



# **XXIV**

## **CONVENIO**

### **Oficinas de Farmacia**



**CCOO**

federación de sanidad  
y sectores sociosanitarios

**Diseño y maquetación:** Área de Comunicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO)  
Plza Cristino Martos, 4, 2ª planta. 28015. MADRID

**Imprime:** Offka, S.L.U.

**Deposito Legal:** M-14882-2014



91 540 92 85



[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)

**Abril, 2014**

**XXIV**  
**CONVENIO**  
**Oficinas de Farmacia**

Editado por la Federación de Sanidad y  
Sectores Sociosanitarios de CCOO

# ÍNDICE

---

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO PRIMERO</b>	
Ámbitos de aplicación y principios generales .....	7
<b>CAPÍTULO SEGUNDO</b>	
Clasificación Profesional.....	11
<b>CAPÍTULO TERCERO</b>	
Contratación.....	13
<b>CAPÍTULO CUARTO</b>	
Ascensos y promoción interna.....	17
<b>CAPÍTULO QUINTO</b>	
Tiempo de trabajo.....	19
<b>CAPÍTULO SEXTO</b>	
Permisos, suspensiones, excedencias y jubilaciones.....	23
<b>CAPÍTULO SÉPTIMO</b>	
Retribuciones.....	27
<b>CAPÍTULO OCTAVO</b>	
Formación Profesional.....	29
<b>CAPÍTULO NOVENO</b>	
Prevención de Riesgos Laborales....	33
<b>CAPÍTULO DÉCIMO</b>	
Acción Social.....	35
<b>CAPÍTULO UNDÉCIMO</b>	
Régimen disciplinario.....	37
<b>CAPÍTULO DUODÉCIMO</b>	
Derechos Sindicales.....	41
<b>ANEXO I. Retribuciones</b> .....	43
<b>ANEXO II. Grupos y subgrupos profesionales</b> .....	49
<b>ANEXO III. Catálogo de los factores de promoción</b> .....	53

## PRESENTACIÓN

---



Estimada compañera:  
Estimado compañero:

Tienes en tus manos el texto del XXIV Convenio de Oficinas de Farmacia. Lograr que en 2014 exista una regulación legal de las condiciones de trabajo y salariales de quienes trabajáis en las Farmacias no ha sido tarea fácil. Desde que finalizó el anterior Convenio e iniciamos las negociaciones en enero de 2010, el mundo laboral ha sufrido importantes modificaciones, fundamentalmente a través de la Reforma Laboral y de la Negociación Colectiva.

Estas modificaciones no han supuesto un avance para mejorar nuestras condiciones, más bien todo lo contrario. Han incrementado el poder empresarial, las decisiones unilaterales y el desequilibrio en la negociación colectiva. Por ello, tener una regulación en las Oficinas de Farmacia adquiere un valor estratégico, no solamente de presente, sino también de futuro.

Seguramente, has seguido con interés las negociaciones del convenio y sus avatares en estos más de 3 años. Desde CCOO hemos elaborado hojas informativas permanentemente. Habrás comprobado las pretensiones de los Titulares de la Farmacia y su prioridad, la desaparición del convenio y así individualizar la relación laboral con cada uno de vosotros y conducirnos a la regulación básica del Estatuto de los Trabajadores y el Salario Mínimo Interprofesional. Lo han escrito, tanto FEFE como FENOFAR, a través de sus circulares.

La constancia y argumentos de CCOO han influido para que tengamos convenio y los empresarios no hayan alcanzado su objetivo. No se consiguió en la negociación directa, tuvimos que agotar todas las vías hasta lograr un arbitraje en equidad.

El Convenio es el producto del Laudo Arbitral, significar el equilibrio demostrado por el árbitro con respecto a las pretensiones de ambas partes. Debemos felicitarnos, sobre todo, por disponer de un Convenio y que sea ultraactivo, es decir, habrá convenio siempre, hasta que sea sustituido por otro; también por los incrementos salariales para 2014, 2015 y 2016; por no tener que devolver nada de lo percibido en el período 2010-13 como pretendían y siguen pretendiendo los empresarios; porque al finalizar el Convenio si no existe acuerdo, y mientras duren las

negociaciones, anualmente se incrementarán los salarios en un 2%; y, finalmente, por conservar avances logrados después de muchos años de negociación, que algunos pretendían tirar por la borda, como son los complementos de carácter personal, de adjuntía o la desaparición de guardias.

Te invito a que leas el Convenio, lo difundas entre tus compañeras y compañeros, que defendáis su aplicación en vuestra Oficina de Farmacia. Para ello, te brindo el asesoramiento y apoyo de CCOO y te invito a que te afilies al sindicato para defender en mejores condiciones tus derechos.

Un saludo.

Antonio Cabrera  
Secretario General FSS-CCOO

## CAPÍTULO PRIMERO

---

### 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 presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2014.

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 2016, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente Convenio a partir del 1 de julio de 2016.

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 representatividad empresarial y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales solicitantes del presente laudo arbitral:

- Por la parte empresarial: FEFE (1) y FENOFAR (1)

- Por la parte sindical: UTF (1), FSP-UGT (1), FSS-CCOO (1) y FETRAFA (1)

3.- El voto de los miembros de la Comisión Paritaria 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 generar la aplicación de la normativa sobre igualdad

5.- La Comisión Paritaria de Igualdad en el Trabajo elaborará antes del 31 de diciembre de 2016 un Plan de Igualdad para el Sector de Oficinas de Farmacia

## **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 2016.

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 solicitantes del presente laudo arbitral, debiendo designar en su seno un Presidente y un Secretario:

- Por la parte empresarial: FEFE (1) y FENOFAR (1).

- Por la parte sindical: UTF (1), FSP-UGT (1), FSS-CCOO (1) Y FETRAFA (1).

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 UGT. Avenida América nº 25 3ª Planta. 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 solicitantes del presente laudo arbitral

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 Laudo Arbitral.

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.
- Secreto de empresa.
- 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 de seis meses a partir de la publicación del presente Laudo Arbitral.

## CAPÍTULO SEGUNDO

---

### 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 TERCERO

---

### Contratación

#### Artículo 11. Períodos de prueba

1.- La contratación a prueba se registrará 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 temporales, la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

#### Artículo 12.- Fomento de la contratación indefinida

1.- Todas las Oficinas de Farmacia afectadas por el presente Convenio deberán tener un número de contratos indefinidos superior al de los contratos temporales (de obra o servicio determinado o eventuales, quedando excluidos los contratos de interinidad) durante

toda la vigencia del mismo, salvo durante el primer año de la actividad, no considerándose a estos efectos inicio de la actividad la continuación del servicio por la aplicación del Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas que no cumplan las exigencias establecidas en este Artículo transformarán los contratos temporales en indefinidos, hasta completar la proporción acordada, por orden de antigüedad.

3.- Para calcular el cumplimiento de estas exigencias, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

#### Artículo 13.- Contratos de duración determinada

1.- Los contratos de duración determinada se regularán por lo establecido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

2.- Los contratos eventuales que se concierten para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o 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.

3.- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinados 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, han de tratarse 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.

4.- Será personal interino el contratado para cubrir la ausencia del Farmacéutico Titular o del personal de la misma con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 14.- Contratos de trabajo en prácticas**

1.- Los contratos de trabajo en prácticas se regularán por lo establecido en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

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 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 prácticas 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 90 por 100 para el primer año y el 100 por 100 para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesionales objeto del contrato.

#### **Artículo 15.- Contratos para la formación y el aprendizaje**

1.- Los contratos para la formación y el aprendizaje 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 90 por 100 para el primer año y al 100 por 100 para los sucesivos, del grupo y subgrupos profesionales para la que haya sido contratado, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.- 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 empleado**

1.- El empleado 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 temporales, 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 empleado 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 empleado 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 CUARTO

---

### 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 QUINTO

---

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 20.- Jornada laboral ordinaria

1.- La jornada ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia será de 1769 horas para el año 2014, de 1776 para el año 2015 y de 1783 para el año 2016.

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 implique 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.

#### 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 1688 horas para el año 2014, de 1695 para el año 2015 y de 1702 para el año 2016.

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.- Servicios 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 laborables: 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 empleado 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 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.

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.

## CAPÍTULO SEXTO

---

### Permisos, suspensiones, excepciones y jubilaciones

#### 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 empleado 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales que podrán ser prorrogados. En el caso de que no se produzca dicha prórroga, el empleado 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) En caso de nacimiento de hijo, tres días naturales o cuatro cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto. 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 obtener la licencia por paternidad.

e) Veinte días por matrimonio del personal.

f) 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.

g) Un día para asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades:

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

2. 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 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.

3.- 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.

4.- 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 hijo cumpla los nueve meses de edad.

## **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 empleado 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 maternidad, paternidad, 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 el párrafo siguiente.

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 empleado 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 de los empleados en situación de excedencia especial con empleados interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

### **Artículo 31.- Jubilación**

Se podrá convenir entre el titular facultativo y el empleado la jubilación parcial de este último 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, siempre que se cumpla 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 SÉPTIMO

---

### Retribuciones

#### **Artículo 32.- Incrementos salariales y cláusulas de revisión**

1.- Con efectos de 1 de enero del año 2014, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2010 se han incrementado para el año 2014 en un 1.5 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 2015, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2014 se incrementarán en un 2 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

3.- Para el año 2016, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2015 se han incrementado en un 3 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo. Para el caso de que el PIB aumentara en el año 2015 más del 1 por 100, las tablas de retribuciones para el año 2016 se incrementarán en un 1 por 100 adicional.

4.- Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer mes de cada año, excepto en el

año 2014, 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.

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

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 empleado.

3.- La tercera paga extraordinaria queda prorrateada en las catorce (14) pagas, según figura en las correspondientes tablas de retribuciones del Anexo I de este Convenio Colectivo o, en su caso, se prorrateará en las doce (12) pagas ordinarias, si se hubiese acordado prorratear todas las pagas extraordinarias.

### **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 OCTAVO

---

### 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 y cursos de Formación Profesional

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 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.

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 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 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 solicitantes del presente laudo arbitral:

- Por la parte empresarial: FEFE (1) y FENOFAR (1).
- Por la parte sindical: UTF (1), FSP-UGT (1), FSS-CCOO (1) y FETRAFA (1).

2.- El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional será, tanto del lado empresarial como sindical, proporcional a la que fue 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. 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 NOVENO

---

### 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 constituye 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 solicitantes del presente laudo arbitral:

- Por la parte empresarial: FEFE (1) y FENOFAR (1).
- Por la parte sindical: UTF (1), FSP-UGT (1), FSS-CCOO (1) y FETRAFA (1).

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 DÉCIMO

---

### 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. El empleado 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 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 empleado.

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 UNDÉCIMO

---

### 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 firmando 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 pendenencias con los compañeros.

11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.

12.- 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 al empleado expedientado.

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 DUODÉCIMO

---

### Derechos Sindicales

#### Artículo 53.- Derechos Colectivos.

Los derechos colectivos de los trabajadores y 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.

##### 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 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.

- **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.** 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. RETRIBUCIONES**

---

RETRIBUCIONES 2014 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 Labo- rable	Total Hora complementaria festiva	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farma- céutico REGENTE	Plus mensual farma- céutico SUSTITUTO	Plus mensual farma- céutico ADJUNTO	Plus mensual facultativo
Facultativos	1.662,53	2,00	23,05	28,70	28,70	31,54	14,88	20,11	13,10	15,08	125,53	125,53	68,42	68,42
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.230,33	1,47	16,97	21,16	21,16	23,37	11,00	14,88	9,85	11,42				
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.127,06	1,36	15,61	19,39	19,39	21,38	10,06	13,62	8,80	10,06				
Técnico en Farmacia	1.127,06	1,36	15,61	19,39	19,39	21,38	10,06	13,62	8,80	10,06				
Auxiliar de Farmacia	1.024,91	1,26	14,15	17,70	17,70	19,49	9,23	12,56	8,80	10,06				
Ayudante(a extinguir)	960,92	1,15	13,31	16,55	16,55	18,23	8,60	11,63	8,80	10,06				
Jefe Administrativo	1.221,55	1,47	16,87	21,06	21,06	23,15	11,00	14,78						
Jefe Sección(a extinguir)	1.127,06	1,36	15,61	19,39	19,39	21,38	10,06	13,62						
Contable(a extinguir)	1.076,54	1,26	14,88	18,54	18,54	20,43	9,63	12,99						
Administrativo	1.076,54	1,26	14,88	18,54	18,54	20,43	9,63	12,99						
Oficial Administrativo(a extinguir)	1.024,91	1,26	14,15	17,70	17,70	19,49	9,23	12,56						
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	929,48	1,15	12,88	16,03	16,03	17,60	8,38	11,21						
Mozo	929,48	1,15	12,88	16,03	16,03	17,60	8,38	11,21						
Personal de limpieza	929,48	1,15	12,88	16,03	16,03	17,60	8,38	11,21						

RETRIBUCIONES 2015 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 rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farma-céutico REGENTE	Plus mensual farma-céutico SUSTITUTO	Plus mensual farma-céutico ADJUNTO	Plus mensual facultativo
Facultativos	1.695,78	2,04	23,51	29,28	29,28	32,17	15,18	20,51	13,37	15,38	128,04	128,04	69,79	69,79
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.254,94	1,50	17,31	21,59	21,59	23,83	11,22	15,18	10,04	11,65				
Auxiliar Diplomado(e extinguir)	1.149,60	1,39	15,92	19,77	19,77	21,80	10,26	13,89	8,98	10,26				
Técnico en Farmacia	1.149,60	1,39	15,92	19,77	19,77	21,80	10,26	13,89	8,98	10,26				
Auxiliar de Farmacia	1.045,41	1,28	14,43	18,06	18,06	19,88	9,41	12,61	8,98	10,26				
Ayudante(a extinguir)	980,14	1,17	13,57	16,89	16,89	18,59	8,77	11,86	8,98	10,26				
Jefe Administrativo	1.245,78	1,50	17,21	21,48	21,48	23,62	11,22	15,07						
Jefe Sección(a extinguir)	1.149,60	1,39	15,92	19,77	19,77	21,80	10,26	13,89						
Contable(a extinguir)	1.098,07	1,28	15,18	18,91	18,91	20,84	9,82	13,25						
Administrativo	1.098,07	1,28	15,18	18,91	18,91	20,84	9,82	13,25						
Oficial Administrativo(a extinguir)	1.045,41	1,28	14,43	18,06	18,06	19,88	9,41	12,61						
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	948,07	1,17	13,14	16,35	16,35	17,95	8,55	11,43						
Mozo	948,07	1,17	13,14	16,35	16,35	17,95	8,55	11,43						
Personal de limpieza	948,07	1,17	13,14	16,35	16,35	17,95	8,55	11,43						

RETRIBUCIONES 2016 CONVENIO OFICINAS DE FARMACIA 3%														
	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 farma-céutico REGENTE	Plus mensual farma-céutico SUSTITUTO	Plus mensual farma-céutico ADJUNTO	Plus mensual facultativo
Facultativos	1.746,65	2,10	24,22	30,16	30,16	33,13	15,63	21,12	13,77	15,85	131,88	131,88	71,88	71,88
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.292,58	1,55	17,83	22,23	22,23	24,55	11,56	15,63	10,34	12,00				
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.184,09	1,43	16,40	20,37	20,37	22,46	10,57	14,31	9,25	10,57				
Técnico en Farmacia	1.184,09	1,43	16,40	20,37	20,37	22,46	10,57	14,31	9,25	10,57				
Auxiliar de Farmacia	1.076,77	1,32	14,87	18,60	18,60	20,47	9,69	12,99	9,25	10,57				
Ayudante(a extinguir)	1.009,54	1,20	13,98	17,39	17,39	19,15	9,03	12,22	9,25	10,57				
Jefe Administrativo	1.283,15	1,55	17,72	22,13	22,13	24,32	11,56	15,53						
Jefe Sección(a extinguir)	1.184,09	1,43	16,40	20,37	20,37	22,46	10,57	14,31						
Contable(a extinguir)	1.131,01	1,32	15,63	19,48	19,48	21,47	10,12	13,65						
Administrativo	1.131,01	1,32	15,63	19,48	19,48	21,47	10,12	13,65						
Oficial Administrativo(a extinguir)	1.076,77	1,32	14,87	18,60	18,60	20,47	9,69	12,99						
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	976,51	1,20	13,53	16,84	16,84	18,49	8,81	11,77						
Mozo	976,51	1,20	13,53	16,84	16,84	18,49	8,81	11,77						
Personal de limpieza	976,51	1,20	13,53	16,84	16,84	18,49	8,81	11,77						

RETRIBUCIONES 2016 CONVENIO OFICINAS DE FARMACIA 4%														
	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 Labo- rable	Complemento diario guardia rural laborable	Complemento diario guardia rural festivo	Plus mensual farma- céutico REGENTE	Plus mensual farma- céutico SUSTITUTO	Plus mensual farma- céutico ADJUNTO	Plus mensual facultativo
Facultativos	1.763,61	2,12	24,45	30,45	30,45	33,45	15,78	21,33	13,90	16,00	133,16	133,16	72,58	72,58
Auxilia Mayor Diplomado(a extinguir)	1.305,13	1,56	18,00	22,45	22,45	24,79	11,67	15,78	10,44	12,11				
Auxiliar Diplomado(a extinguir)	1.195,59	1,44	16,56	20,57	20,57	22,68	10,67	14,45	9,34	10,67				
Técnico en Farmacia	1.195,59	1,44	16,56	20,57	20,57	22,68	10,67	14,45	9,34	10,67				
Auxiliar de Farmacia	1.087,22	1,34	15,01	18,78	18,78	20,67	9,79	13,11	9,34	10,67				
Ayudante(a extinguir)	1.019,34	1,22	14,12	17,56	17,56	19,34	9,12	12,34	9,34	10,67				
Jefe Administrativo	1.295,61	1,56	17,89	22,34	22,34	24,56	11,67	15,68						
Jefe Sección(a extinguir)	1.195,59	1,44	16,56	20,57	20,57	22,68	10,67	14,45						
Contable(a extinguir)	1.141,99	1,34	15,78	19,67	19,67	21,67	10,22	13,78						
Administrativo	1.141,99	1,34	15,78	19,67	19,67	21,67	10,22	13,78						
Oficial Administrativo(a extinguir)	1.087,22	1,34	15,01	18,78	18,78	20,67	9,79	13,11						
Auxiliar Administrativo Caja(a extinguir)	985,99	1,22	13,66	17,00	17,00	18,67	8,89	11,89						
Mozo	985,99	1,22	13,66	17,00	17,00	18,67	8,89	11,89						
Personal de limpieza	985,99	1,22	13,66	17,00	17,00	18,67	8,89	11,89						



## **ANEXO II. Grupos y subgrupos 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 los siguientes subgrupos profesionales:

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.

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 el empleado 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.

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 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 máximos 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.



[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)