

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE
BIZKAIA
AÑOS 2015-2017**

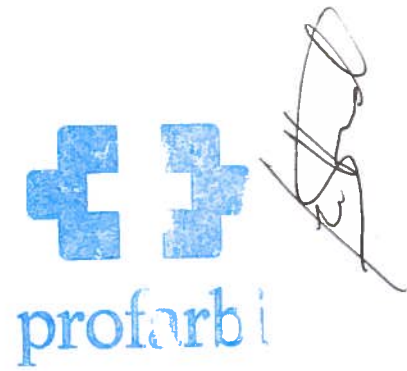
CRL LHK
Ean Harremanen Kontseilua
Consejo de Relaciones Laborales



probi!
+

INDICE DEL ARTICULADO

- Art. 1 Ámbito Territorial.
- Art. 2 Ámbito Personal y funcional.
- Art. 3 Ámbito Temporal. Vigencia.
- Art. 4 Vinculación a la totalidad.
- Art. 5 Período de prueba.
- Art. 6 Contrato de Trabajo.
- Art. 7 Contrato en Prácticas.
- Art. 8 Contrato para la Formación y el aprendizaje.
- Art. 9 Contrato a Tiempo Parcial.
- Art. 10 Contrato de Relevo (jubilación parcial).
- Art. 11 Permisos retribuidos.
- Art. 12 Excedencias.
- Art. 13 Reducción de jornada por guarda legal
- Art. 14 Dimisión del personal
- Art. 15 Jornada de trabajo.
- Art. 16 Horas Extraordinarias.
- Art. 17 Complementos por incapacidad temporal.
- Art. 18 Vacaciones.
- Art. 19 Retribuciones salariales.
- Art. 20 Pagas Extraordinarias.
- Art. 21 Complemento salarial por antigüedad y plus salarial personal.
- Art. 22 Plus de nocturnidad.
- Art. 23 Plus de distancia.
- Art. 24 Pago de retribuciones.
- Art. 25 Prendas de trabajo.
- Art. 26 Vigilancia de la Salud
- Art. 27 Seguro y Responsabilidad Civil.
- Art. 28 Promoción y formación profesional en el trabajo.
- Art. 29 Organización del Trabajo.
- Art. 30 Clasificación Profesional.
- Art. 31 Ascensos.
- Art. 32 Régimen disciplinario.

- Art. 33 Sanciones
- Art. 34 Expediente disciplinario sancionador
- Art. 35 Prescripción de las faltas
- Art. 36 Garantías detención del personal.
- Art. 37 Difusión y publicación de avisos.
- Art. 38 Jubilación y Empleo.
- Art. 39 Garantías y derechos sindicales.
- Art. 40 Comisión Paritaria.
- Art. 41 Inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio colectivo.
- Art. 42 Aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
- Disposición Final I
- Disposición Final II
- Anexo I Horario de atención al público de las Oficinas de Farmacia
- Anexo II Tablas salariales



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA, AÑOS 2015 A 2017

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Bizkaia.

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

A las normas del presente Convenio quedan sometidos todos los/las trabajadores/as y titulares de las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

ARTICULO 3º. AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA.

La duración del presente Convenio será de tres años 2015, 2016 y 2017

La fecha de entrada en vigor será el 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2017, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia.

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito como mínimo con un mes de antelación al término de su vigencia. A partir de su denuncia y de conformidad con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes dispondrán de un plazo de 24 meses para su negociación, plazo durante el cual el convenio se mantendrá vigente.

Dicha negociación se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes a aquel en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas para la negociación del Convenio Colectivo

ARTICULO 4º. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Este convenio forma un todo orgánico, de tal forma que si la Autoridad Laboral modificara alguno de los términos de cualquiera de sus artículos se considerará por las partes firmantes automáticamente denunciado en su totalidad.

CAPITULO II

PERIODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISION DEL PERSONAL, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 5º. PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los/las trabajadores/as en la oficina de farmacia, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y,

que no podrá exceder de 6 meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto del personal, salvo lo dispuesto en el art. 4 del R.D. Ley 3/2012 para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que será de un año, sin perjuicio de que se adapte en su caso a las modificaciones legales si las hubiera.

No obstante lo anterior en los contratos temporales de duración inferior al período de prueba antes señalado, este tendrá una duración inferior a la del contrato en un 20%.

Solo se entenderá que el/la trabajador/ra está sujeto/a al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la oficina de farmacia y el/la trabajador/ra podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin sujeción a plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 6º. CONTRATO DE TRABAJO.

La contratación del personal fijo, interino y formativo, se realizará en todo caso, por escrito; y los respectivos contratos habrán de ser visados, al menos por la correspondiente Oficina de Empleo y, a instancia del trabajador/ra expresada por escrito en el texto del contrato de que se trate, por la Central Sindical de su elección. Si no se observan tales formalidades, se entenderán los contratos concertados por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 7º. CONTRATO EN PRÁCTICAS.

El contrato en prácticas se registrá por lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Durante el primer año del contrato la retribución será el 80% del salario correspondiente al fijado por el Convenio Colectivo para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y durante el segundo año el 95% del referido salario.

ARTICULO 8º. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El contrato para la formación y aprendizaje se registrá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El/la trabajador/ra se entenderá contratado/a a tiempo parcial cuando al amparo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador/ra de la empresa a tiempo completo comparable.

Todos los contratos podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato indefinido de esta naturaleza, en anexo o documento específico, podrá pactarse la realización de horas complementarias entre la empresa y el/la trabajadora con el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo. La suma de ambas jornadas la pactada inicialmente y la de las horas complementarias será

inferior en todo caso a la de un trabajador a tiempo completo.

Tan sólo se podrá pactar en concepto de horas complementarias hasta el límite del 60% de la jornada inicialmente pactada cuando esta al menos sea igual o superior al 25% de la jornada anual prevista en el artº. 15 de este convenio colectivo y cuando su ejecución se realice en un promedio anual de onceavas partes (12 meses menos 1 mes de vacaciones).

El preaviso de la realización de las horas complementarias será al menos de tres días, salvo para sustituir ausencias imprevistas y circunstancias productivas urgentes e inaplazables.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias de conformidad con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador/a, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el párrafo 4.

ARTICULO 10º. CONTRATO DE RELEVO (JUBILACIÓN PARCIAL).


El acceso de los trabajadores/as a la jubilación parcial mediante la reducción de su jornada de trabajo y salario a través de la celebración voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo parcial entre la oficina de farmacia y el trabajador/ra simultaneado con la concertación por la oficina de farmacia de un contrato de trabajo de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa con un contrato temporal está subordinado al cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 166 de la Ley General de Seguridad Social y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 11º. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

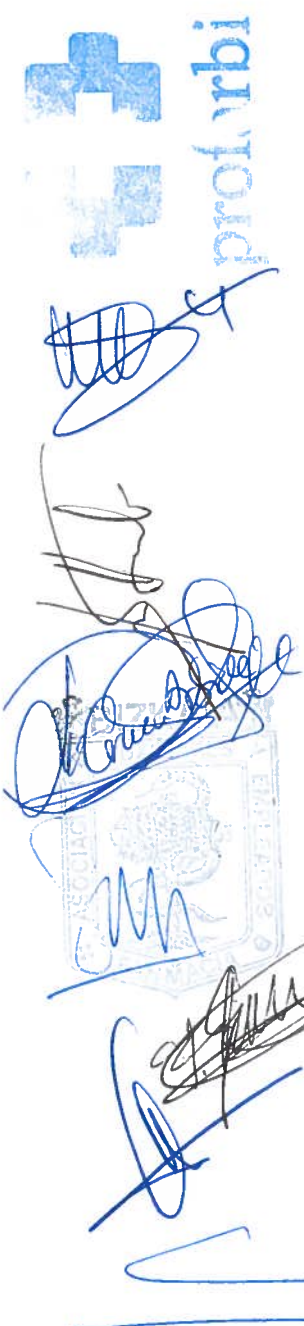
- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural por matrimonio de hijos/as y hermanos/as.
- c) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad graves, justificados de cónyuge e hijos, cinco días naturales ampliable a un día más cuando la distancia supere los 250 kms. hasta 400 kms. y a dos días más cuando la distancia sea superior a los 400 kms.
- d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. El tiempo será de cuatro días naturales cuando haya que realizar un desplazamiento al efecto.
- e) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, justificados, de padres y

madres tres días naturales ampliable a un día más cuando se exija un desplazamiento superior a 250 kms. y de dos días más cuando supere los 400 kms.

- 
- f) Tres días naturales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificada de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - g) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a.
 - h) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
 - i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y artº. 39 de este Convenio.
 - k) Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La/el trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad cada día de trabajo, cuyo disfrute podrá realizarse mediante su acumulación en jornadas completas, mediando un preaviso al empresario de 15 días.

No obstante, se entenderá que la acumulación del descanso es indebido cuando después del disfrute de la acumulación del tiempo previsto en el párrafo anterior el trabajador/a solicitase una excedencia que comprenda el período de tiempo restante para que el menor lactante cumpla los nueve meses. En este caso por la oficina de farmacia se compensarán las horas debidas por el trabajador/ra con las que el mismo pudiera haber trabajado en exceso al tiempo de la excedencia y si finalmente se diera un resto de horas a favor de uno u otro se procederá a la liquidación en favor de quién corresponda.

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

- 
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización en la jornada.
 - ll) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

- m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer

efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras técnicas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizan en las empresas.

- n) Por el tiempo necesario, de asistencia del/a trabajador/a a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social o seguro médico privado debiendo el/la trabajador/a elegir entre uno u otro. El permiso se concederá cuando coincidiendo el horario de la cita médica con el de trabajo se haya prescrito la consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar con 48 horas de antelación, salvo urgencias, el/la trabajador/a a la oficina de farmacia el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo trabajado invertido por el/la trabajadora en la asistencia al facultativo/a medicina general de la Seguridad Social o seguro médico privado, debiendo el/la trabajador/a elegir entre uno u otro, cuando éste prescriba la consulta para el médico especialista, siempre que el/la trabajador/a preavise de ello a la empresa y le presente el justificante médico acreditativo del tiempo de la asistencia.

- ñ) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de parejas de hecho, consideradas como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en este artículo se computarán a partir del primer día en que se produzca el hecho causante.

En el caso del disfrute de las licencias por hospitalización o enfermedad grave de los familiares de hasta segundo grado se disfrutarán previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la persona titular de la farmacia y a falta de acuerdo el/la trabajador/a podrá disfrutarlo en cualquier momento que se mantenga la hospitalización en el primer caso y mientras persista la gravedad en caso de enfermedad grave siempre que se preavise a la oficina de farmacia con 48 horas de antelación.

El incumplimiento del preaviso supondrá la obligación de disfrutar el permiso inmediatamente después de la hospitalización en el primer caso.

Por hospitalización se entenderá cuando se precise ingreso hospitalario por más de 12 horas. En cualquier caso la licencia no excederá del tiempo de duración de la hospitalización y sin perjuicio del tiempo de desplazamiento previsto en el art. 11, apartados c) y e) de este convenio.

- o) Los/las trabajadores/as tendrán un permiso recuperable de 16 horas al año para el acompañamiento al médico de familiares de primer grado, siempre y cuando la consulta coincida con el horario de trabajo del trabajador o trabajadora.

Para disfrutar del permiso, los/las trabajadores/as deberán preavisar al titular de la farmacia con al menos 48 horas de antelación a la ausencia de su puesto de trabajo salvo urgencias que deberán justificarse. Las horas de permiso serán las estrictamente necesarias debiendo justificar en todo caso la asistencia al médico

mediante justificante oficial.

Las horas de trabajo serán recuperables en un momento posterior que será consensuado por ambas partes.

ARTICULO 12º. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador/ra con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/ra si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. bis Por acuerdo expreso y por escrito entre la persona titular de la Farmacia y el/la trabajador/a podrá pactarse un periodo de excedencia de un mes al año para el cuidado de hijos/as menores con reserva de puesto de trabajo y cumpliendo la empresa con las normas de cotización vigentes en cada momento.

3. Los trabajadores/ras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta dos años, los trabajadores/ras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma farmacia generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la oficina de farmacia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la farmacia.

El período en que el/la trabajador/ra permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la oficina de farmacia, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la farmacia los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/ra excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.
7. Lo regulado en los siete apartados anteriores se acomodará a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigente de cada momento.

ARTICULO 13º. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

De conformidad con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio establece los siguientes criterios:

- La concreción horaria de la reducción de jornada de Guarda legal y la determinación del periodo de disfrute corresponden a/la trabajador/a.
- Sólo por acuerdo entre las partes podrá acumularse la reducción en días completos.
- La reducción se realizará dentro de la jornada ordinaria que venía realizando el/la trabajador/a, teniendo en cuenta si se trata de una jornada partida o una jornada a turnos.
- El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la oficina de farmacia con una antelación de 15 días el inicio del disfrute de la reducción.
- En caso de que en la oficina de farmacia hubiera más de un/a trabajador/a con reducción de jornada, deberán, siempre que sea posible, adecuar su horario de reducción mediante los turnos correspondientes para que no sean coincidentes.

ARTICULO 14º. DIMISION DEL PERSONAL.

Los trabajadores/ras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la farmacia vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mes de preaviso, salvo para los/las farmacéuticos/as regentes o sustitutos/as, en el que el plazo será de tres meses cuando el cese se produzca entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la farmacia a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la farmacia vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la farmacia, llevará aparejado el derecho del trabajador/ra a ser indemnizado/a 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. No

existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

Si se produjera discrepancia en el cálculo de la liquidación, si la farmacia pusiera a disposición del trabajador/ra el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador/ra ejercite por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el/la trabajador/a estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, ENFERMEDAD, VACACIONES Y FESTIVIDADES

ARTICULO 15º. JORNADA DE TRABAJO.

1. Jornada anual efectiva de trabajo.

Para los años 2015,2016 y 2017 la jornada anual será de 1760 horas.

Los/las trabajadores/ras dispondrán desde el 1 de enero de cada año, de un día de libre disposición, cuyo disfrute deberá ser preavisado al la persona titular de la farmacia, al menos con tres días de antelación. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de un/a trabajador/ra a la vez y no será acumulable a vacaciones ni a puentes.

Asimismo el día de libre disposición, será recuperable laboralmente entre lunes y viernes y en ningún caso afectará a la jornada anual efectiva de 1.760 horas anuales.

2. Calendario laboral: Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2015-2017.

A.- La distribución de la horas anuales de trabajo podrá ser adaptada por la persona titular de la farmacia, en cada una de las oficinas de farmacia de conformidad con el horario que apruebe anualmente el Departamento de Salud del Gobierno Vasco para cada oficina de farmacia, de conformidad con los artículos 3, 4, 5 y 6 del Decreto 188/1997, de 29 de julio, del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco o normativa que en su caso lo modifique sin más trámite, a tal efecto, que la notificación del horario al trabajador/ra, y sin perjuicio del respeto de los límites legales del Estatuto de los Trabajadores.

Los sábados por la mañana tendrán el mismo tratamiento que el horario ordinario obligatorio.

En todo caso, la distribución del horario diario respetará los descansos establecidos en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Antes del 31 de enero de cada 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 que se situará en lugar visible para el personal.

Los/as trabajadores/as deberán obligatoriamente solicitar las fechas de sus vacaciones provisionales del año antes del 15 de diciembre del año anterior para su aprobación definitiva por la persona titular de la farmacia.

Para el año 2016, los/las trabajadores/as deberán comunicar sus vacaciones provisionales del año antes del 31 de enero de 2016 y los/las titulares de farmacia tendrán hasta el 15 de marzo de 2016 para elaborar y comunicar el calendario a la plantilla.

La aprobación del calendario laboral deberá llevarse a cabo previa consulta entre la persona titular de la farmacia y su personal. En caso de desacuerdo corresponderá su elaboración al titular de la farmacia.

En la elaboración del calendario laboral, se entenderá que existe un exceso de horas cuando la jornada semanal en cómputo bisemanal supere las 45 horas semanales o cuando en la distribución diaria o semanal de la jornada anual se produzca un exceso sobre las 1760 horas establecidas en el calendario laboral.

El referido exceso de horas establecido en el presente convenio se tratará de la siguiente manera para su adecuación en la elaboración del calendario laboral:

El ajuste por exceso de jornada que salvo acuerdo no se sumará a vacaciones o puentes se fijará de común acuerdo entre el personal y la persona titular de la Farmacia. A falta de acuerdo, la farmacia podrá distribuir el exceso de jornadas mediante las siguientes fórmulas:

- Días libres completos
- Medias jornadas.
- En todo caso, las horas correspondientes a la compensación de jornada deberán estar recogidas en el calendario laboral anual. Si las horas de compensación de jornada no se encontrasen recogidas en el calendario laboral anual, solo podrán ser compensadas en jornadas completas.
- Si el calendario anual se elaborase más tarde del 31 de enero por causa imputable a una o varias personas de la plantilla, la compensación a esa o esas personas, podrá hacerse también mediante ajustes de 1 o 2 horas a la entrada o a la salida, siempre durante un periodo continuado.

B.- Horario de urgencia de 22 horas a 9 horas

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 188/1997 «tendrá la consideración de horario de urgencia el comprendido entre las 22:00 horas y las 09:00 horas del día siguiente, durante todos los días del año».

Cuando la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia y guardia la farmacia podrá proceder de la siguiente forma: bien contratando a partir de 1997 a otro/s trabajador/es/as para la realización de este horario, o bien ofreciéndoselo a los

trabajadores/as ya existentes en la farmacia, en este caso mediante los acuerdos o modificaciones que de común consenso establezcan la empresa y el trabajador.

C.- Horario voluntario

Aquellas oficinas de farmacia que soliciten la realización de horario voluntario ampliando el horario establecido en el apartado A anterior, además de los mecanismos legales existentes podrán contratar personal para realizar este horario o alcanzar un acuerdo con el personal de la farmacia.

En caso de que se alcance un acuerdo con las personas que ya trabajan en la oficina de farmacia, éste deberá ser recogido por escrito un acuerdo anexo al contrato de trabajo.

D.- Sábado Santo, Nochebuena y Nochevieja

El Sábado Santo vacará todo el personal de oficina de farmacia, sin perjuicio de que se considere laborable a todos los efectos, y de establecerse las correspondientes guardias.

Las tardes de Nochebuena y Nochevieja se considerarán festivas a todos los efectos, montándose las correspondientes guardias de conformidad con la normativa del Gobierno Vasco.

E.- Bolsa de horas de trabajo

Se acuerda la creación de una bolsa de 50 horas de trabajo en cómputo anual, para todos los/las trabajadores/as, de la cual podrán disponer—por circunstancias imprevistas o sobrevenidas las oficinas de farmacia con los siguientes requisitos:



La realización de dichas horas deberá ser preavisada al/a trabajador/a al menos con 48 horas de antelación, exponiendo en una comunicación por escrito las causas de la necesidad de la utilización de las horas.

Se podrán utilizar dichas horas para superar las 9 horas diarias, sin perjuicio del descanso diario, semanal y entre jornadas que se establezca legalmente.

Las horas de trabajo de dicha bolsa que se realicen en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22 horas a 09 horas, tendrán una remuneración del 150% de la hora ordinaria o con descanso equivalente en el mismo porcentaje.

- No podrá utilizarse la bolsa de horas en el periodo de vacaciones anuales (30 días naturales) fijado para cada trabajador en el calendario laboral.
- Se respetarán en todo caso las licencias del artículo 11 del presente Convenio solicitadas con anterioridad por los/ las trabajadores/as.
- Las oficinas de farmacia y los/las trabajadores/as afectados/as acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo, la compensación de estas horas deberá realizarse en las 8 semanas siguientes a su utilización.

En cualquier caso, la bolsa de 50 horas anuales se entiende comprendida dentro de la jornada máxima anual, señalada para los años de vigencia del Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado será imprescindible que las oficinas de farmacia hayan elaborado el calendario anual en el primer mes del año.

ARTICULO 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el incremento del 75% que correspondería a cada hora ordinaria.

Las horas extraordinarias trabajadas entre el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se abonarán con un incremento del 25% y sobre su resultado se aplicará el 75% de incremento.

Para el abono de las horas extraordinarias de los días festivos se establecen las siguientes condiciones:

- a) En los municipios de más de 50.000 habitantes, se abonará la hora extraordinaria en día festivo con el 140% de recargo sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

El/la trabajador/a que perciba las horas extraordinarias con dicho recargo no podrá exigir además el descanso compensatorio.

- b) En los municipios de menos de 50.000 habitantes, será válido el pacto establecido entre la oficina de farmacia y su personal.

ARTICULO 17º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la farmacia complementará al trabajador/ra las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario mensual, mientras permanezca en tal situación, con el límite de 18 meses.

Este complemento económico, que a la firma del convenio colectivo de vigencia 2015-17 es el diferencial existente entre los actuales porcentajes de la prestación a cargo de la empresa y de la Seguridad Social y el 100% del salario mensual, no tendrá variación al alza para la empresa en el caso de que se modificaran los referidos porcentajes o el número de días de la prestación de I.T. que la normativa actual imputa a cargo de la empresa.

ARTICULO 18º. VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales

Los /las trabajadores/as deberán solicitar sus vacaciones provisionales a las farmacias antes del 15 de diciembre del año anterior. El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre farmacia y trabajador/ra.

Para el año 2016, los/las trabajadores/as deberán solicitar sus vacaciones provisionales a

las farmacias antes del 31 de enero de 2016.

El trabajador/ra conocerá la fecha que le corresponda, al menos dos meses antes de su disfrute.

Si por necesidades de la oficina de farmacia una vez cuadrado el calendario laboral y contando con todas las solicitudes de vacaciones de los trabajadores/as de la empresa, alguna persona deba disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, los/las trabajadores/as de farmacia tendrán derecho a que se les abone la bolsa de vacaciones de 5 días de salario o a que se les conceda 5 días libres a opción de la persona titular de la farmacia y de forma proporcional a los días disfrutados fuera del periodo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Para el abono o compensación de dichos días será requisito imprescindible que la/el trabajador/a haya solicitado sus vacaciones provisionales antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la farmacia al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/ra podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo dispuesto en los dos párrafos precedentes quedará sujeto a las modificaciones legales que pudieran aprobarse.

CAPITULO IV.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 19º. RETRIBUCIONES SALARIALES.

Las retribuciones salariales del año 2015 se mantendrán en los niveles del año 2014.

En el año 2016 las retribuciones se incrementarán un 0,75%.

En el año 2017 se incrementarán las tablas del año 2016 un 0,75%.

ARTICULO 20º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/ras comprendidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán de dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad, incrementadas con los

correspondientes complementos del art. 21 del Convenio, en las siguientes fechas:

NAVIDAD: el 15 de diciembre.

VACACIONES: el 15 de junio.

Asimismo, tendrán derecho a una paga de beneficios por un importe de una mensualidad constituida por el salario base más los complementos del art. 21 del Convenio Colectivo que se abonará el 15 de marzo siguiente al año que corresponda.

ARTICULO 21º. COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD Y PLUS SALARIAL PERSONAL

Plus Salarial Personal. Este plus comprende las cantidades consolidadas por cada trabajador al 30-6-2003 por el concepto de antigüedad vigente a esa fecha, sin que la misma pueda ser absorbible, más los incrementos aplicables a su cuantía, atendiendo a lo pactado en convenios colectivos anteriores.

La cuantía consolidada por los trabajadores/ras por este concepto a 31-12-2014 tendrá el mismo incremento que el de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Complemento Salarial por antigüedad. A partir del día 1 de enero de 2004, entró en vigor para todos los trabajadores un nuevo sistema de antigüedad, en sustitución del anterior vigente a 30-6-2003, cuyo cómputo se realiza por quinquenios vencidos, con el límite de dos, a partir de los 18 años de edad del trabajador/ra, sin que por este sistema de cómputo de antigüedad y el anterior puedan rebasarse los porcentajes del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de la reforma de 1994.

Cada quinquenio será igual a un 5% del salario de la tabla salarial, de cada año de vigencia.

ARTICULO 22º. PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores/ras que presten su trabajo, en tiempo nocturno, entre las 22 horas y 06 horas, percibirán un complemento salarial por cada hora de trabajo del 5% del salario base del Convenio. El trabajo en régimen nocturno tendrá los mismos contenidos que el diurno.

ARTICULO 23º. PLUS DE DISTANCIA

Todos los trabajadores/ras afectados/as por este Convenio Colectivo que desarrollen su trabajo fuera del Municipio de su residencia percibirán el importe del medio de transporte más económico, hasta llegar al trabajo, exclusivamente los días que tengan que prestar sus servicios. Como excepción del punto anterior, tendrán igualmente derecho al plus de distancia, aquellos/as trabajadores/as que tengan que desplazarse dentro del propio Municipio de su residencia a una distancia superior a 4 km computada desde su domicilio hasta el centro de trabajo por el camino vial más corto. Si el/la trabajador/a una vez contratado cambiara de domicilio fuera de la provincia de Bizkaia, la farmacia no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

ARTICULO 24º. PAGO DE RETRIBUCIONES.

Salvo causa justificada los salarios y demás complementos salariales se abonarán por medio de cheque o transferencia a través de entidad bancaria designada por el trabajador/a entre los cinco últimos días hábiles del mes del devengo y los cinco días hábiles del mes siguiente.

CAPITULO V.

SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 25º. PRENDAS DE TRABAJO.

Se facilitará a todo el personal de la farmacia el uniforme correspondiente según los usos y costumbres de la oficina de farmacia y siempre adecuado a la normativa de prevención de riesgos laborales vigente.

En todo caso, siempre se facilitará como mínimo a todo el personal de la empresa dos batas anuales con cargo a la misma o el uniforme correspondiente, así como un par de zuecos, dos pares de medias y calcetines de descanso cada dos años, que serán repuestos cuando por su uso su estado no sea el adecuado a su fin.

ARTICULO 26º. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Las farmacias están obligadas a realizar a través del servicio de prevención ajeno concertado una vigilancia de la salud de los trabajadores/ras adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo de conformidad a los protocolos o directrices aprobados por Osalan, y que en cualquier caso se realizará anualmente.

El reconocimiento será de libre aceptación para el personal, si bien, a requerimiento de la farmacia, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo. Del carácter voluntario se exceptuaran, previo informe de los/las representantes de los trabajadores/ras, los supuestos a los que se refiere el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/ras o para verificar si el estado de salud del trabajador/ra puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/ras o para otras personas relacionadas con la farmacia o cuando, así se establezca en una disposición legal en relación con la pretensión de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

ARTICULO 27º. SEGURO Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

Está establecido un seguro de responsabilidad civil con una Compañía de Seguros que cubre los riesgos de los/las trabajadores por actos que involuntariamente pudieran cometer en la realización de su trabajo en la farmacia, y se les pudiera exigir responsabilidad por tal.

De la póliza de seguro la farmacia facilitará una copia a los trabajadores/ras que lo soliciten.

CAPITULO VI.

RÉGIMEN ASISTENCIAL.

ARTICULO 28º. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

En los derechos de promoción y formación profesional se estará a lo recogido el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa que lo desarrolle.

CAPITULO VII.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS.

ARTÍCULO 29. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la persona titular de la farmacia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la farmacia un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personal.

ARTICULO 30º. CLASIFICACION PROFESIONAL.

El régimen de clasificación profesional se corresponde con el regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen de clasificación profesional, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas que se enumeran, si la necesidad y el volumen de la farmacia no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador/ra que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, con la retribución que a la misma corresponda conforme a la legalidad vigente.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador/ra al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores/as por razón de sus funciones profesionales, se clasificará en los siguientes Grupos:

- I. Personal facultativo.
- II. Personal Técnico.
- III. Personal Auxiliar de Farmacia.
- IV. Personal Administrativo.
- V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal facultativo.

Grupo II. Personal Técnico.
Auxiliar Mayor Diplomado.
Auxiliar Diplomado.
Técnico/a en Farmacia

Grupo III. Auxiliar de Farmacia.
Auxiliar de Farmacia.
Ayudante
Contratado/a para la formación y el aprendizaje

Grupo IV. Personal Administrativo.
Contable.
Oficial/a Administrativo/a
Auxiliar Administrativo

Grupo V. Personal Subalterno.
Mozo-recadista.

Limpiador/a.

CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo I. Personal Facultativo.

Es quien, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, ejerce en la Oficina de Farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente capacitado.

Grupo II. Personal Técnico.

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar Mayor diplomado:

Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, que a parte de cumplir su misión como tal, es decir la de Auxiliar Diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal y, siempre que tenga como mínimo a tres personas a su cargo que tendrán que ser indefectiblemente auxiliares o ayudantes.

Auxiliar diplomado:

Es el Auxiliar que posee el diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, y realiza las funciones propias de su categoría profesional, bajo la dirección del farmacéutico y que con la preparación necesaria, bajo el control directo de este prepara fórmulas magistrales.

Técnico en Farmacia:

Es el trabajador que en posesión de la titulación adecuada de formación profesional realiza las funciones recogidas en el Real Decreto 1689/2007 de 14 de diciembre o norma que lo sustituya, por el que se establece el título de técnico en farmacia y parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Grupo III. Personal Auxiliar de Farmacia.

Auxiliar de Farmacia:

Es quien, después de haber desempeñado durante cuatro años las funciones propias de Ayudante, realiza todas las labores concernientes a la dispensación de fórmulas y especialidades farmacéuticas, bajo la supervisión del farmacéutico, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social.

Ayudante:

Es el que, una vez realizado el aprendizaje, coopera a las funciones propias del Auxiliar, bajo la supervisión del farmacéutico.

Contratado para la formación y el aprendizaje.

Es el concertado por el trabajador/ra vinculado a la empresa por un contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el art. 8 del Convenio Colectivo.

La retribución del contratado en formación será del 85 por ciento del salario mínimo interprofesional durante el 1º, 2º año del contrato y del 90% el tercero. Para los menores de 18 años, no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Lo previsto en este artículo, se acomodará a lo que en cada momento se establezca en la normativa vigente.

Grupo IV. Personal Administrativo.

Contable:

Es quién realiza tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos apropiados para confeccionar un plan contable y/o estudios, balances, costos, provisiones y tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Oficial Administrativo:

Es quién en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requerirán propia iniciativa, tales como

redacción de correspondencia, contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales, y de recibos de salarios, en base al conocimiento de las normas que los regulan.

Auxiliar Administrativo:

Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, realiza tareas de redacción de correspondencia de trámite archivo, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, o cualquier otro trabajo de la misma índole bajo instrucciones concretas de su superior.

Personal Subalterno:

Mozo-recadista:

Es el trabajador/ra que con carácter principal realiza el transporte de las mercancías, hace los paquetes y los reparte cobrando o no los correspondientes repartos, efectúa recados, recepciona y entrega documentos dentro o fuera de la farmacia y con carácter complementario las de limpieza en general.

Esta categoría se desglosa en mayores y menores de 18 años.

Limpiador - Limpiadora:

Es quien con carácter predominante se ocupa de las tareas de la limpieza.

ARTÍCULO 31º. ASCENSOS.

Los ascensos se efectuarán conforme a las normas que a continuación se indican:

Grupo I. Se harán por libre designación de la empresa.

Grupo II. Los Auxiliares Mayores Diplomados se designarán libremente por la Empresa entre los Auxiliares Diplomados.

El Auxiliar Diplomado que lleve como mínimo 20 años en la empresa pasará a ser Auxiliar Mayor Diplomado tenga o no personal a su cargo.

Grupo III. Los Auxiliares de Farmacia se designarán entre los ayudantes por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El contratado en formación que continúe en la empresa, una vez superado el tiempo máximo del contrato de formación previsto en este convenio, pasará a la categoría de ayudante.

Los ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar a los cuatro años de permanencia en su categoría. En el caso de no existir vacante de Auxiliar percibirá la remuneración de este pero continuando, mientras no se produzca, en el desempeño de las funciones que venía realizando.

Las pruebas de aptitud, tendrán un carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que hayan de realizarse.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 32º. REGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen disciplinario se corresponde con el régimen disciplinario regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen disciplinario, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo.

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

A. Se consideran faltas leves las siguientes:

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

B. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.
4. Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.
5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

C. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

Artículo 33º. 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 34º. 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 inculpado/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 35º. 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 IX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 36º. GARANTÍAS DETENCIÓN DEL PERSONAL.

Si se produjera la detención del trabajador/ra, e incluso si se le instruyeran diligencias judiciales, conservará y tendrá derecho a su reingreso al puesto de trabajo, excepto aquellos casos en que se le declare culpable.

ARTÍCULO 37º. DIFUSIÓN Y PUBLICACIÓN DE AVISOS.

En relación con la difusión y publicación de avisos de los distintos sindicatos se estará

a lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o normativa que la sustituya.

ARTÍCULO 38º. JUBILACIÓN Y EMPLEO.

Respecto a la jubilación y el empleo deberá respetarse la normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 39º. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES.

Los/las Delegados/as de personal, tienen derecho a disponer de un crédito horario mensual retribuido para desarrollar sus funciones representativas en los términos previstos o que pueda regular la legislación vigente (según art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores 15 horas mensuales).

Los/las miembros de la comisión negociadora del convenio, en sustitución de los/las delegados/as de personal, así como los componentes de la comisión paritaria del artículo 40 de este Convenio, con el límite de dos personas por sindicato tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a las reuniones correspondientes por el tiempo estrictamente necesario para ello.

Deberán aportar, a requerimiento de la farmacia, justificación de asistencia mediante escrito de la comisión negociadora o de la comisión paritaria.

Este permiso sólo podrá ser disfrutado por dos personas por cada sindicato. Los sindicatos presentarán a la comisión paritaria un listado de personas que podrán acudir a las reuniones de la comisión negociadora o la comisión paritaria pudiendo modificar dichas personas posteriormente mediante escrito a la comisión paritaria.

ARTÍCULO 40º. COMISIÓN PARITARIA.

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de Convenio Colectivo.

Composición.

La Comisión Paritaria está integrada por la organización sindical y la empresarial firmantes del Convenio Colectivo, es decir, la Asociación Profesional de Oficinas de Farmacia de Bizkaia, y la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Bizkaia -AAEFBI-.

La representación Empresarial y la representación Sindical tendrán tres miembros cada una de ellas en la Comisión Paritaria.

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá a una que realizará las labores de Secretaria.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales de la C.A.P.V., c/ Alda.. Urquijo, 2-3º - Bilbao.

Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

Tendrá la calificación de extraordinaria cuando la cuestión sea planteada por cualesquiera de las organizaciones signatarias del Convenio Colectivo y así sea calificado expresamente en el escrito dirigido a la Comisión Paritaria.

Las cuestiones ordinarias deberán resolverse en el plazo de 15 días y las extraordinarias en el máximo de 7 días.

Cuando los asuntos planteados a la Comisión Paritaria incorporen informes, memorias o relación de otros documentos se presentará un número de copias igual al de miembros de la Comisión Paritaria.

Recibido en la sede de la Comisión Paritaria el asunto a ella sometido, se dará traslado a las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo mediante notificación preferentemente por correo electrónico, fax, correspondiendo a las mismas la notificación a las personas que les representen en la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los/las asesores/as que designen las organizaciones presentes en la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayorías de cada una de las representaciones, social y empresarial atendiendo a los porcentajes de representación en la misma de las organizaciones firmantes del Convenio.

Funciones:

1. Interpretación del Convenio Colectivo:

1.1. El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

1.2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el art. 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.

2. Conocer de las solicitudes relacionadas con la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo referenciado en el art. 41 del Convenio Colectivo en los términos y plazos señalados en dicho artículo.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación a cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO. (Procedimiento Resolución de Conflictos Colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Durante la vigencia del convenio colectivo la comisión paritaria se reunirá trimestralmente para analizar el desarrollo del convenio y se examinará además la situación global del sector, aportando las partes los datos o informes que consideren oportunos.

ARTICULO 41º. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL CONVENIO COLECTIVO.

A este respecto se estará a lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto o norma que lo sustituya con la siguiente particularidad:

- a) Iniciado a instancia del la farmacia, el período de consultas con la representación de los trabajadores o, en defecto de estos, con la comisión designada por los trabajadores de la empresa, y el mismo finalizara sin acuerdo, cualquiera de las partes, salvo que el empresario desistiera de su pretensión, podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse a contar desde la fecha en la que la discrepancia fuera planteada.

- b) Cuando la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo, y la empresa no hubiera desistido de su pretensión, las partes quedaran obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante del PRECO.

En aras a la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, se acuerda que, lo previsto en él tiene naturaleza de acta de compromiso previo de sometimiento al arbitraje vinculante del PRECO.

ARTICULO 42º. APLICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

El Estatuto de los Trabajadores regirá como norma supletoria. En aquellas materias en las que el Convenio Colectivo no haya previsto su aplicación con carácter general a todos los trabajadores también les será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION FINAL I

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales en orden a instrumentar a través de las organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

DISPOSICION FINAL II

Los firmantes de este Convenio manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del próximo Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

ANEXO I

Decreto 188/1997, de 29 de Julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, por el que se determina el horario de atención al público de las Oficinas de Farmacia

Artículo 4. Horario ordinario obligatorio común para todas las oficinas de farmacia.

Todas las oficinas de farmacia de la Comunidad Autónoma permanecerán abiertas y prestarán obligatoriamente la atención al público, de lunes a viernes, ambos incluidos, durante 30 horas, con la siguiente distribución:

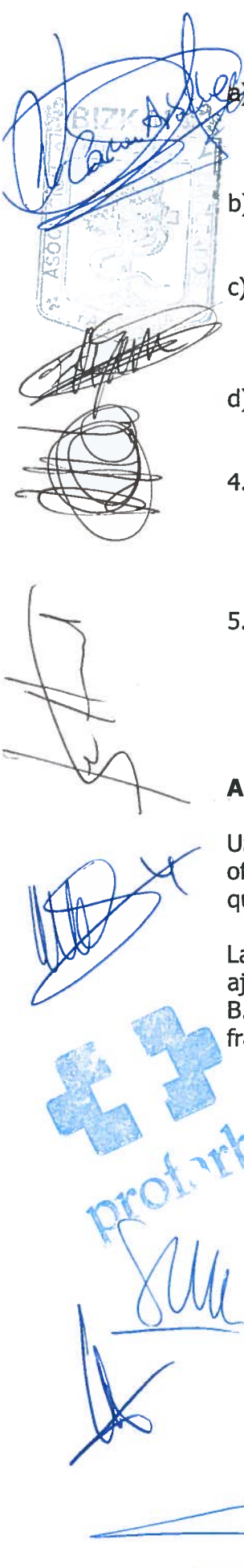
- Jornada matinal: de 9:00 a 13:00 horas.
- Jornada vespertina: de 17:00 a 19:00 horas.

Artículo 5. Horario ordinario obligatorio específico de cada zona farmacéutica.

1. Además de las horas previstas en el artículo anterior, todas las oficinas de farmacia ubicadas en la misma zona farmacéutica permanecerán abiertas al público 5 horas semanales comunes.
2. Su distribución podrá realizarse:
 - a) De lunes a viernes, ambos incluidos, debiendo ser dicha distribución, entre las jornadas matinal y/o vespertina, igual para todos los días.
 - b) De lunes a viernes, en jornada matinal y/o vespertina y la jornada matinal de los sábados. En éste supuesto, el horario matinal de los sábados podrá no ser totalmente coincidente con el horario matinal de apertura y cierre del resto de la semana, pudiendo retrasarse la hora de apertura hasta en una hora y la hora de cierre ampliarse o reducirse en un máximo de media hora. En todo caso, la jornada matinal del sábado deberá cubrir un mínimo de 3 horas y 30 minutos de atención al público.
 - c) La jornada matinal de los sábados.

Artículo 6. Horario ordinario obligatorio de ámbito municipal.

1. Además de las horas comprendidas en los artículos anteriores, la totalidad de las oficinas de farmacia de un mismo municipio deberán prestar otras 5 horas semanales comunes de atención al público.
2. La distribución de dichas horas podrá realizarse de manera idéntica a la prevista en el apartado 2 del artículo anterior.
3. Cuando la distribución incluya total o parcialmente la jornada matinal de los sábados, la Autoridad Sanitaria podrá autorizar una distribución especial de las mismas, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 
- a) que la propuesta horaria con el sistema de alternancia previsto en el artículo 25.B.2 sea solicitado por la totalidad de los titulares de las oficinas de farmacia de un municipio.
- b) que se alcance la media de 40 horas semanales, en cómputo mensual, para todas las oficinas de farmacia del municipio.
- c) que el número de oficinas de farmacia abiertas al público en la jornada matinal de los sábados no sea, en ningún caso, inferior al número de oficinas de farmacia que deben permanecer abiertas al público conforme a lo dispuesto en el artículo 9.
- d) que haya sido propuesto por el Colegio Oficial de Farmacéuticos correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4.
4. Excepcionalmente, cuando sea solicitado por la totalidad de los titulares de oficinas de farmacia de un determinado municipio, la Autoridad Sanitaria podrá aprobar la ampliación del horario ordinario obligatorio específico de ámbito municipal hasta un máximo de 5 horas semanales para el citado municipio.
5. Así mismo y con carácter excepcional, en los municipios de menos de 2.500 habitantes, se podrá autorizar por la Autoridad Sanitaria, cuando así lo solicite el farmacéutico interesado, que la oficina de farmacia no permanezca abierta al público durante las horas a que se refiere el apartado 1 de este artículo, siempre que se garantice una adecuada atención farmacéutica en dicho municipio.

Artículo 7. El resto de horario ordinario no obligatorio.

Una vez cubierto el horario ordinario obligatorio, y dentro del horario ordinario, las oficinas de farmacia podrán permanecer voluntariamente abiertas al público en el horario que, con carácter anual, formulen sus titulares ante el Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Las propuestas para la cobertura voluntaria del horario ordinario no obligatorio deberán ajustarse necesariamente a alguna de las opciones previstas en los apartados A.c), B.3.1, B.3.2, B4, C, D, y E del artículo 25 de este Decreto, sin que sea posible el fraccionamiento alguno de las mismas.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

2015-2016

Categorías	SALARIO BASE 2015	SALARIO BASE 2016	VALOR QUINQUENIO NUEVO	PLUS NOCTURNIDAD HORA
Personal Facultativo	1.885,34	1.899,48	94,97	0,59
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.485,78	1.496,92	74,85	0,47
Auxiliar Diplomado/a	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Técnico/a en Farmacia	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Auxiliar de Farmacia	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Ayudante	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Contrato de formación de 1º año	578,00	582,34	29,12	0,18
Contrato de formación de 2º año	578,00	582,34	29,12	0,18
Contrato de formación de 3º año	612,00	616,59	30,83	0,19
Contrato de formación menores de 18 años	578,00	582,34	29,12	0,18
Contable	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Oficial/a Administrativo/a	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Auxiliar Administrativo/a	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	816,66	822,78	41,14	0,26
Mozo/a Recadista menor de 18 años	774,94	780,75	39,04	0,24
Personal de limpieza por horas	6,71	6,76	0,34	0,00



2016-2017

Categorías	SALARIO BASE 2016	SALARIO BASE 2017	VALOR QUINQUENIO NUEVO	PLUS NOCTURNIDAD HORA
Personal Facultativo	1.899,50	1.913,75	95,69	0,60
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.496,92	1.508,15	75,41	0,47
Auxiliar Diplomado/a	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Técnico/a en Farmacia	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Auxiliar de Farmacia	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Ayudante	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Contrato de formación de 1º año	582,34	586,70	29,34	0,18
Contrato de formación de 2º año	582,34	586,70	29,34	0,18
Contrato de formación de 3º año	616,59	621,21	31,06	0,19
Contrato de formación menores de 18 años	582,34	586,70	29,34	0,18
Contable	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Oficial/a Administrativo/a	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Auxiliar Administrativo/a	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	822,78	828,96	41,45	0,26
Mozo/a Recadista menor de 18 años	780,75	786,61	39,33	0,25
Personal de limpieza por horas	6,76	6,81	0,34	0,00



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink and a blue stamp that reads 'profarbi'.