuales ni a puentes, salvo acuerdo en contrario.

2. No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado.

La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio.

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

36.2 Como regla general las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y, en todo caso, por certificado oficial de convivencia.

Artículo 37. *Permiso de ausencia al trabajo o reducción de jornada durante el periodo de lactancia.*

37.1 Las trabajadoras, durante el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de un parto múltiple.

37.2 Las horas establecidas como permiso durante el periodo de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de alta en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

37.3 Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

37.4 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Artículo 38. *Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares.*

38.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

38.2 Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe actividad retribuida.

cve: BOE-A-2011-1312

38.3 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstas en este artículo corresponderán al personal, quien deberá preavisar al titular de la Oficina de Farmacia con quince días de antelación a la fecha en que haya de reintegrarse a su jornada ordinaria.

38.4 La reducción de jornada regulada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Oficina generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Farmacéutico titular podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.

Artículo 39. *Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento para el personal afectado por el presente Convenio.*

39.1 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en la hipótesis de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a elección de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la porción que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad a aquél. Si fuera el hijo quien falleciese, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la mujer solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

39.2 No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, aquélla, al iniciarse el período voluntario de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la mujer al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional y al percibo de prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo durante el período que le hubiera correspondido a aquélla, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad.

39.3 En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba continuar hospitalizado, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la mujer.

39.4 En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del alumbramiento por un tiempo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre internado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle esta contingencia.

39.5 En la eventualidad de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en la hipótesis de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

cve: BOE-A-2011-1312

39.6 En el supuesto de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida y con los límites señalados.

39.7 Cuando los períodos de descanso se disfruten simultáneamente, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en las hipótesis de parto, adopción o acogimiento múltiples.

39.8 En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas. En cambio, si ambos progenitores trabajasen, este período adicional se distribuirá a elección de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

39.9 Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los Farmacéuticos titulares y sus empleados afectados.

39.10 En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, los períodos de suspensión previstos en el presente artículo podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se haya de acordar oficialmente la adopción.

39.11 Con motivo del nacimiento de un hijo, o de la adopción o acogimiento de un menor, el trabajador varón tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables, en las eventualidades de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada niño a partir del segundo. Esta licencia por paternidad es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

39.12 La licencia a la que se refiere el punto anterior corresponderá en exclusiva al varón cuando el derecho a la misma se originase por parto, en tanto que por causa de adopción o acogimiento este derecho recaerá sólo en uno de los padres, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, la licencia por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.

39.13 El trabajador que ostente este derecho podrá ejercerlo durante el período comprendido entre la finalización del permiso previsto en el artículo 36.1.d) de este Convenio por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y la terminación de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de esta licencia.

39.14 Las suspensiones del contrato de trabajo a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o cuando la jornada parcial alcance a ser un mínimo del 50 por 100 de la ordinaria, siempre que medie acuerdo entre el titular de la Oficina de Farmacia y el empleado interesado.

39.15 El trabajador deberá comunicar al Farmacéutico titular su intención de acogerse a los derechos reconocidos en este artículo con una antelación de, al menos, diez días a la fecha de su ejercicio.

Artículo 40. *Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o en el transcurso de la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 59 de este Convenio, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la interrupción del mismo por causa de maternidad biológica o porque el lactante cumpla nueve meses de edad, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

41.1 El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de una Oficina de Farmacia tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La excedencia

cve: BOE-A-2011-1312

se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

41.2 Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

41.3 Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

41.4 El personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

41.5 Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá agotar un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la misma Farmacia.

41.6 El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

41.7 Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

Artículo 42. *Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares.*

42.1 El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de aquél o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que lo establezca.

42.2 También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

42.3 La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el titular facultativo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.

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

42.5 El período en que el personal permanezca en alguno de los tipos de excedencia regulados en este artículo será computable a efectos de antigüedad y aquél 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 otro puesto perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

42.6 No obstante, cuando el personal forme parte de una familia numerosa de categoría general, reconocida oficialmente como tal, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 si se tratase de categoría especial.

Artículo 43. *Excedencia especial.*

43.1 Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:

1. Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.

cve: BOE-A-2011-1312

2. Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.

43.2 Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia en ésta, sin tener derecho durante tal período al percibo de su retribución, salvo pacto en contrario.

43.3 Los excedentes especiales que al cesar tal situación no reingresaren en su puesto de trabajo en el plazo de un mes, contado desde la finalización de la misma, causarán baja definitiva en la empresa.

43.4 El Farmacéutico titular podrá cubrir las plazas de los empleados en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Artículo 44. *Jubilación. Modalidades.*

A. Obligatoria.

44.1 De cara a propiciar el rejuvenecimiento de las plantillas sin perjuicio del necesario sostenimiento del empleo, y en atención al carácter de servicio público complementario de las funciones desempeñadas, las partes acuerdan declarar obligatoria la jubilación para el personal que cumpla los 65 años de edad, siempre y cuando, al adoptar esta medida, se cumplan los siguientes requisitos:

a) los puestos que queden vacantes se habrán de cubrir simultáneamente mediante la transformación en indefinidos de los contratos temporales existentes en la empresa y, en su defecto, a través de personal de nuevo ingreso.

b) que la persona afectada tenga cubierto el período de carencia necesario para poder acceder a la prestación periódica de la Seguridad Social por ese concepto.

B. Voluntaria.

44.2 No obstante ello, el personal que haya cumplido los 64 años de edad podrá acogerse a la jubilación con carácter voluntario, en cuyo caso el Farmacéutico se obliga a emplear a otra persona bajo cualquier modalidad de contrato, excepto la contratación a tiempo parcial y la prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período equivalente al de jubilación con carácter voluntario referido anteriormente, a efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio.

44.3 Se podrá convenir entre el titular facultativo y el empleado la jubilación parcial después del cumplimiento de los 60 años si se cumplen los requisitos legalmente previstos o 61 simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con un desempleado o con quien tenga concertado con la Oficina de Farmacia un contrato de duración determinada, todo ello en los términos previstos por los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

44.4 De mutuo acuerdo entre las partes se podrá establecer una jubilación anticipada, a la que pueden acogerse, a partir de los 61 años, el personal afiliado y en alta o en situación asimilada al alta que reúna los demás requisitos legales exigidos en el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 45. *Incremento salarial y cláusula de revisión.*

45.1 Con efectos de 1 de enero del año 2007, los salarios recogidos en los conceptos retributivos contenidos en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio Colectivo se han incrementado en un 4,2 por ciento para todas las categorías profesionales.

cve: BOE-A-2011-1312

45.2 A partir de 1 de enero del año 2008, y para todo ese año, los conceptos salariales recogidos en dichas tablas de retribuciones se incrementarán en un 2,24 por ciento (de acuerdo con la actualización de las escalas que se prevé en el proyecto de Real Decreto por el que se actualiza el RDL 5/2000, que regula los márgenes, deducciones y descuentos correspondientes a la distribución y dispensación de medicamentos de uso humano) más 2,3 puntos, para todos los grupos profesionales, es decir, un total del 4,54 por ciento.

45.3 Por lo que respecta al incremento salarial para los años 2009 y 2010:

a) En el caso de que no se publicara, dentro del primer trimestre natural, la actualización del RDL 5/2000, que regula los márgenes, deducciones y descuentos correspondientes a la distribución y dispensación de medicamentos de uso humano, el incremento salarial que haya de aplicarse será igual al IPC real del año anterior más 0,5 por ciento.

b) En el supuesto de que se hubiera llegado a publicar en dicho trimestre la citada actualización del RDL 5/2000, el incremento de las retribuciones contempladas en las tablas salariales será igual a la suma del porcentaje publicado en el Real Decreto de actualización, más un punto coma tres (1,3 %) siempre que el resultado sea igual o superior al del IPC real del año anterior; en caso contrario, la subida salarial será igual al IPC real del año anterior más 0,5 por ciento.

45.4 Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer trimestre natural de cada año, excepto por lo que respecta al 2007, en que los atrasos se harán efectivos en los recibos de salarios del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el BOE.

Artículo 46. *Cláusula de descuelgue salarial.*

46.1 El convenio de las Oficinas de Farmacia obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

46.2 En función de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de abordar el período de consultas que pudiera acabar con el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en las empresas que no hubiese representación legal de los trabajadores, estos atribuirán su representación, en reunión celebrada al efecto, bien a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, en esta reunión participará, al menos, una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo. En este supuesto el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en que estuviera integrado, pudiéndose ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que se esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El posible acuerdo será remitido, obligatoriamente, a la Comisión Paritaria del Convenio de Oficinas de Farmacia.

46.3 El acuerdo deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio de Oficinas de Farmacia, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

cve: BOE-A-2011-1312

Artículo 47. *Retribución de las horas extraordinarias.*

Si se optase por la retribución dineraria de las horas extraordinarias y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del presente Convenio.

Artículo 48. *Retribución de las horas nocturnas.*

48.1 La prestación de servicios en horario nocturno, contemplado en el artículo 32 de este Convenio, dará derecho a la percepción del Plus de Nocturnidad en el importe reseñado en las tablas de retribuciones.

48.2 La fecha de efectividad del devengo del Plus de Nocturnidad será la del día primero del mes de enero de 2007.

Artículo 49. *Retribución de las horas de guardia.*

Si se optase por la retribución dineraria de las horas complementarias prestadas en los servicios de guardia, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del presente Convenio.

Artículo 50. *Pagas extraordinarias.*

50.1 El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual, incrementadas con el Complemento Personal de Garantía regulado en el artículo siguiente, que sólo podrán prorratearse por acuerdo entre las partes.

50.2 Las tres pagas extraordinarias se abonarán, respectivamente, en las siguientes fechas:

a) El día 24 de junio, la de Verano.

b) El día 22 de diciembre, la de Navidad.

c) El día 30 de marzo, la de Participación en los Beneficios correspondientes al ejercicio anterior, entendiéndose que el devengo de esta paga se producirá en el período comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono y que su importe será el del salario vigente en el momento de su devengo.

Artículo 51. *Complemento Personal de Garantía.*

51.1 Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

51.2 El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, divida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.

CAPÍTULO VIII

Formación Profesional

Artículo 52. *Planes de Formación.*

52.1 La Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional fijará las prioridades en materia de formación, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo 55 y de cuyo cumplimiento y resultado informará con la periodicidad y modo que se determinen.

cve: BOE-A-2011-1312

52.2 La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional, mediante los financiados por las propias Oficinas de Farmacia o los concertados con los centros oficiales o reconocidos oficialmente.

52.3 La formación se impartirá, según los casos, tanto dentro como fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta; en este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá de manera que la mitad se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y la otra mitad fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo.

52.4 Todo el personal de la Oficina de Farmacia y especialmente aquél que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno a los planes de formación cuando fuera requerido para ello en las áreas de su actividad y competencia.

52.5 El personal de la Oficina de Farmacia podrá presentar, tanto a sus representantes legales como al titular facultativo, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas dentro de los planes de formación.

52.6 Para financiar los planes de formación aprobados por la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional y que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para ello, en la forma y condiciones revistos en el referido Acuerdo.

Artículo 53. *Estudios y Cursos de formación profesional.*

53.1 De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a efectuar cursos de perfeccionamiento profesional promovidos por la propia Farmacia u otras entidades, siempre que dichos estudios se sigan con regularidad.

53.2 Tendrán preferencia para la asistencia a los cursos que se impartan aquellos empleados que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso de que se trate. En caso de ser varios los interesados, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo con el titular de la Farmacia, pudiéndose acudir en consulta a la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

53.3 Las Oficinas de Farmacia podrán organizar programas específicos de formación para el personal que se reincorpore de situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares y de reciclaje profesional para los Técnicos.

53.4 Respecto de la obtención del Título de Técnico, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el Título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Artículo 54. *Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.*

54.1 En el marco del presente convenio se constituye la Comisión Sectorial del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, ANFC, que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales: FEFE (6) FENOFAR (2).
Por las Organizaciones Sindicales: UTF (3), CC.OO (3) y FETRAFA (2).

54.2 El voto de los miembros de la Comisión de Formación y Promoción Profesional será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

cve: BOE-A-2011-1312

54.3 La composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de un mes desde la aprobación del presente Convenio y quedará incorporado al texto del mismo.

54.4 En el anexo V se establece el Reglamento de esta Comisión.

Artículo 55. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional en el Sector Farmacéutico se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

1. Capacitar al personal de nuevo ingreso y al de plantilla en las actividades específicamente farmacéuticas.
2. Adiestrar en el manejo de la terminología y las características básicas de los medicamentos y su dispensación, así como adaptar al titular del puesto de trabajo a las modificaciones y novedades que se vayan produciendo en el Sector.
3. Actualizar los conocimientos profesionales exigibles para el desempeño del puesto de trabajo.
4. Desarrollar, en sus diversos grados, las especialidades farmacéuticas, tanto las referidas al propio trabajo, como al encomendado a categorías superiores.
5. Facilitar y promover la adquisición de los títulos oficiales específicos de las especialidades farmacéuticas.
6. Fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en supuestos de transformación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.
7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.
9. Desarrollar la personalidad del personal en sus diversos aspectos.
10. Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones de categoría o a otros puestos de trabajo.
11. Adquirir los conocimientos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el campo de los primeros auxilios y los emanados de la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.
12. Facilitar el reciclaje profesional del personal que se reintegra al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, etc.

CAPÍTULO IX

Salud Laboral

Artículo 56. *Protección de la seguridad y salud en el trabajo.*

56.1 De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

56.2 En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

56.3 Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

cve: BOE-A-2011-1312

56.4 Participación del Personal:

56.4.a) Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

56.4.b) El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

56.4.c) El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

56.4.d) A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 57. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

57.1 En el marco del presente convenio se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales: FEFE (6) FENOFAR (2).
Por las Organizaciones Sindicales: UTF (3), CC.OO (3) y FETRAFA (2).

57.2 El voto de los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

57.3 La composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de un mes desde la aprobación del presente Convenio y quedará incorporado al texto del mismo.

57.4 Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.
2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.
3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
5. Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
6. Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
7. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
Participación en los Servicios de Prevención.
Evaluación de los factores de riesgo.

cve: BOE-A-2011-1312

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudio de epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 58. *Uniformes.*

58.1 El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.

58.2 Las Farmacias afectadas por este Convenio entregarán a su personal, al inicio de su contrato laboral, dos batas de trabajo, así como un par de calzado adecuado. Dichas prendas se adaptarán a las condiciones físicas del personal y serán de uso exclusivo y personal, debiendo renovarse al menos una vez al año.

58.3 En todo caso, el personal está obligado a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

Artículo 59. *Protección de la maternidad, embarazo o lactancia.*

59.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquéllas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos al respecto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el titular de la Oficina adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

59.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empleador deberá determinar, previa consulta con los representantes del personal, si los hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

59.5 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo regulada en el artículo 40 de este Convenio, durante el período necesario para

cve: BOE-A-2011-1312

la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

59.6 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la mujer o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 40 de este Convenio, si se dan las circunstancias previstas en dicho precepto.

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

CAPÍTULO X

Acción Social

Artículo 60. *Incapacidad temporal y consulta médica.*

60.1 El personal en situación de incapacidad temporal, no obstante tener su contrato suspendido, tendrá derecho a percibir, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el total de sus retribuciones en activo en los siguientes casos:

a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Enfermedad común. Desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido dicha hospitalización, durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses.

c) La situación de maternidad se regulará por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno, ya que la Seguridad Social, durante este período, abona a la trabajadora el 100 % de su base reguladora y sin que quepan fórmulas de pago delegado.

60.2 Si el personal no fuese acreedor a las prestaciones de IT por no tener cubierto el período mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.

60.3 Serán retribuidas a todos los efectos las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que lo haga para atender su propio estado de salud. El personal vendrá obligado avisar al titular de la Farmacia con la suficiente antelación y a presentarle el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible, y, de ser ello posible, hacerlo en aquellas horas que le indique el Farmacéutico en función de las necesidades de la Oficina.

Artículo 61. *Seguro de accidentes.*

61.1 Todo el personal de las Oficinas de Farmacia disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itínere, siempre y cuando el trayecto no se haya interrumpido voluntariamente, que contratarán los Farmacéuticos por su cuenta y cargo, con cobertura todas las horas del día y todos los días del año, y cuya garantía será de treinta y cinco mil euros por cada empleado.

cve: BOE-A-2011-1312

61.2 La Oficina de Farmacia vendrá obligada a entregar al personal una copia del seguro concertado en lo que le afecta, tan pronto como le sea facilitada la póliza por la entidad aseguradora.

61.3 La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento del pacto contenido en el presente artículo y, en su caso, propondrá la forma que estime más conveniente a fin de facilitar a los empresarios la contratación de pólizas colectivas.

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales

Artículo 62.

Las empresas respetarán el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirán que el personal afiliado a un Sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Oficina; no podrán sujetar el empleo del personal a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir al personal o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 63.

63.1 Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Farmacias en las que disponga de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

63.2 En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 5 trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titular de la Oficina.

Artículo 64. *Cuota sindical.*

64.1 A requerimiento del personal afiliado a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este Capítulo, las empresas descontarán en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente.

64.2 El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Oficina de Farmacia un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

64.3 El titular de la Oficina entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Farmacia, si la hubiere.

CAPÍTULO XII

Régimen Disciplinario

Sección 1.ª Faltas y Sanciones

Artículo 65. *Faltas.*

65.1 Las faltas cometidas en el trabajo se clasifican en razón de su importancia en leves, graves y muy graves:

A) Son faltas leves las siguientes:

1. Dos faltas de puntualidad injustificadas en dos días en un período de treinta, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

cve: BOE-A-2011-1312

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

B) Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.
4. Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.
5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

C) Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos.
2. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
9. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones.
10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.
11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.

65.2 La reincidencia en faltas leves o graves –excluidas las de puntualidad– servirá única y exclusivamente como causa modificativa de la imputabilidad para graduar la sanción aplicable.

Sección 2.ª Acoso en el Trabajo. Modalidades

Artículo 66.

66.1 El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores. Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán

cve: BOE-A-2011-1312

y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.

66.2 Por lo que respecta al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Sector Farmacéutico, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado objeto de la misma.

66.3 Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión Paritaria, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Sección 3.ª Sanciones

Artículo 67.

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

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

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

Sección 4.ª Expediente Sancionador

Artículo 68. *Expediente sancionador.*

68.1 Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario.

68.2 Para la imposición de sanciones graves o muy graves será precisa la instrucción de expediente sancionador. Todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al personal y dándose cuenta de la resolución a los representantes legales del personal del centro de trabajo, si los hubiere.

Artículo 69. *Resolución.*

69.1 En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al personal sujeto al expediente y al Instructor.

69.2 El Instructor realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobreseimiento.

69.3 El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

69.4 Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

69.5 En caso de suspensión de empleo y sueldo o despido del personal, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, deberá ser informado si lo hay el representante legal del personal, en cuyo caso el/la inculpado/a podrá solicitar su asistencia y presencia.

cve: BOE-A-2011-1312

Artículo 70. *Prescripción.*

70.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

70.2 El expediente sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la caducidad del mismo.

Disposición Transitoria. *Categorías Profesionales a extinguir.*

1. Definición y funciones de las categorías profesionales declaradas «a extinguir»:

Auxiliar Mayor Diplomado (a extinguir). Es el Auxiliar en posesión de un Diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, quien, además de desempeñar la misión técnica para la que está habilitado por dicho diploma, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal de la Oficina de Farmacia.

Auxiliar Diplomado (a extinguir). Es el Auxiliar en posesión de un Diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, quien, además de desempeñar la misión técnica para la que está habilitado por dicho diploma, prepara fórmulas magistrales y dispensa y vende al público productos farmacéuticos y parafarmacéuticos bajo la dirección del Técnico Facultativo.

Ayudante (a extinguir). Es el personal que, una vez superado el período de formación regulado en el apartado siguiente, coopera en las funciones propias del Auxiliar de Farmacia, despachando al público las especialidades farmacéuticas y parafarmacéuticas, y pudiendo preparar por sí, bajo la supervisión de cualquiera de sus superiores, las fórmulas sencillas que le sean encomendadas expresamente.

Ayudante en Formación (a extinguir). Es el personal vinculado a la empresa por un contrato de formación cuyo objeto sea la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado en la Oficina de Farmacia y se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III («Empleo») de este Convenio y por los artículos 11 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones normativas complementarias.

Obtenido el certificado de suficiencia correspondiente, si continuara prestando sus servicios en la Oficina donde fue contratado, pasará automáticamente a ostentar la categoría de Ayudante.

Jefe de Sección (a extinguir): es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable (a extinguir): es quien realiza tareas propias de su especialidad, consistentes en reunir los elementos apropiados para confeccionar un plan contable y/o estudios, balances, costos, provisiones de fondos y tesorería y otros trabajos de similar naturaleza, en base al plan contable de la empresa.

Oficial Administrativo (a extinguir): es quien, en posesión de los conocimientos básicos, técnicos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, documentos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de datos a los libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales y de recibos de salarios.

Auxiliar Administrativo (a extinguir): es quien, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes y oficiales en la ejecución de algunos trabajos propios de esas categorías, además de tener asignadas específicamente las funciones propias de la suya, tales como la redacción de correspondencia de trámite, archivo, la confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, o cualquier otro trabajo de la misma índole bajo instrucciones concretas de su superior. Están comprendidos en esta categoría los que realizan el cobro de ventas al contado, revisión de talones de caja u otras operaciones similares.

cve: BOE-A-2011-1312

Aspirante (a extinguir): es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años que se inicia en el trabajo burocrático o de contabilidad de la Oficina de Farmacia para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

2. Mantenimiento a título personal.

Las categorías profesionales declaradas «a extinguir» se mantendrán a título personal por quienes actualmente las ostenten, no pudiendo, por lo tanto, acceder a estas categorías ningún otro personal, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

3. Retribuciones.

Las categorías profesionales declaradas «a extinguir» tendrán derecho a las retribuciones establecidas en el anexo I de este Convenio.

cve: BOE-A-2011-1312

ANEXO I

Tabla de retribuciones para el año 2007 convenio oficinas de farmacia

	Salario base mensual	Plus Nocturnidad por hora	HE diurna laborable	HE diurna festiva	HE nocturna laborable	HE nocturna festiva	Total Hora complementaria Laborable	Total Hora complementaria festiva	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farmacéutico REGENTE	Plus mensual farmacéutico SUSTITUTO	Plus mensual farmacéutico ADJUNTO
Facultativos	1.417 €	1,8 €	21,0 €	26,2 €	26,2 €	28,8 €	13,6 €	18,4 €	12,0 €	13,8 €	114,6 €	114,6 €	62,5 €
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.048 €	1,3 €	15,5 €	19,4 €	19,4 €	21,3 €	10,1 €	13,6 €	9,0 €	10,4 €			
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	960 €	1,2 €	14,2 €	17,7 €	17,7 €	19,5 €	9,2 €	12,5 €	8,0 €	9,2 €			
Técnico en Farmacia	960 €	1,2 €	14,2 €	17,7 €	17,7 €	19,5 €	9,2 €	12,5 €	8,0 €	9,2 €			
Auxiliar de Farmacia	873 €	1,1 €	12,9 €	16,1 €	16,1 €	17,8 €	8,4 €	11,3 €	8,0 €	9,2 €			
Ayudante(a extinguir)	819 €	1,0 €	12,1 €	15,1 €	15,1 €	16,7 €	7,9 €	10,6 €	8,0 €	9,2 €			
Jefe Administrativo	1.041 €	1,3 €	15,4 €	19,2 €	19,2 €	21,2 €	10,0 €	13,5 €					
Jefe Sección(a extinguir)	960 €	1,2 €	14,2 €	17,7 €	17,7 €	19,5 €	9,2 €	12,5 €					
Contable(a extinguir)	917 €	1,2 €	13,6 €	16,9 €	16,9 €	18,7 €	8,8 €	11,9 €					
Administrativo	917 €	1,2 €	13,6 €	16,9 €	16,9 €	18,7 €	8,8 €	11,9 €					
Oficial Administrativo(a extinguir)	873 €	1,1 €	12,9 €	16,1 €	16,1 €	17,8 €	8,4 €	11,3 €					
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	792 €	1,0 €	11,7 €	14,6 €	14,6 €	16,1 €	7,6 €	10,3 €					
Mozo	792 €	1,0 €	11,7 €	14,6 €	14,6 €	16,1 €	7,6 €	10,3 €					
Personal de limpieza	792 €	1,0 €	11,7 €	14,6 €	14,6 €	16,1 €	7,6 €	10,3 €					

Tabla de retribuciones para el año 2008 convenio oficinas de farmacia

	Salario base mensual	Plus Nocturnidad por hora	HE diurna laborable	HE diurna festiva	HE nocturna laborable	HE nocturna festiva	Total Hora complementaria Laborable	Total Hora complementaria festiva	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farmacéutico REGENTE	Plus mensual farmacéutico SUSTITUTO	Plus mensual farmacéutico ADJUNTO
Facultativos	1.481 €	1,9 €	22,0 €	27,4 €	27,4 €	30,1 €	14,2 €	19,2 €	12,5 €	14,4 €	119,8 €	119,8 €	65,3 €
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.096 €	1,4 €	16,2 €	20,2 €	20,2 €	22,3 €	10,5 €	14,2 €	9,4 €	10,9 €			
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.004 €	1,3 €	14,9 €	18,5 €	18,5 €	20,4 €	9,6 €	13,0 €	8,4 €	9,6 €			
Técnico en Farmacia	1.004 €	1,3 €	14,9 €	18,5 €	18,5 €	20,4 €	9,6 €	13,0 €	8,4 €	9,6 €			
Auxiliar de Farmacia	913 €	1,2 €	13,5 €	16,9 €	16,9 €	18,6 €	8,8 €	11,8 €	8,4 €	9,6 €			
Ayudante(a extinguir)	856 €	1,1 €	12,7 €	15,8 €	15,8 €	17,4 €	8,2 €	11,1 €	8,4 €	9,6 €			
Jefe Administrativo	1.088 €	1,4 €	16,1 €	20,1 €	20,1 €	22,1 €	10,5 €	14,1 €					
Jefe Sección(a extinguir)	1.004 €	1,3 €	14,9 €	18,5 €	18,5 €	20,4 €	9,6 €	13,0 €					
Contable(a extinguir)	959 €	1,2 €	14,2 €	17,7 €	17,7 €	19,5 €	9,2 €	12,4 €					
Administrativo	959 €	1,2 €	14,2 €	17,7 €	17,7 €	19,5 €	9,2 €	12,4 €					
Oficial Administrativo(a extinguir)	913 €	1,2 €	13,5 €	16,9 €	16,9 €	18,6 €	8,8 €	11,8 €					
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	828 €	1,1 €	12,3 €	15,3 €	15,3 €	16,8 €	8,0 €	10,7 €					
Mozo	828 €	1,1 €	12,3 €	15,3 €	15,3 €	16,8 €	8,0 €	10,7 €					
Personal de limpieza	828 €	1,1 €	12,3 €	15,3 €	15,3 €	16,8 €	8,0 €	10,7 €					

cve: BOE-A-2011-1312

Tabla de retribuciones para el año 2009 convenio oficinas de farmacia

	Salario base mensual	Plus Nocturnidad por hora	HE diurna laborable	HE diurna festiva	HE nocturna laborable	HE nocturna festiva	Total Hora complementaria Laborable	Total Hora complementaria festiva	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farmacéutico REGENTE	Plus mensual farmacéutico SUSTITUTO	Plus mensual farmacéutico ADJUNTO
Facultativos	1.509,14 €	1,94 €	22,42 €	27,92 €	27,92 €	30,67 €	14,47 €	19,56 €	12,74 €	14,67 €	122,08 €	122,08 €	66,54 €
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.116,82 €	1,43 €	16,51 €	20,58 €	20,58 €	22,72 €	10,70 €	14,47 €	9,58 €	11,11 €			
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.023,08 €	1,32 €	15,18 €	18,85 €	18,85 €	20,79 €	9,78 €	13,25 €	8,56 €	9,78 €			
Técnico en Farmacia	1.023,08 €	1,32 €	15,18 €	18,85 €	18,85 €	20,79 €	9,78 €	13,25 €	8,56 €	9,78 €			
Auxiliar de Farmacia	930,35 €	1,22 €	13,76 €	17,22 €	17,22 €	18,95 €	8,97 €	12,02 €	8,56 €	9,78 €			
Ayudante(a extinguir)	872,26 €	1,12 €	12,94 €	16,10 €	16,10 €	17,73 €	8,36 €	11,31 €	8,56 €	9,78 €			
Jefe Administrativo	1.108,67 €	1,43 €	16,41 €	20,48 €	20,48 €	22,52 €	10,70 €	14,37 €					
Jefe Sección(a extinguir)	1.023,08 €	1,32 €	15,18 €	18,85 €	18,85 €	20,79 €	9,78 €	13,25 €					
Contable(a extinguir)	977,22 €	1,22 €	14,47 €	18,04 €	18,04 €	19,87 €	9,37 €	12,64 €					
Administrativo	977,22 €	1,22 €	14,47 €	18,04 €	18,04 €	19,87 €	9,37 €	12,64 €					
Oficial Administrativo(a extinguir)	930,35 €	1,22 €	13,76 €	17,22 €	17,22 €	18,95 €	8,97 €	12,02 €					
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	843,73 €	1,12 €	12,53 €	15,59 €	15,59 €	17,12 €	8,15 €	10,90 €					
Mozo	843,73 €	1,12 €	12,53 €	15,59 €	15,59 €	17,12 €	8,15 €	10,90 €					
Personal de limpieza	843,73 €	1,12 €	12,53 €	15,59 €	15,59 €	17,12 €	8,15 €	10,90 €					

cve: BOE-A-2011-1312

Retribuciones para el año 2010 convenio oficinas de farmacia

	Salario base mensual	Plus Nocturnidad por hora	HE diurna laborable	HE diurna festiva	HE nocturna laborable	HE nocturna festiva	Total Hora complementaria Laborable	Total Hora complementaria festiva	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farmacéutico REGENTE	Plus mensual farmacéutico SUSTITUTO	Plus mensual farmacéutico ADJUNTO
Facultativos	1.528,76 €	1,97 €	22,71 €	28,28 €	28,28 €	31,07 €	14,66 €	19,81 €	12,91 €	14,86 €	123,67 €	123,67 €	67,41 €
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.131,34 €	1,45 €	16,72 €	20,85 €	20,85 €	23,02 €	10,84 €	14,66 €	9,70 €	11,25 €			
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.036,38 €	1,34 €	15,38 €	19,10 €	19,10 €	21,06 €	9,91 €	13,42 €	8,67 €	9,91 €			
Técnico en Farmacia	1.036,38 €	1,34 €	15,38 €	19,10 €	19,10 €	21,06 €	9,91 €	13,42 €	8,67 €	9,91 €			
Auxiliar de Farmacia	942,44 €	1,24 €	13,94 €	17,44 €	17,44 €	19,20 €	9,09 €	12,18 €	8,67 €	9,91 €			
Ayudante(a extinguir)	883,60 €	1,13 €	13,11 €	16,31 €	16,31 €	17,96 €	8,47 €	11,46 €	8,67 €	9,91 €			
Jefe Administrativo	1.123,08 €	1,45 €	16,62 €	20,75 €	20,75 €	22,81 €	10,84 €	14,56 €					
Jefe Sección(a extinguir)	1.036,38 €	1,34 €	15,38 €	19,10 €	19,10 €	21,06 €	9,91 €	13,42 €					
Contable(a extinguir)	989,92 €	1,24 €	14,66 €	18,27 €	18,27 €	20,13 €	9,49 €	12,80 €					
Administrativo	989,92 €	1,24 €	14,66 €	18,27 €	18,27 €	20,13 €	9,49 €	12,80 €					
Oficial Administrativo(a extinguir)	942,44 €	1,24 €	13,94 €	17,44 €	17,44 €	19,20 €	9,09 €	12,18 €					
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	854,70 €	1,13 €	12,69 €	15,79 €	15,79 €	17,34 €	8,26 €	11,04 €					
Mozo	854,70 €	1,13 €	12,69 €	15,79 €	15,79 €	17,34 €	8,26 €	11,04 €					
Personal de limpieza	854,70 €	1,13 €	12,69 €	15,79 €	15,79 €	17,34 €	8,26 €	11,04 €					

ANEXO II

Documentación exigible en los casos de descuelgue salarial

Las Oficinas de Farmacia que soliciten acogerse a la cláusula de descuelgue salarial deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio, con la petición de descuelgue contemplada en el artículo 46, la siguiente documentación, en fotocopias compulsadas cuando se trate de documentos públicos y firmadas por el titular facultativo en el caso de documentos privados:

Ingresos de los dos ejercicios anteriores.
Modelo 190 de los dos años anteriores.
Modelo 347 de los dos años anteriores.
TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
Organigrama del personal, con especificación del número de trabajadores/as en plantilla por cada categoría.
Balance de los dos años anteriores.
Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
Subvenciones (en su caso) recibidas de las Administraciones Públicas en los dos años anteriores.
Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
Plan de viabilidad de la Oficina de Farmacia en el que se contemple el supuesto de descuelgue.
Fórmula de garantía de la conservación de los puestos de trabajo.
Toda aquella documentación que en el transcurso del examen de la solicitud de descuelgue sea requerido por la Comisión Paritaria.

ANEXO III

Categorías Profesionales

I. *Grupo primero: Personal Facultativo*

Comprende a quienes, en posesión del Título de Licenciado o Doctor en Farmacia, ejercen por cuenta del Farmacéutico Titular o Cotitular, es decir, de quien ostenta la titularidad y dirección técnica de la Oficina correspondiente, los servicios profesionales para los que se encuentran legalmente capacitados.

El personal de este Grupo se clasificará, en función de su dedicación profesional, en las siguientes categorías:

a) Farmacéutico Regente: Es el licenciado que ejerce temporalmente las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al Titular o Cotitular en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia de cualquiera de ellos.

b) Farmacéutico Sustituto: Es el licenciado que temporalmente ejerce las funciones y asume las responsabilidades atribuidas al Titular o Cotitular, en supuestos distintos de los contemplados en el apartado anterior, que aparezcan regulados en las correspondientes normas autonómicas de ordenación farmacéutica.

c) Farmacéutico Adjunto: Es el licenciado que, bajo la dirección del Farmacéutico Titular o de uno de los Cotitulares, del Regente o del Sustituto, colabora en las funciones propias de su profesión que se desarrollan en la Oficina de Farmacia donde se halla contratado.

II. *Grupo segundo: Personal Técnico*

Comprende las siguientes categorías:

a) Técnico en Farmacia. Es el empleado que, en posesión de la titulación adecuada de Formación Profesional o equivalente, realiza las funciones recogidas en el Real

cve: BOE-A-2011-1312

Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el Título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

b) Auxiliar Mayor Diplomado (a extinguir).

c) Auxiliar Diplomado (a extinguir).

III. *Grupo tercero: Personal Auxiliar de Farmacia*

Comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia. Es quien después de haber desempeñado durante cuatro años las funciones propias del Ayudante, colabora en la preparación de fórmulas magistrales, 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.

b) Ayudante (a extinguir).

c) Ayudante en Formación (a extinguir).

IV. *Grupo cuarto: Personal Administrativo*

a) Jefe Administrativo: es quien, provisto o no de poderes específicos, asume, con plenas facultades, la dirección, vigilancia y realización de todas las funciones administrativas y contables que el establecimiento tenga organizadas.

b) Administrativo: es quien, con conocimientos generales administrativos, técnicos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, documentos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de datos a los libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales y de recibos de salarios, así como otras funciones auxiliares, tales como la redacción de correspondencia de trámite, archivo, la confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, o cualquier otro trabajo de la misma índole.

c) Jefe de Sección (a extinguir).

d) Contable (a extinguir).

e) Oficial Administrativo (a extinguir).

f) Auxiliar Administrativo (a extinguir).

g) Aspirante (a extinguir).

V. *Grupo quinto: Personal Subalterno*

Comprende las siguientes categorías:

a) Mozo. Es el personal cuyas funciones consisten en efectuar el transporte de mercancías dentro o fuera de la Farmacia, hacer los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y se encarga de su reparto, así como cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

b) Personal de limpieza. Es el que se encarga de las tareas propias de su categoría dentro de la Oficina de Farmacia, debiendo tener los conocimientos básicos necesarios para poder manipular, transportar y almacenar los distintos productos de limpieza y desinfección, su dosificación e identificación de los peligros, así como el significado de los símbolos utilizados en las etiquetas de los referidos productos. Igualmente deberá dominar el adecuado empleo de los útiles y maquinaria de limpieza y de los accesorios y menaje correspondientes y ocuparse de mantener las condiciones higiénicas necesarias en las diferentes dependencias de la Oficina de Farmacia, tales como aseos y cuartos de baño, oficinas y áreas administrativas, techos y paredes, suelos, estanterías, medicamentos, mobiliario, ventanas y cristales y otros aspectos de la limpieza, como el cuidado y mantenimiento de plantas y flores de las dependencias.

cve: BOE-A-2011-1312

ANEXO IV

Observatorio Sectorial de Oficinas de Farmacia

1. Las Organizaciones Sindicales y Empresarial firmantes del Convenio de Oficinas de Farmacia han acordado incorporar al texto del Convenio la constitución del Observatorio Sectorial de Oficinas de Farmacia.

2. El Observatorio se constituye como un Órgano independiente, de carácter consultivo e investigador que sirva de instrumento vivo para el intercambio de opiniones y experiencias con el que se contribuya eficazmente a mejorar la capacidad y conocimiento del Sector de Oficinas de Farmacia y así poder gestionar e incluso predecir las transformaciones que se vayan a producir.

3. El Observatorio tiene también la pretensión de ser un instrumento capaz de mantener en el tiempo un marco de colaboración permanente entre las partes sindical y empresarial que les permita avanzar en cuestiones como la calidad del servicio y sus costes y facilitar y prevenir los cambios que se vayan produciendo.

4. El Observatorio Sectorial de Oficinas de Farmacia se constituye asimismo con la finalidad de realizar análisis y propuestas en las materias que a continuación se indican, sin perjuicio de que se asuman cualesquiera otras, si así se estima conveniente por los integrantes de este órgano.

Materias:

a) Conocimiento de la situación, el desarrollo económico y la competitividad del Sector de las Oficinas de Farmacia en cualquier ámbito.

b) La evolución del empleo en las Oficinas de Farmacia.

c) Estudios sobre cualificación, formación y promoción profesional del personal al servicio de las Oficinas de Farmacia.

d) Estudios de productividad y gestión económica en el Sector.

e) Promover la institucionalización de este Órgano y sus relaciones con las Administraciones Públicas, así como la participación, como Órgano consultivo, en la elaboración de todas las disposiciones legales de carácter reglamentario que afecten o puedan afectar al Sector, antes de su promulgación y durante el período de alegaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24,1,c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

5. A tal efecto, las partes signatarias se comprometen a facilitar y recabar los datos necesarios para poder desarrollar y llevar a cabo correctamente dichos cometidos, pudiendo contar con asesores ocasionales o permanentes, quienes serán libremente designados por ellas. Cuando la información que se trate de obtener haya de ser suministrada por un tercero ajeno al Observatorio, se designarán por los miembros que lo componen tantos representantes como estimen conveniente, quienes intervendrán en nombre del mismo ante el organismo o entidad que corresponda.

6. El resultado de los trabajos realizados se plasmará en los correspondientes informes, que adoptarán la forma de recomendaciones o acuerdos en el supuesto de que se aprobaran por mayoría de los miembros del Observatorio, teniendo entonces el carácter de vinculantes para las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia y sus representados.

7. El Observatorio, para la consecución de sus fines, se podrá financiar con los recursos provenientes de las ayudas, subvenciones, contribuciones o donaciones que reciba de personas o entidades, tanto públicas como privadas.

Acuerdo Sindicatos–Empresarios para la Constitución del Observatorio Sectorial en el ámbito del Vigésimo-tercer Convenio Colectivo Marco de Oficinas de Farmacia (2007-2010)

I. Las Organizaciones Sindicales y Empresarial firmantes del Convenio de Oficinas de Farmacia entienden que la interlocución social en el sector se está desarrollando satisfactoriamente a través de la negociación colectiva y la aplicación del Convenio sectorial, aunque entienden que debe procurarse evitar la fragmentación de los ámbitos de

cve: BOE-A-2011-1312

negociación para que en un proceso de tiempo razonable el conjunto de dichos ámbitos se adecue al marco del Convenio estatal.

II. Las Comisiones Sectoriales y Paritarias de Interpretación y Vigilancia del Convenio y de Formación, Promoción Profesional y Salud Laboral deberán coordinarse entre sí para recoger las inquietudes del Sector.

III. El objetivo compartido de contribuir al desarrollo y competitividad del Sector es la mejor garantía para mejorar las condiciones de vida, tanto sociales como laborales de los miles de personas que trabajan en este ámbito, para situar a las Oficinas de Farmacia en el lugar que les corresponde dentro de la sociedad y consolidar la calidad en el empleo y la creación de puestos de trabajo.

IV. Por ello, las organizaciones Sindicales y Empresarial firmantes del Convenio consideran que la constitución de este nuevo instrumento bilateral de trabajo y participación supone un paso de gran importancia para institucionalizar de forma más regular y permanente el diálogo entre ellas, como las más representativas dentro del Sector de las Oficinas de Farmacia.

V. Para conseguir una actuación eficaz en relación a la consolidación y desarrollo del Sector acuerdan la constitución de un Observatorio de carácter consultivo e investigador con las siguientes características, objetivos y formas de trabajo:

A. Su composición será paritaria, de modo que su órgano director estará compuesto por delegaciones de las respectivas organizaciones en la proporción de representatividad que ostenten, presididas al máximo nivel a través de 10 representantes en total, quienes no percibirán retribución alguna.

B. Se elegirá una Presidencia, que se cubrirá con turno rotativo anual. La realización de las labores del Observatorio se cubrirá con personal propio de cada una de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo, pudiendo contar con asesores ocasionales o permanentes.

C. Los trabajos del Observatorio constituirán referencia obligada para la actividad de las Comisiones Paritarias del Convenio, particularmente la de Formación, Promoción Profesional y Salud Laboral.

D. Se realizarán cuatro reuniones anuales de carácter ordinario y tantas extraordinarias como sean necesarias, a petición de la mayoría de cualquiera de las partes.

E. Todas las decisiones del Observatorio serán válidas cuando sean aprobadas por mayoría de cada una de las partes, tratando, en todo caso, de conseguir el consenso de todas ellas o permanentes.

F. La elección del lugar de celebración de las reuniones se determinará en cada ocasión entre la parte empresarial y la parte social, procurando que sea rotatorio.

G. El domicilio social del Observatorio se ubicará en Madrid, calle Claudio Coello, n.º 16-1.º Teléfono n.º 915754386; Fax n.º 915775743; email: federacion@fefe.com

ANEXO V

Catálogo de los Factores de Promoción

I. Conocimientos: Un máximo de 10 puntos para todos los elementos del Factor, para cuya elaboración se considera, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido que corresponda, el grado de conocimientos y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Este factor puede dividirse en dos elementos a su vez:

a) Formación: Seis puntos máximo para este elemento, que atiende al nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. También deberá incorporar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

cve: BOE-A-2011-1312

b) Experiencia: Cuatro puntos máximo para este elemento, que determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, que posea la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto de que se trate y obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía: Un máximo de 6 puntos para todos los elementos de este Factor, en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Para determinar la influencia de este factor habrán de valorarse los siguientes elementos:

a) Marco de referencia: Dos puntos máximo para este elemento, que valora las limitaciones que puedan existir en el puesto como consecuencia de la existencia de normas o instrucciones de procedimiento dentro de cada Oficina de Farmacia.

b) Elaboración de la decisión: Cuatro puntos máximo para este elemento, que valora la iniciativa del titular del puesto para determinar las soluciones posibles y elegir aquélla que considere más apropiada.

III. Complejidad. Un máximo de 3,5 puntos para todos los elementos de este Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados dentro de la tarea o puesto encomendado.

Elementos que hay que considerar en este campo:

a) Dificultad en el trabajo: 0,75 puntos máximo para este elemento que valora la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: 1,75 puntos máximo para este elemento que determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser la memorización y manejo de la terminología empleada en la especialidad farmacéutica de que se trate, el esfuerzo físico, la capacidad de orden, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Un punto máximo para este elemento que aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable o penoso. No se incluirán en el mismo las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, guardias, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad: Un máximo de 8 puntos para todos los elementos de este Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes elementos:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Dos puntos máximo para este elemento que considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha del establecimiento y las relaciones con la clientela. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente este elemento es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo ha tenido que ser supervisado y comprobado o contrastado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Seis puntos máximo para este elemento que aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los contactos con otras personas ajenas a la empresa, tales como Autoridades Administrativas, con especial consideración a las sanitarias, proveedores, Laboratorios, distribuidores, profesionales del Sector o relacionados con él, clientes y establecimientos sanitarios en general. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

cve: BOE-A-2011-1312