

Jefe de primera.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe de segunda.—Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los Jefes de primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependan. Se asimilarán de esta categoría los Cajeros con firma que, con empleados o sin ellos a sus órdenes, tengan encomendada la función de realizar los cobros y los pagos generales de la empresa, así como la custodia de caudales, confección de presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja. Por su cargo de confianza, el Cajero será siempre de libre designación de la empresa.

Oficial de primera.—Es el empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerarán incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al citado cien palabras por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que tomen al dictado, en idioma nacional, 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente, escriban al citado 350 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

Auxiliares.—Son los empleados, mayores de dieciocho años, que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia. Se incluyen en esta categoría: Los Auxiliares de Caja y los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que con pulcritud y corrección realicen tareas de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de segunda.

Aspirantes.—Es el empleado, entre dieciséis y dieciocho años, que se inicia en los trabajos administrativos.

Jefe de Cocina.—Es el profesional que presta servicios en empresas en las que trabajan más de tres cocineros, teniendo a su cargo a todo el personal de cocina, responsabilizándose del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones.

Gobernanta.—Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Oficial de primera.—Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionados con su trabajo y especialidad.

Oficial de segunda.—Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el Oficial primera, ejecutada las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia. En esta categoría se incluye al Oficial de mantenimiento, Conductores y Cocinero.

Ayudante de Cocina.—Es el operario que está a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero y le ayuda en sus funciones.

Personal de servicios domésticos.—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de dependencia, lavado, costura y plancha.

Personal no cualificado.—Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

Conserje.—Es el que tiene a su mando a los Porteros y otros subalternos, distribuye su trabajo, cuidando de su actuación y disciplina, siendo, además, responsable del ornato y policía de los locales a su cargo.

Ordenanza.—Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero.—Es el que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista.—Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

Ascensorista.—Es el que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

Botones.—Es el mayor de dieciséis y menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

ADHESION DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PRESENTE CONVENIO AL ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA

La Mesa Negociadora del VII Convenio Colectivo de Educación Especial ratifica la adhesión del Convenio al Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» y pactado por las partes integrantes de este Convenio.

3644

RESOLUCION de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para «Oficinas de Farmacia».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Oficinas de Farmacia» (Código de Convenio número 9903895), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1994, de una parte, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales CC. OO.-FITEQA, UGT-FSP, Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares Ayudantes y Empleados de Farmacia y USO-FTQ, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS. 1994

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las empresas de Oficina de Farmacia y sus trabajadores, y será de aplicación a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

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

Artículo 3. *Vigencia y denuncia.*

La duración de este Convenio será de un año natural, que comienza a correr y contarse el día 1 de enero de 1994 y terminará el 31 de diciembre de 1994, siendo sus efectos económicos los que se indican en el artículo 23.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo, el día que quede publicado en el «Boletín Oficial del Estado», comprometiéndose las partes a iniciar nuevas negociaciones tal y como dispone la disposición transitoria primera del presente Convenio.

Artículo 4.

El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a virtud de otros convenios o pactos particulares de empresas, pudieran disfrutar los trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II

Clasificación del personal

SECCIÓN I. POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Artículo 6.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, por obra o servicio determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

Son trabajadores fijos los admitidos por tiempo indefinido en la empresa, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato de trabajo.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, siempre que así se pacte por escrito, de acuerdo con la legislación vigente. También podrán contratarse trabajadores por obra. Los trabajadores contratados por tiempo u obra o servicio determinados tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de su naturaleza y duración de su contrato, y cesarán al término del tiempo, realización de la obra o del servicio pactados sin indemnización alguna.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos por la empresa cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en suspensión de contrato, con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad del artículo 19 de este Convenio, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo legalmente establecido, la empresa podrá prescindir del mismo, resolviendo su contrato sin indemnización alguna, en el momento correspondiente al término de la reserva de puesto, y el trabajador interino adquirirá, desde ese momento, la condición de fijo, computándosele, a efectos de antigüedad, el período de interinidad. En caso de cese del trabajador interino por reincorporación en plazo del titular, percibirá aquél una indemnización de diez días por cada año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año. En todo caso, el contrato con el trabajador interino deberá formalizarse por escrito, y en el mismo constará el nombre del trabajador al que se sustituye y la causa de sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Son trabajadores contratados en aprendizaje aquellos contratados con arreglo a la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

Son trabajadores en prácticas los licenciados en Farmacia que sean contratados en los términos fijados por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, y el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose, asimismo, el horario de trabajo.

Ante la grave situación de paro por la que atraviesa el sector, las empresas de Oficinas de Farmacia se obligan a no contratar de nuevo ingreso que no justifiquen su inscripción en la Oficina de Empleo.

SECCIÓN II. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 7.

La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener previstas todas las plazas que a continuación se enumeran si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 8.

El personal afectado por este Convenio se clasificará, en razón de su dedicación profesional, en los siguientes grupos y categorías:

Grupo primero: Personal Facultativo, que comprende a quienes, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, ejerce en la Oficina los servicios profesionales para los que se encuentre legalmente capacitado.

Grupo segundo: Personal Técnico, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar Mayor Diplomado, que se define como el Auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, que, aparte de cumplir su misión como tal, es decir, la de Auxiliar Diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal.

b) Auxiliar Diplomado, es el Auxiliar de Farmacia que, en posesión del diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, realiza las funciones propias del Auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico Facultativo.

Grupo tercero: Personal Auxiliar de Farmacia, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia, es quien realiza las labores concernientes a la actividad de la empresa en general y colabora a la preparación de fórmulas magistrales.

b) Ayudante, es el trabajador que coopera con el Auxiliar en las funciones propias de éste.

c) Aprendiz, es el trabajador mayor de dieciséis años ligado a la empresa por contrato especial de trabajo, en cuya virtud ésta, a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a enseñarle prácticamente los conocimientos propios de la actividad farmacéutica. En ningún caso, el aprendiz podrá dispensar al público, ni hacer horas extraordinarias, ni nocturnas, como tampoco realizar las tareas de limpieza del local de Farmacia, y sí, siendo su cometido la limpieza de todo el material que normalmente se utiliza dentro de la Farmacia; también realiza los servicios complementarios de abastecimiento de la Farmacia inherentes a la misma; el período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad; todo trabajador mayor de dieciséis años tendrá derecho y la empresa la obligación, de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social según la legislación vigente.

Grupo cuarto: Personal Administrativo, se mantienen las mismas categorías que en la Ordenanza Laboral.

Grupo quinto: Personal Subalterno, que incluye el Mozo, se acuerda mantener lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Artículo 9.

Las empresas en las que no existiera plaza de Ayudante vacante y que hicieran constar dicha circunstancia por escrito, al tiempo de formalizar el contrato de aprendizaje o en formación, podrán dar por rescindido dicho contrato al Aprendiz en la fecha de terminación del aprendizaje, siempre que continuara subsistiendo la ausencia de plaza vacante de Ayudante en dicha fecha, abonando la empresa al Aprendiz que cesa una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

CAPITULO III

Ingresos, ascensos

Artículo 10.

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

Personal Facultativo: Tres meses.

Auxiliar Mayor Diplomado: Dos meses.

Auxiliar Diplomado: Dos meses.

Auxiliar y Ayudante: Un mes.
Resto del personal: Quince días.

El período de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos de antigüedad.

Artículo 11.

Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría dos años y percibirán el salario correspondiente a dicha nueva categoría, pero continuarán ejerciendo las funciones de Ayudante mientras no exista vacante de Auxiliar. Dicho ascenso nunca podrá producirse cuando el trabajador esté disfrutando de excedencia especial, pero no obstará al referido ascenso la enfermedad del trabajador.

El Ayudante que continúe ejerciendo las funciones de Auxiliar con arreglo a lo establecido en el párrafo precedente y obtenga la categoría de Auxiliar Diplomado no percibirá el salario correspondiente a esta otra nueva categoría mientras no pase a ejercer las funciones de la misma.

CAPITULO IV

Jornadas de trabajo, horas extras, enfermedad, vacaciones

Artículo 12.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo, siendo competencia exclusiva del Farmacéutico la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia.

La jornada semanal tipo será de cuarenta horas, con independencia de que, en ciertas provincias, localidades o empresas, puedan realizarse otras horas semanales, siempre respetando el máximo de horas anuales y sin perjuicio de las facultades de los Colegios Oficiales de Farmacéuticos de garantizar el servicio sanitario mediante horario, guardias, etc., sobre los profesionales farmacéuticos.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

La realización de horas de trabajo por encima de los topes señalados se ejecutarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley y se abonarán con los siguientes recargos:

- Diurnas, con el 75 por 100.
- Nocturnas, con el 118 por 100.
- Festivas, con el 140 por 100.

El módulo para el cálculo sobre el que aplicarán estos recargos será el establecido en el anexo al presente Convenio.

En caso de que una hora sea nocturna y además festiva, se abonará con el recargo de esta última.

Tendrán consideración de horas nocturnas aquellas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que contractualmente se hubiese establecido que el trabajo fuese nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 14.

Dada la obligación legal de prestar Servicio de Urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho Servicio tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y se remunerarán de la siguiente forma:

El valor de cada hora diurna o nocturna así trabajada consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario base mensual más antigüedad, sin repercusión de pagas extraordinarias, entre veinticuatro días, dividiendo, a su vez, dicho cociente entre 6,5 horas, el resultado así obtenido se incrementará en el 50 por 100 para las jornadas laborales en días hábiles y en el 140 por 100 para las jornadas de domingos y festivos. No obstante, los empresarios y trabajadores de Oficina de Farmacia situadas en zonas rurales de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo por causa del Servicio de Urgencia.

La realización de las horas extraordinarias y turnos de urgencia serán de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Artículo 15.

El trabajo prestado en Servicio de Urgencia se entiende sin perjuicio del descanso compensatorio de doce horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos, dentro de la semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios, el cálculo para la obtención del valor de las horas nocturnas prestadas por causa del Servicio de Urgencia sufrirá un incremento del 60 por 100 y del 150 por 100 respectivamente para las jornadas laborales y festivas en vez del 50 por 100 y 140 por 100 antes citado, de conformidad con lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 16. Consulta médica.

El personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria tendrá derecho a percibir como complemento la diferencia entre lo que perciba por la prestación económica correspondiente a dicha contingencia y el total de sus retribuciones en activo.

Serán retribuidas a todos los efectos las ausencias de los trabajadores para acudir a consultas médicas, siempre que lo hagan para atender a su propio estado de salud. El trabajador vendrá obligado y a avisar a la dirección de la empresa con la suficiente antelación y a presentar a la misma el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible, y, de ser ello posible, hacerlo en aquellas horas que le indique la empresa en función de las necesidades de la misma.

Artículo 17. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de treinta días de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de mayo, junio, julio y agosto o septiembre.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de mayo a septiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento sobre el período de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cinco días hábiles, que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo, fijen en cada centro de trabajo el empresario y trabajadores afectados. Se decidirá la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el personal y, en caso de no existir acuerdo, será rotativo. La fecha de disfrute de las vacaciones se conocerá con dos meses de antelación.

CAPITULO V

Licencias y excedencias

Artículo 18.

El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por las causas siguientes:

- a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano. Estos tres días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del trabajador.
- b) Por enfermedad grave del cónyuge o familiares que convivan o dependan de él, cinco días naturales, prorrogables discrecionalmente por la empresa. Si la empresa deniega la prórroga del trabajador, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- e) Tres días naturales por nacimiento de hijo. En caso de parto en circunstancias que produzcan una gravedad fuera de lo común, esta licencia podrá ampliarse hasta cinco días naturales. En caso de continuar la gravedad, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.

Todos los trabajadores disfrutarán de permiso retribuido las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.

Artículo 19.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superar los cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo establecido a las mismas y, en especial, a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa.

Artículo 20. Excedencia para cuidado de familiares enfermos.

Con independencia de la excedencia establecida en el número 3 del artículo 46 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, en la redacción dada por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se establece una situación de excedencia especial que se fija en los siguientes términos:

Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un período de un año, destinado al cuidado de ascendientes o descendientes en primer grado por consanguinidad (padres e hijos) o cónyuges que padezcan enfermedad grave, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la solicitud certificado médico que justifique la gravedad del familiar causa de dicha excedencia.

El reingreso en la empresa será automático y en el mismo puesto de trabajo que ostentaba el trabajador antes de producirse la excedencia. La solicitud de reingreso se presentará en la empresa con un mes de antelación con respecto a la fecha del vencimiento. El incumplimiento de este requisito liberará a la empresa de la reserva del puesto de trabajo.

Para solicitar una nueva situación de excedencia de las reguladas en este artículo, deberán haber transcurrido al menos dos años de trabajo efectivo, contados desde la última reincorporación.

Artículo 21.

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

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

Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de formación profesional propios de la especialidad.

Prestación del Servicio Militar voluntario u obligatorio o Prestación Social Sustitutiva, en ambos casos durante el período mínimo legal de su duración.

Artículo 22.

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 duración de ésta y no tendrá derecho durante tal período al percibo de su retribución.

Las excedencias especiales que al cesar tal situación no se reingresen en su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la empresa.

La empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Las excedencias especiales por Servicio Militar, después de llevar dos años en la empresa al iniciar dicho servicio militar, tendrá derecho al reincorporarse al trabajo a percibir las pagas extraordinarias de junio y Navidad devengadas durante su ausencia.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 23.

El salario de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo será, con efectos económicos del 1 de enero de 1994, el fijado por categorías en la tabla salarial que figura en el anexo al presente Convenio.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo para el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al período diciembre 1993 a diciembre 1994, resultase superior al 5 por 100, la tabla salarial del Convenio de 1993 se incrementará en el porcentaje de exceso, haciéndose efectivas las diferencias por las empresas, de una sola vez, junto con la mensualidad siguiente a aquella en que se publicase oficialmente dicho Índice de Precios al Consumo.

Artículo 24.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán exclusivamente de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes de igual cuantía de las establecidas como salario base mensual, incre-

mentadas con los correspondientes complementos personales de antigüedad, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

- El día 22 de diciembre.
- El día 24 de junio.
- El día 30 de marzo en concepto de participación de beneficios correspondientes al ejercicio anterior.

Artículo 25.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio dispondrán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa, en la cuantía del 5 por 100 por cada trienio, calculados y abonables conforme prevé la Ordenanza Laboral de Oficina de Farmacia, con las lógicas variaciones de cálculo, como consecuencia de las modificaciones introducidas en el presente artículo.

Artículo 26. Jubilación.

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores, como reparto o distribución del trabajo y con la aspiración de ser una concreción del artículo 40.1 de la Constitución Española en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad.

No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización a la Seguridad Social que les garantice una pensión mínima de jubilación, podrán continuar en su puesto de trabajo hasta que reúnan las condiciones legales exigidas por la Seguridad Social para concederles una pensión de jubilación, todo ello según permiten las sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril, así como la del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1987.

Las empresas abonarán al personal que se jubile con sesenta y cinco años de edad, siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, un premio de 100.000 pesetas.

No obstante ello, los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cuatro años de edad podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario, en cuyo caso, la empresa se obliga a:

- Contratar a otro trabajador bajo cualquier modalidad de contrato, excepto la contratación a tiempo parcial y la prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de un año, a efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

- Los referidos trabajadores serán compensados con 150.000 pesetas.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN I. PREMIOS

Artículo 27. Premios.

En función de los años que se lleven en la empresa, se percibirá un premio de constancia, cuya cuantía y devengo serán los siguientes:

A los quince años: 1 paga (salario base más antigüedad).

A los veinte años: 1,5 pagas (salario base más antigüedad).

A los veinticinco años: 2 pagas (salario base más antigüedad).

A los treinta años: 2,5 pagas (salario base más antigüedad).

A partir de los treinta y cinco años de antigüedad, por cada período de cinco años se abonará media paga únicamente. En caso de que en una misma empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

SECCIÓN II. FALTAS

Artículo 28.

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

Son faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificada, con retraso sobre el horario de entrada de diez a treinta minutos.

- El abandono sin causa justificada de servicio, aunque sea por breve tiempo y como consecuencia de ello se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a algún compañero.

- c) Negligencia leve en el servicio al público.
- d) Faltar al trabajo sin causa justificada un día al mes.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Un máximo de siete faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante un período de treinta días.

Se considerarán faltas muy graves las relacionadas como causas justas para el despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN III. SANCIONES

Artículo 29.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestaciones verbal o escrita.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas conforme a lo dispuesto por los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

Defensa de la salud y órganos de seguridad en el trabajo

Artículo 30.

En esta materia se estará a la normativa legal vigente o a la que en el futuro se establezca. Los órganos de control y vigilancia, así como sus funciones, serán determinadas en la mencionada normativa. Se remitirán a la Comisión Mixta Paritaria para su conocimiento las cuestiones que susciten empresa y trabajadores sobre la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 31.

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán dos batas de trabajo a cada trabajador al inicio de su contrato laboral. Dichas prendas se renovarán al menos una vez al año.

CAPITULO IX

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 32.

Dicha Comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio.

La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma cinco representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, designados, respectivamente, por las Organizaciones que han formado parte de la Comisión Deliberadora.

Será el Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el ámbito territorial del presente Convenio.

Artículo 33. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo general de Oficinas de Farmacia del tenor siguiente:

4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a la política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, niveles globales de venta, nivel de productividad, rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles.

4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales Sindicales y por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles con periodicidad anual.

4.3. Análisis de la evolución del empleo.

5. Emisión de informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en las Oficinas de Farmacia.

6. El estudio y, en su caso, la adopción de los acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las entidades sindicales sometan a consideración de la entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo en las Oficinas de Farmacia, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos, y previa formulación de las correspondientes propuestas, las reuniones deliberadoras de la Comisión Mixta Paritaria se celebrarán, al menos, mensualmente.

7. Análisis de cuestiones referentes a formación profesional en orden a su estudio y posibilidad de acuerdos en los temas que fueran procedentes.

8. Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo una vez se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.

9. A efectos de notificación se fijan los siguientes domicilios:

Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles (FEFE), en la calle Maldonado, 65, escalera B, primero izquierda, de Madrid.

Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, en calle Archiduque Luis Salvador, 117, primero D, de Palma de Mallorca.

Unión Sindical Obrera-Federación de Trabajadores de Químicas, en calle Príncipe de Vergara, 13, séptimo, en Madrid.

Comisiones Obreras-FITEQA, en plaza Cristino Martos, 4, en Madrid.

Unión General de Trabajadores-Federación de Servicios Públicos-Sanidad, en la avenida de América, 25, tercero, de Madrid.

Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares, Ayudantes y Empleados de Farmacia, en la calle Embajadores, 168, segundo C, escalera central, también de Madrid.

CAPITULO X

Seguro de accidente

Artículo 34.

Todos los trabajadores de las Oficinas de Farmacia disfrutarán de un seguro de accidentes, que contratarán los empresarios por su cuenta y cargo que cubrirá los accidentes ocurridos a los trabajadores dentro de la Oficina de Farmacia como consecuencia de la realización de su trabajo o del desarrollo de los hechos originados por robo o atraco, consumados o no, y tanto debidos directamente a la comisión de los mismos como indirectamente al tratar de evitarlos, salvar personas o bienes o capturar a los autores y de los que resulte muerte, invalidez permanente total calificada, absoluta o gran invalidez de los trabajadores, cuya garantía será en todos dichos supuestos de 5.000.000 de pesetas por cada trabajador.

La empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador una copia del seguro concertado en lo que le afecta, tan pronto como le sea facilitada la póliza por la entidad aseguradora.

La Comisión Mixta 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.

CAPITULO XI

Comisión de Formación

Artículo 35.

Debido a la profunda reforma operada en el campo de la contratación laboral a raíz del Real Decreto-ley 18/1993 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de diciembre) y que actualmente regula la Ley 10/1994 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de mayo), se hace necesario la constitución de una Comisión de Formación.

La Comisión de Formación se compondrá de los miembros designados por la Comisión Negociadora del presente Convenio, siendo su funcionamiento igual que el previsto para la Comisión Mixta Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión de Formación las siguientes:

1. Emitir informes acerca de programas de formación que se sometan a su consideración.
2. Recabar información acerca de posibles Centros de Formación.
3. Asumir cuantas funciones en orden a la formación profesional tenga asignadas hasta ahora la Comisión Mixta Paritaria.
4. Presentar, avalar y en su caso gestionar los programas de formación que, acogiéndose al Acuerdo Nacional de Formación del sector, sean tramitados ante los organismos oficiales competentes.

Disposición transitoria primera.

A efectos de negociación del nuevo Convenio Colectivo una vez expire el presente el 31 de diciembre de 1994, las partes se comprometen a iniciar negociaciones en la quincena siguiente a la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del Índice de Precios al Consumo para el conjunto nacional, correspondiente a diciembre de 1994.

Disposición transitoria segunda.

Igualmente las partes asumen el compromiso de negociar en el próximo Convenio Colectivo la sustitución de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Oficinas de Farmacia, incorporando el contenido necesario en el nuevo Convenio Colectivo que se pacte. Todo ello en consonancia con la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción que a la misma da la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

ANEXO 1

Tabla salarial

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Farmacias correspondiente al año 1994

(Incremento: 2,95 por 100)

Categorías	Salario mensual	Salario anual
Facultativo	141.105	2.116.575
Auxiliar M. Diplomado	104.277	1.564.155
Auxiliar Diplomado	95.479	1.432.185
Auxiliar	87.007	1.305.105
Ayudante	81.601	1.224.015
Aprendiz dieciséis años	46.428	696.420
Aprendiz diecisiete años	50.373	755.595
Jefe Administrativo	103.630	1.554.450
Jefe de Sección	95.479	1.432.185
Contable	91.247	1.368.705
Oficial administrativo	87.007	1.305.105
Auxiliar administrativo (caja)	78.863	1.182.945
Aspirante dieciséis años	46.428	696.420
Aspirante diecisiete años	50.373	755.595
Mozo	78.863	1.182.945
Limpieza	S.M.I.*	

*S.M.I. = Salario mínimo interprofesional.

ANEXO 2

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

$$\frac{\text{Hora extra diurna:}}{\text{S.B.M. + C.A.} \times 15} \times 75 \text{ por } 100$$

1.800

$$\frac{\text{Hora extra nocturna:}}{\text{S.B.M. + C.A.} \times 15} \times 118 \text{ por } 100$$

1.800

Hora extra festiva:

$$\frac{\text{S.B.M. + C.A.} \times 15}{1.800} \times 140 \text{ por } 100$$

S.B.M. = Salario Base Mensual.

C.A. = Complemento antigüedad.

3645

RESOLUCION de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima» (PEIPASA).

Vistos los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima» (PEIPASA) (código de Convenio número 9003992), que fueron suscritos con fecha 20 de septiembre de 1994 por la Comisión Paritaria y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de los acuerdos de revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

En Zaragoza a 20 de septiembre de 1994.

Reunida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa «Peipasa, Sociedad Anónima», compuesta por:

Representación de los trabajadores:

Don Antonio Pitarque Meseguer.
Don Jesús Marco Rodrigo.
Doña Natividad Pérez del Barco.

Dirección de la empresa:

Don Francisco Gómez-Cuétara Fernández.
Don Antonio Ruiz Martínez.
Don Gerardo Boix Pau.

Se tomaron los siguientes acuerdos, relativos a la aplicación del artículo 8.º, Retribuciones, del Convenio Colectivo en vigor:

Primero.—Dejar recogidos en este acta los incrementos pactados para los ejercicios 1992 y 1993.

Tales incrementos son los siguientes:

1992: 4,2 por 100 sobre la tabla al 31 de diciembre de 1991.

1993: 5,2 por 100 sobre la tabla al 31 de diciembre de 1992.

Se acompañan tablas como anexos números 1 y 2 respectivamente. No obstante, dichas subidas ya fueron aplicadas en su momento.

Segundo.—Este acta, junto con sus anexos, será remitida a la Dirección Provincial de Trabajo, con el fin de que se proceda al oportuno registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial».

ACTA

En Zaragoza a 20 de septiembre de 1994.

Reunidos:

El Comité de Empresa y la dirección de la empresa «Peipasa, Sociedad Anónima», se tomó el siguiente acuerdo, relativos a la aplicación del artículo 8.º, Retribuciones, del Convenio Colectivo en vigor: