

XXV Convenio Colectivo para Oficinas de Farmacia 2022-2024

Capítulo I Ámbitos de aplicación y principios generales

Artículo 1. Ámbitos personal y funcional.

El presente Convenio se aplicará en el Sector de Oficinas de Farmacia a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo será del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. La entrada en vigor del mismo se producirá al día siguiente de su publicación en el BOE, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2022.

2. El abono de las diferencias salariales que se originen por la aplicación del presente Convenio se realizará en la nómina del mes siguiente a su publicación en el BOE, devengando las mismas a partir de esa fecha el 10 por 100 de interés de demora que marca la Ley.

3. El Convenio quedará automáticamente denunciado el 1 de junio de 2024, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente Convenio a partir del 1 de julio de 2024.

4. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo, se entenderá que su contenido normativo se proroga automáticamente, incrementándose anualmente, en el mes de enero, los conceptos salariales incluidos en las tablas de retribuciones a cuenta del nuevo Convenio Colectivo en un 2 por 100 en el caso de que el PIB del año anterior hubiera aumentado más del 1 por 100.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y por ello en el caso de que la Jurisdicción competente anulara alguno de sus pactos, 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 se llegue a un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Condiciones mínimas y respeto de condiciones contractuales.

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

Artículo 6. Igualdad de trato.

1. Las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En el marco del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria de Igualdad en el Trabajo, que estará integrada por seis miembros, dos por la representación empresarial y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo:

- Por la parte empresarial: FEFE (2)
- Por la parte sindical: UGT SERVICIOS PÚBLICOS (2), UTF (2).

3. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de será, tanto del lado empresarial como social, proporcional a su representatividad en la Comisión Paritaria.

4. La Comisión Paritaria de Igualdad en el Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- a) Obtener, mediante encuestas u otros medios, información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas en tema de igualdad de trato.
- b) Asesorar a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad de trato.
- c) Mediar y, en su caso, arbitrar en aquellos casos que, voluntaria y conjuntamente, les sean sometidos por las partes en materia de igualdad.
- d) Recabar información de las empresas acerca de las dificultades e incidencias que pueda general la aplicación de la normativa sobre igualdad.

Artículo 7. Comisión negociadora.

1. La Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo se constituirá de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión Negociadora deberá constituirse antes del 1 de julio de 2024.

3. Actuarán de Presidente y Secretario de dicha Comisión Negociadora quienes sean designados por la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, dos por la representación empresarial y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, debiendo designar en su seno un Presidente y un Secretario:

- Por la parte empresarial: FEFE (2)
- Por la parte sindical: UGT SERVICIOS PÚBLICOS (2), UTF (2).

2. Cada una de las partes de la Comisión Paritaria podrá designar libremente los asesores, ocasionales o permanentes, que tengan por conveniente.

3. El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro y notificaciones, será «FEFE. Príncipe de Vergara, 8, 3º Izda. 28001 - Madrid».

4. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo cuando, a instancias de las partes afectadas, se planteen consultas o conflictos jurídicos.
- b) La actuación en los procedimientos de inaplicación del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria de Igualdad en el Trabajo en el Artículo 6 de este Convenio Colectivo.
- d) Las funciones atribuidas al Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia en el Artículo 9 de este Convenio Colectivo.
- e) Las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional en el Artículo 41 de este Convenio Colectivo.
- f) Las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral en el Artículo 44 de este Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras les atribuyan las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

5. La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias cada trimestre natural, preferentemente en la última quincena del mismo. Siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, podrán celebrarse reuniones extraordinarias o urgentes. Las reuniones 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 de la Comisión Paritaria para realizar las funciones atribuidas en el Convenio Colectivo en materia de igualdad en el trabajo, de formación y promoción profesional, en seguridad y salud laboral y en el Observatorio tendrán la consideración de extraordinarias.

6. Las reuniones se convocarán por escrito, por el Secretario y Presidente, al menos con diez días hábiles de antelación salvo las urgentes, debiendo incluir la citación necesariamente el orden del día.

7. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones, debiendo participar en las reuniones de la Comisión más de la mitad de sus componentes en atención a la representatividad de cada una de las dos partes representadas.

8. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria será, tanto del lado empresarial como social, proporcional a su representatividad.

9. Las cuestiones planteadas deberán resolverse en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud, dándose publicidad en su caso de lo acordado.

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

Artículo 9. Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia.

1. Se constituirá el Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia en el término de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo.

2. Sus funciones serán las de elaborar un Estudio sobre la situación del Sector de Oficinas de Farmacia y una serie de Protocolos de Actuación sobre las siguientes materias:

- Acoso moral.
- Acoso sexual.
- Alcoholismo y drogadicción.
- Comercio de anabolizantes.

3. Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo se comprometen a elaborar el Estudio del Sector y los anteriores Protocolos en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo II Clasificación profesional

Artículo 10. Grupos y subgrupos profesionales.

1. El personal afectado por este Convenio se clasificará, en razón de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

- I. Grupo primero: Personal Facultativo.
 - a. Farmacéutico Regente.
 - b. Farmacéutico Sustituto.
 - c. Farmacéutico Adjunto.
 - d. Facultativo.
- 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).

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.

2. La definición, las funciones y las condiciones retributivas de los subgrupos profesionales declarados a extinguir serán las contenidas en la Disposición Transitoria y en el Anexo III de este Convenio.

Capítulo III
Contratación

Artículo 11. Períodos de prueba.

1. La contratación a prueba se regirá por lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes

2. La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se hiciera constar por escrito en el contrato.

3. 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.

4. En los contratos de duración determinada la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

Artículo 12. Contratos fijos discontinuos.

1. Los contratos de trabajo fijos discontinuos se regularán por lo establecido en el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. El llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

Todas las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo serán llamadas, dentro del periodo o de los periodos establecidos en su contrato, en función de las cargas de trabajo y las jornadas y/o los horarios necesarios para la cobertura de los mismos.

El llamamiento deberá realizarse por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada (email, sus, Whatsapp o el medio que se acuerde entre ambas partes), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de siete días naturales al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta será válido.

La persona trabajadora dispondrá de hasta cinco días naturales para realizar la contestación. Dicho plazo empezará a contar desde la fecha de envío de la notificación remitida a la dirección de correo electrónico o teléfono facilitados por la persona trabajadora, según los datos aportados en el momento de la contratación o posterior actualización, siendo responsabilidad de la persona trabajadora mantener sus datos de contacto actualizados en todo momento.

En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constase respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no compareciese en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la Oficina de Farmacia.

Artículo 13. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora y se regularán por lo establecido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Contratos de trabajo formativos para la obtención de la práctica profesional.

1. Los contratos de trabajo formativos para la obtención de la práctica profesional se regularán por lo establecido en el Artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

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

3. A los efectos de llevar a cabo prácticas en este Sector, en ningún caso el personal podrá ser contratado bajo la modalidad de contrato de trabajo en formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios para cubrir puestos de Farmacéuticos Regentes o Farmacéuticos Sustitutos, pudiendo ser nombrado, en estos casos, Farmacéutico Adjunto o Facultativo en la Oficina de Farmacia donde preste sus servicios.

4. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 60 por 100 para el primer año y el 75 por 100 para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesionales objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima anual prevista en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Contratos para la formación en alternancia.

1. Los contratos para la formación en alternancia se regularán por lo establecido en el Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. Las retribuciones no serán inferiores al 60 por 100 para el primer año y al 75 por 100 para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesional objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima anual prevista en el presente Convenio Colectivo.

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

Empleado/as	Contratos
Hasta 5.....	1

De 6 a 10.....2
De 11 en adelante.....3

Artículo 16. Contratos a tiempo parcial.

1. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo establecido en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. No podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores al 50 por 100 de la jornada ordinaria anual establecida en este Convenio Colectivo, salvo para los grupos profesionales de Personal Facultativo, Personal Técnico y Personal Subalterno, en cuyo caso se estará a lo que acuerden las partes.
3. 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 en el mismo grupo y subgrupo profesionales, debiendo formular solicitud 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 solicitadas; y, en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

Artículo 17. Preaviso de cese por el personal.

1. El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado 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.
2. En los contratos de duración determinada, el preaviso de baja anticipada quedará reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo en los casos del Personal Facultativo y Técnico y a siete días en los casos del Personal Auxiliar, Administrativo y Subalterno.
3. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso.
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.

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 Promoción interna

Artículo 18. Ascensos.

1. El ascenso es la promoción, con carácter permanente, del personal a un grupo o subgrupo profesionales superior diferente del desempeñado con anterioridad.

2. El 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 19. Factores de promoción.

Con el objeto de facilitar a los Titulares de las Oficinas de Farmacia los elementos de juicio a tener en cuenta para la promoción del personal, se ha elaborado un Catálogo de los Factores de Promoción, con arreglo a un baremo de puntos atribuidos a cada uno de ellos, que figura en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada laboral ordinaria.

1. La jornada ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia será de 1783 horas para el año 2022, de 1784 para el año 2023 y de 1785 para el año 2024.

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 21. Distribución de la jornada.

1. La distribución de la jornada se regirá por lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta 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 las tablas de retribuciones de este Convenio.

3. En el caso de realizarse una 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.

4. En las oficinas de farmacia con más de dos empleados se garantizará, a los empleados con jornada de lunes a domingo en farmacias de horarios ampliados, que al menos una vez al mes, el descanso semanal establecido sea disfrutado en fin de semana para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral. A estos efectos, se considerará fin de semana el intervalo de tiempo entre el sábado a las 00:00 horas y el lunes a las 00:00 horas.

Artículo 22. Calendario laboral.

1. En el primer trimestre del año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.

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 corresponderá su elaboración al empresario.

Artículo 23. Trabajo nocturno.

1. El trabajo nocturno se regulará por lo establecido en el Artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. 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.

3. La jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en horas nocturnas será de 1702 horas.

4. La retribución específica del trabajo nocturno no habitual se determina en la tabla de retribuciones que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo,

distinguiéndose entre días festivos y laborables, pudiéndose acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.

5. 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.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias se regularán por lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. Las horas complementarias de guardia no tendrán la condición de horas extraordinarias.

3. 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.

4. Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el Artículo 20 de este Convenio Colectivo se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y su personal, bien mediante su retribución dineraria, según la tabla de retribuciones que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo, bien con tiempo de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas del centro de trabajo.

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

- Valor de la hora extraordinaria diurna laborable: 1 hora y 45 minutos.
- Valor de la hora extraordinaria diurna festiva: 2 horas.
- Valor de la hora extraordinaria nocturna laborable: 2 horas.
- Valor de la hora extraordinaria nocturna festiva: 2 horas y 30 minutos.

6. Si se optase por la retribución dineraria, ésta habrá de satisfacerse en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicha hora extraordinaria; y, si se opta por tiempo de descanso, éste deberá producirse dentro de los tres meses siguientes.

Artículo 25. Servicio de guardia.

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:

- a) Servicio de guardia laborable: El que se presta durante todos los días del año, excepto domingos y festivos.
- b) Servicio de guardia festivo: El que se presta en domingos o festivos.

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

3. Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, a opción del Titular de la Farmacia de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas, bien mediante retribución dineraria según la tabla de retribuciones que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo, bien con tiempo de descanso y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.

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 personal en el servicio de urgencia.

Artículo 26. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas se regularán por lo establecido en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre u octubre.

3. 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.

4. 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, tendrá derecho a un incremento 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.

5. 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.

Artículo 27. Permisos.

1. Los permisos se regularán por lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

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

- a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge o hermano, ya sea por consanguinidad o por afinidad, tres días naturales. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y segundo grado de consanguinidad, cinco días naturales, y para el segundo grado de afinidad tres días naturales, que podrán ser prorrogados. En el 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 los hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda.
- d) Veinte días por matrimonio del personal.
- e) 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 Artículo 24.4 a 6 de este Convenio, siendo esta opción facultad del personal.
- f) Dos días para asuntos propios, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se disfrutarán con las siguientes particularidades.

3. No podrá acumularse a las vacaciones anuales ni a los puentes, salvo acuerdo en contrario.

4. No podrá disfrutarse en la misma fecha por dos empleados/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el personal 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.

5. 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.

6. 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 reincorporación en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el lactante cumpla los nueve meses de edad. A efectos del cálculo de las horas acumulables, el mes se considerará de 30 días y se disfrutará del mes completo cuando la reincorporación en la empresa se produzca inmediatamente después de haber transcurrido los 42 días de descanso obligatorio (equivalentes a las seis semanas posteriores al parto). Si la reincorporación se produce en algún momento posterior, se descontará de 270 días (equivalentes a los 9 meses del nacido) el número de días transcurridos desde el parto hasta que la madre, estando incorporada, solicite la acumulación. La diferencia se dividirá entre 228, que son los días que como máximo genera el mes de lactancia acumulada (270 días menos 42 días). Y la razón resultante se multiplicará por 30, redondeándose al entero más próximo para hallar los días que proceden para el disfrute del permiso de lactancia acumulado.

Artículo 28. Suspensiones del contrato.

1. Las suspensiones del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas se regirán por lo dispuesto en los Artículos 45 a 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en el párrafo siguiente.

2. El personal deberá comunicar al Farmacéutico Titular, o al Farmacéutico Regente o Sustituto en su caso, su intención de acogerse al derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento con una antelación de, al menos, diez días antes de la fecha de su ejercicio.

Artículo 29. Excedencias voluntarias.

1. Las excedencias voluntarias se regirán por lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

3. 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.

4. Deberá solicitarse por escrito el reingreso al menos treinta días antes de la finalización de la excedencia.

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

6. Si al finalizar la excedencia o durante su vigencia desease el personal reincorporarse al trabajo y no existieran vacantes en su grupo y subgrupo profesionales pero sí en uno inferior, el personal podrá reincorporarse a este último, con las condiciones de éste, pudiendo acceder a su propio grupo y subgrupo profesionales en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

Artículo 30. Excedencias especiales.

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

- a) La designación o elección para un cargo público o la elección para cargos en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.
- b) El disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.

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.

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.

4. El Farmacéutico Titular podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con personal contratado en sustitución, que cesará al reintegrarse aquél.

Artículo 31. Jubilación.

Se podrá convenir entre el titular facultativo y el personal la jubilación parcial de este último simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con una persona trabajadora desempleada o con quien tenga concertado con la Oficina de Farmacia un contrato de duración determinada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en los Artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

Capítulo VII Retribuciones

Artículo 32. Incrementos salariales y cláusulas de revisión.

1. Con efectos de 1 de enero de 2022, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2021 se incrementarán en un 4 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en la tabla de retribuciones del Anexo I de este Convenio Colectivo.

2. Para el año 2023, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2022 se incrementarán en un 4 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

3. Para el año 2024, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2023 se incrementarán en un 3,5 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

4. Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer mes de cada año, excepto en el año 2022, en que los atrasos se harán efectivos en los recibos de salarios del mes siguiente al de la publicación de este Convenio Colectivo en el BOE.

Artículo 33. Retribución de las horas extraordinarias.

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

Artículo 34. Retribución de las horas nocturnas.

La prestación de servicios en horario nocturno, contemplado en el Artículo 23 de este Convenio, dará derecho a la percepción del Plus de Nocturnidad en el importe reseñado en las correspondientes tablas de retribuciones del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. Retribución de las horas complementarias 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 correspondientes tablas de retribuciones del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

1. El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, dos

pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual, incrementadas con el Complemento Personal de Garantía regulado en el artículo 38.

2. Las pagas extraordinarias de Verano y de Navidad se abonarán los días 24 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, pudiendo no obstante prorratearse en las 12 pagas ordinarias por acuerdo entre la empresa y el personal.

Artículo 37. Pluses del personal facultativo.

El personal facultativo tendrá derecho al plus correspondiente a su subgrupo profesional, según figura en las correspondientes tablas de retribuciones del Anexo I del presente Convenio.

Artículo 38. Complemento personal de garantía.

El complemento personal de garantía existente en el año 2010 se mantendrá a título personal, con carácter no absorbible ni compensable siendo revalorizable por los incrementos establecidos en el Artículo 32 de este Convenio Colectivo.

Artículo 39. Inaplicación salarial.

Aquellas empresas que por causas económicas no puedan asumir las retribuciones recogidas en este Capítulo del Convenio podrán acogerse a la inaplicación prevista y regulada en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII Formación profesional

Artículo 40. Planes de formación.

1. La Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional fijará las prioridades en materia de formación, atendiendo a los objetivos señalados en el Artículo 41 de este Convenio Colectivo y de cuyo cumplimiento y resultado informará con la periodicidad y modo que se determinen.

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

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.

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 pleno apoyo a los planes de formación cuando fuera requerido para ello en las áreas de su actividad y competencia.

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.

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 previstos en el referido Acuerdo.

Artículo 41. Estudios, cursos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

1. Los estudios y cursos de formación profesional se regularán por lo establecido en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2. Tendrán preferencia para la asistencia a los cursos que se impartan aquellas personas trabajadoras 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.

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.

4. Respecto de la obtención del Título de Técnico, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en el ámbito de la formación reglada (Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre) y certificados de Profesionalidad (Orden PRE/2698/2015, de 7 de diciembre).

Artículo 42. Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

1. En el marco del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional, que estará integrada por seis miembros, dos por la representación empresarial y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo:

- Por la parte empresarial: FEFE (2)
- Por la parte sindical: UGT SERVICIOS PÚBLICOS (2), UTF (2).

2. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional será, tanto del lado empresarial como social, proporcional a su representatividad en la Comisión Paritaria.

Artículo 43. 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. Instruir 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. Promover la obtención de los certificados de profesionalidad correspondientes.
7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
8. Capacitar 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 Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. Prevención de riesgos laborales.

La prevención de riesgos laborales se regirá por lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y en su normativa complementaria, a salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Artículo 45. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

1. En el marco del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que estará integrada por seis miembros, dos por la representación empresarial y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo:

- Por la parte empresarial: FEFE (2)
- Por la parte sindical: UGT SERVICIOS PÚBLICOS (2), UTF (2).

2. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral será, tanto del lado empresarial como social, proporcional a su representatividad.

3. La Comisión tendrá las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre las normas de Prevención y Riesgos Laborales.
- b) 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.
- c) Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- d) Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
- e) Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones y donde existiese, colaborará con el mismo.
- f) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asignadas por las normas de prevención 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.
 - 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 46. Uniformes.

1. El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.

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.

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

Capítulo X Acción social

Artículo 47. Incapacidad temporal y consulta médica.

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) En los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) En los accidentes no laborales y enfermedades comunes, desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización o se trate de una de las enfermedades graves incluidas en el Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses.

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

3. Serán retribuidas las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que sea para atender su propio estado de salud. La persona trabajadora vendrá obligada 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 las horas que le indique el Farmacéutico en función de las necesidades de la Oficina.

Artículo 48. Seguro de accidentes.

1. Todo el personal de las Oficinas de Farmacia disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itinere, 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 persona trabajadora.

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.

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 Régimen disciplinario

Artículo 49. Faltas.

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

A. Se consideran 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.
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. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.
11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.

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.

Artículo 50. Sanciones.

1. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.
2. Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

Artículo 51. Expediente disciplinario sancionador.

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la instrucción de expediente sancionador

2. 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.

3. El empresario 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 en su caso pliego de cargos a la persona trabajadora expedientada.

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

5. Recibida la contestación al pliego de cargos, el empresario en el plazo de cinco días impondrá en su caso la sanción que estime correcta, que deberá notificarse al interesado por escrito.

6. En el 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 inculcado/a podrá solicitar su presencia y asistencia.

7. De tratarse de un representante del personal, deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes representantes si los hubiere.

Artículo 52. Prescripción de las faltas.

1. La prescripción de las faltas se regirá por lo establecido en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El expediente disciplinario sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la prescripción de las mismas.

Capítulo XII Derechos sindicales

Artículo 53. Derechos colectivos.

Los derechos colectivos de los trabajadores y de sus representantes serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Disposición transitoria única. Subgrupos profesionales a extinguir.

1. Definición y funciones de los subgrupos profesionales declarados 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 el personal 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.

- Aspirante (a extinguir): es la persona trabajadora 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. Los subgrupos profesionales declarados a extinguir se mantendrán a título personal por quienes actualmente los ostenten, no pudiendo, por lo tanto, acceder a los mismos ningún otro personal, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

3. Retribuciones. Los subgrupos profesionales declarados a extinguir tendrán derecho a las retribuciones establecidas en el Anexo I de este Convenio.

Anexo I Tablas de retribuciones

Tabla de retribuciones para el año 2022. Convenio Oficinas de Farmacia

	Salario base mensual (catorce pagas año)	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 festiva	Plus farmacéutico mensual regente	Plus farmacéutico mensual sustituto	Plus farmacéutico mensual adjunto	Plus mensual facultativo
Facultativos.	1985,35	2,38	27,53	34,28	34,28	37,66	17,76	24,01	15,65	18,01	149,91	149,91	81,70	81,70
Auxilia Mayor Diplomado (a extinguir).	1469,22	1,76	20,26	25,27	25,27	27,90	13,14	17,76	11,75	13,63				
Auxiliar Diplomado (a extinguir).	1345,92	1,62	18,65	23,16	23,16	25,53	12,01	16,27	10,51	12,01				
Técnico en Farmacia.	1345,92	1,62	18,65	23,16	23,16	25,53	12,01	16,27	10,51	12,01				
Auxiliar de Farmacia.	1223,91	1,51	16,90	21,14	21,14	23,26	11,02	14,76	10,51	12,01				
Ayudante (a extinguir).	1147,49	1,37	15,89	19,77	19,77	21,77	10,26	13,89	10,51	12,01				
Jefe Administrativo.	1458,51	1,76	20,13	25,15	25,15	27,64	13,14	17,65						
Jefe Sección (a extinguir).	1345,92	1,62	18,65	23,16	23,16	25,53	12,01	16,27						
Contable (a extinguir).	1285,58	1,51	17,76	22,14	22,14	24,40	11,50	15,52						
Administrativo.	1285,58	1,51	17,76	22,14	22,14	24,40	11,50	15,52						
Oficial Administrativo(a extinguir).	1223,91	1,51	16,90	21,14	21,14	23,26	11,02	14,76						
Auxiliar Administrativo Caja (a extinguir).	1109,96	1,37	15,38	19,14	19,14	21,02	10,00	13,38						
Mozo.	1109,96	1,37	15,38	19,14	19,14	21,02	10,00	13,38						
Personal de limpieza.	1109,96	1,37	15,38	19,14	19,14	21,02	10,00	13,38						

Tabla de retribuciones para el año 2023. Convenio Oficinas de Farmacia

	Salario base mensual (catorce pagas año)	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 festiva	Plus farmacéutico mensual regente	Plus farmacéutico mensual sustituto	Plus farmacéutico mensual adjunto	Plus mensual facultativo
Facultativos.	2064,76	2,48	28,63	35,65	35,65	39,16	18,47	24,97	16,28	18,73	155,90	155,90	84,97	84,97
Auxilia Mayor Diplomado (a extinguir).	1527,99	1,83	21,07	26,28	26,28	29,02	13,66	18,47	12,22	14,18				
Auxiliar Diplomado (a extinguir).	1399,75	1,69	19,39	24,09	24,09	26,55	12,49	16,92	10,93	12,49				
Técnico en Farmacia.	1399,75	1,69	19,39	24,09	24,09	26,55	12,49	16,92	10,93	12,49				
Auxiliar de Farmacia.	1272,87	1,57	17,58	21,99	21,99	24,20	11,46	15,35	10,93	12,49				
Ayudante (a extinguir).	1193,39	1,43	16,53	20,56	20,56	22,64	10,68	14,45	10,93	12,49				
Jefe Administrativo.	1516,85	1,83	20,94	26,15	26,15	28,75	13,66	18,35						
Jefe Sección (a extinguir).	1399,75	1,69	19,39	24,09	24,09	26,55	12,49	16,92						
Contable (a extinguir).	1337,00	1,57	18,47	23,03	23,03	25,37	11,96	16,14						
Administrativo.	1337,00	1,57	18,47	23,03	23,03	25,37	11,96	16,14						
Oficial Administrativo(a extinguir).	1272,87	1,57	17,58	21,99	21,99	24,20	11,46	15,35						
Auxiliar Administrativo Caja (a extinguir).	1154,36	1,43	16,00	19,90	19,90	21,86	10,40	13,92						
Mozo.	1154,36	1,43	16,00	19,90	19,90	21,86	10,40	13,92						
Personal de limpieza.	1154,36	1,43	16,00	19,90	19,90	21,86	10,40	13,92						

Tabla de retribuciones para el año 2024. Convenio Oficinas de Farmacia

	Salario base mensual (catorce pagas año)	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 festiva	Plus farmacéutico mensual regente	Plus farmacéutico mensual sustituto	Plus farmacéutico mensual adjunto	Plus mensual facultativo
Facultativos.	2137,03	2,56	29,63	36,90	36,90	40,54	19,12	25,85	16,85	19,39	161,36	161,36	87,94	87,94
Auxilia Mayor Diplomado (a extinguir).	1581,47	1,89	21,81	27,20	27,20	30,04	14,14	19,12	12,65	14,68				
Auxiliar Diplomado (a extinguir).	1448,74	1,75	20,07	24,93	24,93	27,48	12,93	17,51	11,32	12,93				
Técnico en Farmacia.	1448,74	1,75	20,07	24,93	24,93	27,48	12,93	17,51	11,32	12,93				
Auxiliar de Farmacia.	1317,42	1,62	18,19	22,76	22,76	25,04	11,87	15,89	11,32	12,93				
Ayudante (a extinguir).	1235,16	1,48	17,11	21,28	21,28	23,43	11,05	14,96	11,32	12,93				
Jefe Administrativo.	1569,94	1,89	21,67	27,07	27,07	29,76	14,14	19,00						
Jefe Sección (a extinguir).	1448,74	1,75	20,07	24,93	24,93	27,48	12,93	17,51						
Contable (a extinguir).	1383,79	1,62	19,12	23,83	23,83	26,26	12,38	16,70						
Administrativo.	1383,79	1,62	19,12	23,83	23,83	26,26	12,38	16,70						
Oficial Administrativo(a extinguir).	1317,42	1,62	18,19	22,76	22,76	25,04	11,87	15,89						
Auxiliar Administrativo Caja (a extinguir).	1194,76	1,48	16,56	20,60	20,60	22,62	10,77	14,41						
Mozo.	1194,76	1,48	16,56	20,60	20,60	22,62	10,77	14,41						
Personal de limpieza.	1194,76	1,48	16,56	20,60	20,60	22,62	10,77	14,41						

Anexo II Grupos y subgrupos profesionales

I. Grupo primero: Personal Facultativo

Comprende a quienes, en posesión del Título de Licenciado, Graduado y 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 los siguientes subgrupos profesionales:

- a) Farmacéutico Regente: Es el titulado 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 titulado 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 titulado 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.
- d) Facultativo: Es el licenciado/Grado en Ciencias de la Salud (Farmacia, Medicina, Biología, etc.) que, sin ejercer las funciones y responsabilidades que corresponden al Farmacéutico Titular o Adjunto, presta sus servicios como tal licenciado en una Oficina de Farmacia.

II. Grupo segundo: Personal Técnico

Comprende los siguientes subgrupos profesionales:

- a) Técnico en Farmacia. Es la persona trabajadora que, en posesión de la titulación adecuada de Formación Profesional o equivalente, realiza las funciones recogidas 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, o que ha completado satisfactoriamente los certificados profesionales para esta titulación.
- b) Auxiliar Mayor Diplomado (a extinguir).
- c) Auxiliar Diplomado (a extinguir).

III. Grupo tercero: Personal Auxiliar de Farmacia

Comprende los siguientes subgrupos profesionales:

- 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

Comprende los siguientes subgrupos profesionales:

- 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 los siguientes subgrupos profesionales:

- 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.

Anexo III 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.
 - 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 aquella 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:

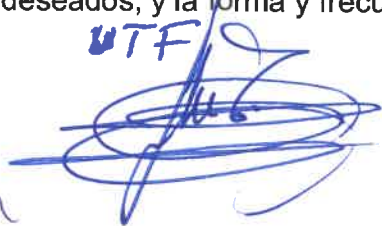
- a. Dificultad en el trabajo: 0,75 puntos máximo para este elemento que valora la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b. Habilidades especiales: 1,75 puntos máximo para este elemento que determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, 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.


OGT Servicios Públicos

UTF


FEFE