

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA  
OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA  
AÑOS 2010 A 2012**

## **INDICE DEL ARTICULADO**

- Art. 1 Ambito Territorial.
- Art. 2 Ambito Personal y funcional.
- Art. 3 Ambito Temporal.
- 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.
- Art. 9 Contrato a Tiempo Parcial.
- Art. 10 Contrato de Relevo.
- Art. 11 Permisos retribuidos.
- Art. 12 Excedencias.
- Art. 13 Dimisión del Trabajador.
- Art. 14 Jornada Laboral.
- Art. 15 Horas Extraordinarias.
- Art. 16 Enfermedad.
- Art. 17 Vacaciones.
- Art. 18 Retribuciones salariales y revisión salarial.
- Art. 19 Pagas Extraordinarias.
- Art. 20 Complemento salarial por antigüedad y plus salarial personal.
- Art. 21 Plus de Nocturnidad.
- Art. 22 Plus de distancia.
- Art. 23 Pago de retribuciones.
- Art. 24 Prendas de trabajo.
- Art. 25 Vigilancia de la Salud
- Art. 26 Seguro y Responsabilidad Civil.
- Art. 27 Promoción y formación profesional en el trabajo.
- Art. 28 Becas de estudio.
- Art. 29 Organización del Trabajo.

- Art. 30 Clasificación Profesional.
- Art. 31 Ascensos.
- Art. 32 Régimen disciplinario.
- Art. 33 Garantías detención trabajador.
- Art. 34 Difusión y publicación de avisos.
- Art. 35 Jubilación y Empleo.
- Art. 36 Garantías Sindicales.
- Art. 37 Comisión Paritaria.
- Art. 38 Inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio.
- Art. 39 Aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
- Disposición Final I
- Disposición Final II
- Disposición Final III. Pago de atrasos del Convenio.

# **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA, AÑOS 2010 A 2012**

---

## **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 trabajadores/as y empresarios/as de las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

#### **ARTICULO 3º. AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA.**

La duración del presente Convenio será de tres años 2010, 2011 y 2012.

La fecha de entrada en vigor será del 1 de Enero de 2010 y finalizará el 31 de Diciembre del 2012, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia.

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito con un mes de antelación al término de su vigencia.

La negociación del próximo Convenio Colectivo se iniciará con la Constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes a aquél 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 parte firmantes automáticamente denunciado en su totalidad.

## **CAPITULO II**

### **PERIODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISION DEL TRABAJADOR, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS.**

#### **ARTICULO 5º. PERIODO DE PRUEBA.**

El ingreso de los trabajadores/as en la empresa, 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 un mes para el resto de trabajadores, 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 trabajador/ra está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la empresa y el 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.**

- 1º. Es el celebrado conforme a lo dispuesto por el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión anterior a Ley 35/2010 de 17 de septiembre vigente hasta 18 de septiembre de 2010, sin perjuicio de que la retribución salarial durante el primero y segundo sea conforme a lo previsto en el apartado 2 letra e) de este artículo, así como el acordado a partir del 19 de septiembre en base a lo dispuesto por el art. 11.1 de la Ley 35/2010.
- 2º. A partir del 19-9-2010, el contrato de trabajo en prácticas, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2022, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
  - b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido

plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, el empresario deberá preavisar al trabajador/ra de su terminación con una antelación de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a la indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Ningún trabajador/ra podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador/ra estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

- d) Si al término del contrato el trabajador/ra continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.
- e) Retribución del trabajador/ra: Durante el primer año del contrato la retribución será el 80% del salario correspondiente al fijado por el Convenio Colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y durante el segundo año el 95% del referido salario.
- f) Lo previsto en este artículo se acomodará automáticamente a las modificaciones que en cada momento sean aprobadas por la normativa vigente.

## **ARTICULO 8º. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

1º. Es el celebrado conforme a lo dispuesto por el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en sus siguientes versiones:

- a) La vigente hasta el 18-9-2010.
- b) La aprobada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, vigente desde 19-9-2010 hasta el 30 de agosto de 2011.
- c) La aprobada por el Real Decreto Ley 10/2011.
- d) La aprobada por el R.D. Ley 3/2012, vigente desde 12-2-2012.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas.

- a) Se podrá celebrar con trabajadores/ras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo

requerida para concertar un contrato en prácticas.

No obstante podrá celebrarse este contrato con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

- b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse antes de su finalización por acuerdo entre las partes, una o más veces por períodos no inferiores a un año, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas puede exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador/ra deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador/ra en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores/ras en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador/ra podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulada.
- f) El tiempo de trabajo efectivo que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- g) La retribución del trabajador/ra contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.  
En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador/ra continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- j) Lo dispuesto en este artículo se acomodará automáticamente a las modificaciones que en cada momento sean aprobadas por la normativa vigente.

## **ARTÍCULO 9º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.**

El trabajador/ra se entenderá contratado 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 regulados en este artículo 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 trabajador 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 solo 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. 13 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.

#### **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 empresa y el trabajador/ra simultaneado con la concertación por la empresa 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 trabajador, 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 y hermanos.
- c) Por fallecimiento, hospitalización u 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, justificada, de padres, 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, abuelos y nietos hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- g) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo.
- 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. 34 de este Convenio.
- k) Las trabajadoras, 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 mujer 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 empresa se compensaran 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 trabajador a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se haya prescrito dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo de trabajo

invertido por el trabajador/ra en la asistencia al facultativo médico de medicina general cuando este prescriba la consulta para el médico especialista de la Seguridad Social, siempre que el trabajador/ra preavise de ello a la empresa y le presente el justificante médico acreditativo del tiempo de la asistencia médica.

- 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. No obstante, el disfrute de las licencias ordenadas en las letras c), d), e), f) y g) comenzará al día siguiente al del hecho causante cuando en el de este último el trabajador hubiera trabajado el equivalente a media jornada o más de un día de trabajo.

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. 10, apartados c), y e) de este convenio.

## **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.
3. Los trabajadores/ras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, 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 mi mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos 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 de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores 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 seis apartados anteriores se acomodará a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigente de cada momento.

#### **ARTICULO 13º. DIMISION DEL TRABAJADOR.**

Los trabajadores/ras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mes de preaviso, salvo para los farmacéuticos regentes o sustitutos, 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 trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa 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 Empresa 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 Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador/ra a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Si se produjera discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario 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 trabajador 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 14º. JORNADA DE TRABAJO.**

#### **1. La jornada anual efectiva de trabajo:**

Durante la vigencia de este Convenio 2010 a 2012 la jornada efectiva de trabajo será de 1.760 horas anuales.

Los trabajadores/ras dispondrán desde el 1 de enero de 2010, de un día de libre disposición, cuyo disfrute deberá ser preavisado al empresario, al menos con tres días de antelación. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de un 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. Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2010-2012.**

##### **2.1. Horario ordinario obligatorio.**

##### **2.1.a. Oficinas de Farmacia de Bilbao.**

La distribución de la horas anuales de trabajo la adaptará el empresario, en cada una de las oficinas de farmacia de Bilbao, dentro de los horarios de: apertura ordinario obligatorio común, de zonas, de ámbito municipal, que se establezca por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, en base a la aplicación del Decreto 188/1997, de 29 de julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco y en especial de los artículos 4º -horario obligatorio común-, 5º -horario obligatorio específico- y 6º -horario ordinario obligatorio municipal-, por los que se determina el horario de atención al público de las oficinas de farmacia, 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. Lo anterior será de aplicación con carácter general.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en el supuesto de que las mañanas de los sábados comprendidos entre los meses de octubre y mayo, ambos inclusive, no tuvieran para las oficinas de farmacia el carácter horario de apertura ordinario obligatorio, el empresario tendrá la facultad de incluir dentro del horario de trabajo ordinario obligado para el/los trabajador/es, hasta cuatro horas por cada uno de dichos sábados, sin que en ningún caso la suma de las horas de trabajo derivadas de la aplicación de este párrafo y del anterior superen el total previsto en el apartado 1º de este artículo para los años 2010, 2011, 2012. Si el horario ordinario obligatorio (común, de zonas, municipal) de la oficina de farmacia no comprendiera la mañana del sábado y ésta permaneciera abierta en horario voluntario durante ese tiempo y como consecuencia

de la adaptación horaria motivada por la aplicación del Decreto 188/97 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, el trabajador/ra prestara servicios la mañana de los sábados, superando así las horas semanales previstas en este Convenio, la empresa estará obligada a establecer la compensación en descanso continuado, por mañanas o tardes, de las horas trabajadas en las mañanas de los sábados, salvo que entre la empresa y el trabajador/ra se establezca de común acuerdo un sistema diferente.

### **2.1.b. Oficinas de Farmacia no domiciliadas en Bilbao.**

El empresario tiene la facultad de establecer un régimen horario de trabajo adaptado íntegramente a las previsiones del apartado 2.1.a) párrafo primero de este artículo, o bien, otro en el que se combine o coexista la prestación del trabajo, tanto en horario ordinario obligatorio para la oficina de farmacia establecido por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, como en el horario que sin tener ese carácter desde 1-1-2010, sí lo tuvo para el trabajador/ra con anterioridad a esa fecha, por haber prestado trabajo dentro del mismo, aún cuando este último horario conforme al Decreto 188/1997 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco tenga a partir de 1-1-2010 la naturaleza de horario voluntario o de urgencia.

Esta combinación o coexistencia se dará en todo caso entre el horario obligatorio del Decreto 188/1997 y el horario anterior a 1-1-2010 realizado por el trabajador/ra o que este/a tuviera incorporado al contenido de su contrato de trabajo antes de esa fecha, y no entre el horario ordinario obligatorio del citado Decreto y otro horario que el trabajador/ra no lo hubiera realizado o contratado antes de 1-1-2010.

## **2.2. Disposiciones Comunes para todas las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.**

### **2.2.a. Horario ordinario voluntario.**

Sin perjuicio de lo regulado en el apartado 2.1.a. y 2.1.b. de este artículo, cuando el titular de la oficina de farmacia, haciendo uso de las facultades y competencias que la normativa vigente le otorga, en especial el Decreto 188/97, ampliara voluntariamente el tiempo de su apertura respecto de los horarios previsto en dicho apartado 2.1.a. y b. podrá, desde 1997, contratar a uno o más trabajadores/ras con horario distinto del resultante de la aplicación de este apartado o acordar con el trabajador/ra ya vinculados a la empresa la modificación del horario existente.

Tanto en el supuesto de la/s nueva/s contratación/s como en el de la/s modificación/es acordada/s, las partes contratantes podrán establecer el sistema de distribución horario que convengan, sin más restricción que el respeto del límite legal del Estatuto de los Trabajadores relativo al descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, al semanal de día y medio, y al de no superar el tope anual de horas de trabajo.

De celebrarse los contratos o acuerdos modificatorios a los que alude el párrafo anterior, en el caso de que los horarios de trabajo previstos en ellos no se acomodaran en el futuro a los que anualmente le fueran autorizados a la oficina de farmacia por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, se procederá del modo siguiente:

- 1) En el caso de nueva contratación el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.

- 2) En el supuesto de acuerdo modificadorio del horario de trabajo, el trabajador/ra quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

### **2.2.b. Horario de urgencia de 22 horas a 9 horas.**

De acuerdo con el artº 1 del Decreto 188/97 "tendrá la consideración de horario de urgencia el comprendido entre las 22 horas y las 9 horas del día siguiente, durante todos los días del año".

Cuando la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia y guardia y el empresario 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.

Esto anterior se aplicará en los siguientes casos:

- 1) Cuando la apertura de las oficinas de farmacia sea obligatoria para su titular por resolución o acuerdo del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.
- 2) Cuando la apertura de la oficina de farmacia responda a la decisión empresarial de ampliar voluntariamente su actividad en los horarios de urgencia.

Si en los contratos o acuerdos modificadorios, referidos en el párrafo anterior, celebrados a partir de 1-1-97, los horarios previstos no se ajustaran a los que el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco autorice cada año para cada Oficina de Farmacia, se procederá del siguiente modo:

1. En el caso de nueva contratación, el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.
2. En el supuesto de acuerdo modificadorio del horario de trabajo, el trabajador/ra quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

### **2.2.c. Calendario Laboral.**

En relación a las contrataciones realizadas a partir del año 1997 a las que se refieren las letras a) y b) del apartado 2.2 del art. 13 del Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en las mismas, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- Para los contratos que se realicen a partir de los 30 días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Bizkaia, el empresario deberá hacer entrega a los trabajadores/ras de la plantilla existentes en esa fecha del calendario laboral del año en curso que incluya sus días laborables y su horario como anexo al contrato. Asimismo, en la primera quincena del mes de enero de los años siguientes, el empresario deberá entregar en los mismos términos el calendario laboral de cada año, reflejando las variaciones en los

días laborables y horario.

- Cuando la distribución de la jornada de trabajo semanal, comprenda la realización de guardias en sábados y/o domingos, y como consecuencia de ello, en este único supuesto, se supere las 40 horas semanales, el ajuste de jornada deberá realizarse acumuladamente, al menos por medias jornadas, sin perjuicio en todo caso del cumplimiento efectivo de las 1.760 horas anuales del convenio colectivo.
- Salvo acuerdo distinto entre las partes, cuando en virtud de los horarios establecidos se produjera o pudiera producirse en cómputo anual un exceso de horas sobre las 1.760 horas del convenio, se compensara al trabajador/ra con tiempo equivalente en descanso, acumulándose al menos en medias jornadas. En el caso de que no se hiciera así, se retribuirán como horas extraordinarias.

3. 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.
4. Las tardes de Nochebuena y Nochevieja, se considerarán festivas a todos los efectos, montándose las correspondientes guardias de urgencia.
5. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2.2.a y b. de este artículo, sobre nuevas contrataciones y a los acuerdos modificatorios existentes entre empresa y trabajadores/ras, se acuerda la creación de una bolsa de 40 horas de trabajo en cómputo anual, que afectará exclusivamente a los trabajadores que tengan distribuidas la totalidad de las horas de trabajo, dentro del horario ordinario obligatorio dispuesto en el apartados 2.1.a. y b. de este artículo, de la cual podrán disponer libremente las empresas sin otro requisito que el de la notificación al trabajador/ra, y que tiene por finalidad la habilitación o autorización:
  - De jornadas ordinarias de trabajo superiores a las 9 horas diarias sin perjuicio del descanso diario de doce horas entre jornadas, y el semanal del día y medio.
  - La distribución irregular por la empresa de las jornadas de trabajo, independientemente de que los trabajadores presten su trabajo, indistintamente en los horarios de la oficina de farmacia, ordinario, voluntario, guardia o de urgencia, tanto en jornadas de trabajo completas, parciales o mixtas.

Las horas de trabajo de dicha bolsa empleadas unilateralmente por el empresario en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22 horas a 06 horas, tendrán una remuneración específica, salvo acuerdo diferente entre partes, equivalente al resultado de aplicar la siguiente fórmula:

“Al cociente de dividir el salario bruto anual del trabajador por todos los conceptos salariales por el número de horas anuales pactadas en el Convenio Colectivo, se le aplica un incremento del 50%”.

El tiempo trabajado en domingo, festivo o nocturno, tendrá la compensación en descanso equivalente.



En cualquier caso, la bolsa de 40 horas anuales se entiende comprendida dentro de la jornada máxima anual, señalada para los años de vigencia del Convenio en el art. 13.1.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado 5), será imprescindible que las empresas dentro de los 15 primeros días de enero de cada año, establezcan el calendario de trabajo, la distribución de las horas de trabajo anuales del Convenio y en su caso la correspondiente a la bolsa de las 40 horas, y el horario, sin perjuicio de las posibles modificaciones posteriores en los supuestos de ausencia del trabajador por bajas médicas por I.T., licencias retribuidas o permisos que sean inferiores a una semana.

### **ARTICULO 15º. 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 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 trabajador 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 Empresa y sus empleados.

### **ARTICULO 16º.COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa 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 2010-12 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 17º. VACACIONES**

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

El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/ra.

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

Si por necesidades de la empresa, las vacaciones tuvieran que disfrutarse fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores/ras de farmacia tendrán derecho a que se les abone la bolsa de vacaciones por el importe de 5 días de salario convenio o a que se les conceda 5 días de vacaciones, a opción del empresario.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 bis de esta Ley, 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 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 a partir del 12-2-2012.

## **CAPITULO IV.**

### **RETRIBUCIONES**

#### **ARTICULO 18º. RETRIBUCIONES SALARIALES.**

Los incrementos de las tablas salariales aplicables en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo son los siguientes:

Año 2010: 1% sobre la tabla salarial de 2009.

Año 2011: 1,5% sobre la tabla salarial de 2010.

Año 2012: 1% sobre la tabla salarial de 2011.

#### **ARTICULO 19º. 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. 20 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. 20 del Convenio Colectivo que se abonará el 15 de marzo siguiente al año que corresponda.

## **ARTICULO 20º. 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 31-12-2009 tendrá el mismo incremento que el de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

**Complemento Salarial de 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, y a la cuantía consolidada por este concepto a 31-12-2009, en base a los incrementos pactados en el convenio 2007-2009, le será aplicable un incremento del 1 por ciento en cada uno de los años de vigencia 2010-2012 del presente Convenio Colectivo.

## **ARTICULO 21º. 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 22º. PLUS DE DISTANCIA**

Todos los trabajadores/ras afectados 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 trabajadores 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 trabajador una vez contrato cambiara de domicilio fuera de la provincia de Bizkaia, la empresa no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

## **ARTICULO 23º. PAGO DE RETRIBUCIONES.**

Los salarios y demás complementos salariales se abonarán por medio de cheque o transferencia a través de entidad bancaria designada por el trabajador/a.

## **CAPITULO V.**

### **SEGURIDAD E HIGIENE.**

#### **ARTICULO 24º. PRENDAS DE TRABAJO.**

Se facilitará a todo el personal de la empresa dos batas anuales con cargo a la misma, 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 25º. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Las empresas 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 empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo. Del carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de los 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 empresa o cuando, así se establezca en una disposición legal en relación con la pretensión de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

#### **ARTICULO 26º. SEGURO Y RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Está establecido un seguro de responsabilidad civil con una Compañía de Seguros que cubre los riesgos de los 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 empresa facilitará una copia a los trabajadores/ras que lo soliciten.

## **CAPITULO VI.**

### **RÉGIMEN ASISTENCIAL.**

#### **ARTICULO 27º. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.**

Dado que se ha autorizado por el Ministerio de Educación la titulación profesional (FP I y FP II) de técnicos de Farmacia, y atendiendo a lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/ras tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de los mencionados FP I Y FP II, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los trabajadores.
- b) A la asistencia a los cursos de formación profesional, es decir, a las clases oportunas dentro de la jornada laboral. Dado que, para asistir a estas clases o cursos deberá dejar de trabajar determinadas horas, éstas podrán ser recuperadas en horas de guardia establecidas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o deducir de su salario la disminución de jornada que suponga la asistencia a las clases. Igualmente si el trabajador desea coger el permiso oportuno de formación de perfeccionamiento profesional, este será con reserva del puesto de trabajo.

### **ARTICULO 28º. BECAS DE ESTUDIO.**

#### **Este artículo será de aplicación en los años 2010 – 2011.**

Se crean cuatro becas anuales de estudio para el uso y promoción cultural de los empleados de farmacia dotadas en:

2010: 827,77 €  
2011: 836,05 €

La concesión de estas becas se realizará a través de la Comisión Mixta del Convenio.

Los estudios objeto de estas Becas, serán los referentes al Graduado Escolar y/o Ciencias afines a la Farmacia.

No obstante lo especificado en los párrafos anteriores, las becas referenciadas podrán ser sustituidas por cursillos periódicos al objeto de facilitar a los empleados de farmacia un mayor nivel profesional o llevar a cabo el reciclaje de aquellos empleados que lo necesiten. Podrán ser igualmente sustituidas, por la organización de charlas y conferencias de formación, siempre que estas sean por lo menos una vez al trimestre.

De llevarse a cabo la sustitución de las becas, la organización de las charlas, conferencias o cursillos se efectuará a través de la Comisión Mixta del Convenio.

Para el año 2012, queda suprimida la beca de estudio, en tanto y cuanto la formación del trabajador/ra está regulada en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas están obligadas a aportar por cada trabajador empleado por el concepto de becas la cantidad anual de:

Año 2010: 3 €  
Año 2011: 3,03 €

El importe de la aportación empresarial se obtiene dividiendo el total de las cuatro becas entre el nº de trabajadores del sector (1.100).

El abono de las aportaciones empresariales se realizará con sujeción a las siguientes reglas:

- 1º. Las aportaciones empresariales correspondientes a los años 2010 y 2011 se abonarán a los trabajadores en el mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Bizkaia, BOB, procediendo las empresas, a su vez, a deducir a los trabajadores/ras del salario correspondiente al citado mes, el importe bruto de las becas de estudio, y a ingresarlo bajo el concepto aportación empresarial becas en el mes siguiente en la sede de la Asociación Profesional de Farmacéuticos de Bizkaia (PROFARBI), sita en Gran Vía, 50-5ª , Bilbao, o en la c/c 2095 0007 90 2007013576.
- 2º. Respecto de los trabajadores/ras que hayan cesado en las empresas antes del mes siguiente a la publicación en el BOB de este convenio colectivo, las empresas estarán obligadas a ingresar directamente la citada aportación empresarial en los dos meses siguientes al de la publicación del convenio en el BOB, salvo que dentro de esos dos meses hayan procedido a su pago al trabajador/ra, en cuyo caso procederán a la deducción de su importe en el recibo salarial y a su ingreso a PROFARBI en el mes siguiente.
- 3º. PROFARBI, facilitará información a la representación social de la Comisión Mixta del Convenio del estado de recaudación de las becas de estudio en los meses de mayo y diciembre.

Asimismo PROFARBI de conformidad a lo dispuesto en este artículo facilitará los fondos recaudados por este concepto a la Comisión Paritaria del Convenio o a la representación social de la misma una vez que por aquella o esta se justifiquen fehacientemente el destino de las becas de estudio.

- 4º. En los casos en que las empresas obligadas a pagar al trabajador/ra la aportación por becas de estudio la omitieran o sin incurrir en omisión no dedujeran su importe del salario de aquél para su posterior ingreso a PROFARBI, incurrirán en incumplimiento de lo dispuesto de este artículo, y en un recargo del 20% del importe de la aportación económica procedente.
- 5º. Para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo para que mediante Acta formalizada al efecto designe a una persona u organización firmante del Convenio, para proceder a la reclamación previa a la judicial y en vía jurisdiccional a las empresas que incumplan las obligaciones previstas en este artículo.

## **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 Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa 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 trabajadores.

### **ARTICULO 30°. CLASIFICACION PROFESIONAL.**

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 Empresa 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 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 de Farmacia

Grupo III. Auxiliar de Farmacia.  
Auxiliar de Farmacia.  
Ayudante/a  
Contratado en formación

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 de formación 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.**

Los trabajadores/ras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

**Graduación de las faltas.** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Faltas Leves.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. si como

consecuencia del mismo, se origine perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que puede afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.
8. Las discusiones entre trabajadores/ras dentro de las dependencias de la empresa.
9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

**Faltas graves.** Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante el período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/ra, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajo particulares durante la jornada, así como emplear instrumentos de la empresa para usos propios.
9. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.
10. La negativa del trabajador/ra a someterse al control por parte de la empresa en el supuesto de I.T.

11. Fumar en las dependencias de la oficina de farmacia.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

**Faltas muy graves.** Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones de edificios, enseres y documentos de la Empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los Jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
12. Trásgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
13. Las discusiones entre trabajadores/ras en presencia del público.
14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

15. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
16. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborables dentro de un mes o de cinco días laborables en un trimestre.
17. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distintas naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

**Régimen de sanciones.** Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

**Sanciones máximas.** Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

**Prescripción.** La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTÍCULO 33º. GARANTÍAS DETENCIÓN TRABAJADOR.**

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 34º. DIFUSIÓN Y PUBLICACIÓN DE AVISOS.**

Los Sindicatos con representación en el Sector de Oficinas de Farmacia podrán difundir avisos y publicaciones, de carácter profesional o laboral, en todos los centros de

trabajo.

### **ARTÍCULO 35º. JUBILACIÓN Y EMPLEO.**

- 1º. Con efectos aplicativos hasta 31-12-2012, según lo dispuesto en la Disposición Derogatoria y Disposición Final undécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Las empresas y trabajadores/ras podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1194/85, que conlleva el derecho a una prestación del 100% de la pensión por jubilación, y la obligación de la empresa de contratar a otra persona desempleada en cualquier categoría profesional, al menos por un año, de acuerdo con las modalidades de contratación, vigentes, exceptuadas las de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cualquier caso será necesario el acuerdo entre el trabajador/ra jubilable y la empresa, que de concurrir limitará sus efectos a las previsiones del citado Real Decreto.

- 2º. Como fórmula para promover acciones coherentes de política de empleo se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores/as de las empresas afectadas por este convenio una vez cumplan la edad ordinaria de acceso a la jubilación, que les sea de aplicación, sin perjuicio de que para ello el trabajador/ra afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto como mínimo un período de cotización que le permita aplicar sobre la base reguladora de la pensión un porcentaje del 100%.

La medida de la jubilación obligatoria estará vinculada a actuaciones de la empresa de mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores, transformación de contratos a tiempo parcial a jornada completa, o al promover la calidad del empleo mediante planes orientados a la formación de los trabajadores para mejorar sus cualidades o competencias profesionales.

### **ARTÍCULO 36º. GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES.**

Los Delegados 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).

### **ARTÍCULO 37º. 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 las organizaciones sindicales y empresariales 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.

Ambas organizaciones estarán representadas en la Comisión Paritaria por tres miembros cada una de ellas.

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 asesores 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. 38 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)

### **INFORMACIÓN**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se informará trimestralmente por los miembros empresariales de la Comisión Paritaria de los datos estadísticos y globales sobre la marcha del sector de Oficinas de Farmacia.

La Comisión Paritaria será informada de los despidos que se produzcan en su ámbito.

### **ARTICULO 38º. 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 empresario, 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 39º. 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.

### **DISPOSICIÓN FINAL III**

El abono de los atrasos del Convenio Colectivo deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Bizkaia, mediante dos pagos fraccionados.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Se acuerda la constitución de una Comisión para la sustitución de las categorías profesionales del Convenio Colectivo por Grupos Profesionales, tal u como exige el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional novena del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero sobre Reforma del Mercado Laboral.

**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.