

CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE OFICINAS DE FARMACIA DE GIPUZKOA 2026 – 2029

CAPITULO I

Art. 1. **Ámbito de aplicación: personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo Extraestatutario regula las relaciones laborales entre los titulares de farmacia, integrados en AGEOFAR y a los trabajadores de aquéllas, afiliados a la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia y a PROFARM y entre los titulares de farmacias y trabajadores de éstas que se adhieran expresa o tácitamente a este convenio.

El ámbito territorial del convenio es Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Art. 2. **Ámbito temporal.**

El presente convenio extraestatutario entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

Arts. 3. **Condiciones mínimas y respeto de condiciones contractuales.**

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

Art. 4. **Complemento personal de garantía.**

Los complementos personales existentes al 31 de diciembre de 2025 se mantendrán a título personal durante la vigencia de este convenio, con carácter no absorbible, ni compensable, a los que se aplicarán las actualizaciones salariales previstas en los artículos 11 y 12 de este convenio.

CAPITULO II

Art. 5. **Contratación.**

1. Ningún trabajador podrá ser contratado para ejercer funciones propias de farmacéutico regente, mediante un contrato en prácticas, o formativo para la obtención de la práctica profesional.

La retribución de los farmacéuticos contratados en prácticas no podrá ser inferior al 75%, o al 90%, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en la tabla salarial de este Convenio para la categoría de facultativo.



2. La duración máxima de los contratos de duración determinada celebrados por circunstancias de la producción será hasta un máximo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

3. Las partes se comprometen a potenciar el contrato de relevo conforme a lo establecido en el RD Ley 11/2024, de 23 de diciembre.

Por el cual las personas trabajadoras, previo acuerdo con la empresa, puedan acceder a la jubilación anticipada o parcial, con la consiguiente reducción de jornada de trabajo y salario, mediante la celebración de un contrato de relevo, en los términos y condiciones establecidas en las disposiciones legales de aplicación durante la vigencia de este Convenio.

Art. 6. Período de prueba.

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

Personal Facultativo: ciento veinte días.

Personal Técnico de Farmacia: sesenta días.

Personal auxiliar: treinta días.

Ayudante y personal subalterno: quince días.

El periodo de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos por antigüedad de conformidad con el apartado 3º del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio, el periodo de prueba se aplicará a lo dispuesto en la citada Ley.

Art. 7. Preaviso en cese voluntario.

El empleado/a que desee cesar voluntariamente en el trabajo deberá comunicar su decisión por escrito al empresario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Facultativos: cuarenta y cinco días.

Personal técnico de farmacia: veinte días.

Personal auxiliar, administrativo y subalterno: quince días.

La falta de esta comunicación o de la prestación de servicios dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe de los salarios que correspondan a los días de falta de preaviso.

CAPITULO III

Art.8. Clasificación y definición de categorías profesionales.

El personal afectado por este Convenio en razón de su actividad profesional se clasifica en los siguientes grupos y categorías:

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are stylized or partially obscured. There is a small number '2' written near the bottom right.

Grupo 1º:

Personal facultativo que incluye a los que, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, prestan los servicios profesionales para los que se encuentran legalmente capacitados y comprende las siguientes denominaciones:

- a) **Farmacéutico regente:** es el licenciado que ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitular de la Oficina de Farmacia en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia del titular o cotitular.
- b) **Farmacéutico sustituto:** es el licenciado que temporalmente ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitulares, en los supuestos contemplados en el decreto del Gobierno Vasco 129/1997 de 3 de junio sobre dotación de medios humanos de las oficinas de farmacia.
- c) **Farmacéutico adjunto:** es el licenciado que, bajo la dirección del farmacéutico titular o cotitulares, regente o sustituto, colabora en las funciones que se desarrollan en la Oficina de Farmacia.

Grupo 2º:

Personal técnico que comprende las siguientes categorías:

- a) **Auxiliar Mayor Diplomado (a extinguir):** Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos que, en las oficinas de farmacia de dos auxiliares, como mínimo, realiza, además de las labores propias de su categoría de auxiliar diplomado, la organización del trabajo, del resto del personal bajo la supervisión de técnico facultativo.
- b) **Auxiliar Diplomado (a extinguir):** Es el auxiliar de farmacia que, en posesión del diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, realiza las funciones propias del auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.
- c) **Auxiliar Técnico de Farmacia:** Es el auxiliar que posee la titulación de Auxiliar Técnico de farmacia, expedido por la autoridad administrativa competente y que realiza las funciones propias del auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.

Grupo 3º:

Personal auxiliar de farmacia que comprende las siguientes categorías:

- a) **Auxiliar de Farmacia:** es quien realiza todas las labores concernientes al despacho general de especialidades farmacéuticas y colabora en la elaboración de fórmulas magistrales bajo la dirección de técnico facultativo.

b) **Ayudante (a extinguir):** es el que coopera en las funciones propias del auxiliar.

Grupo 4º:

- a) **Jefe Administrativo:** Es quien provisto o no de poder, asume, con plenas facultades, la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa, que tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.
- b) **Jefe de sección (a extinguir):** Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- c) **Contable (a extinguir):** Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en los anteriores.
- d) **Oficial Administrativo:** Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, gestión de informes, liquidaciones de la Seguridad Social u otros cometidos similares.
- e) **Auxiliar Administrativo:** Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes y oficiales en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estudio para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Grupo 5º.

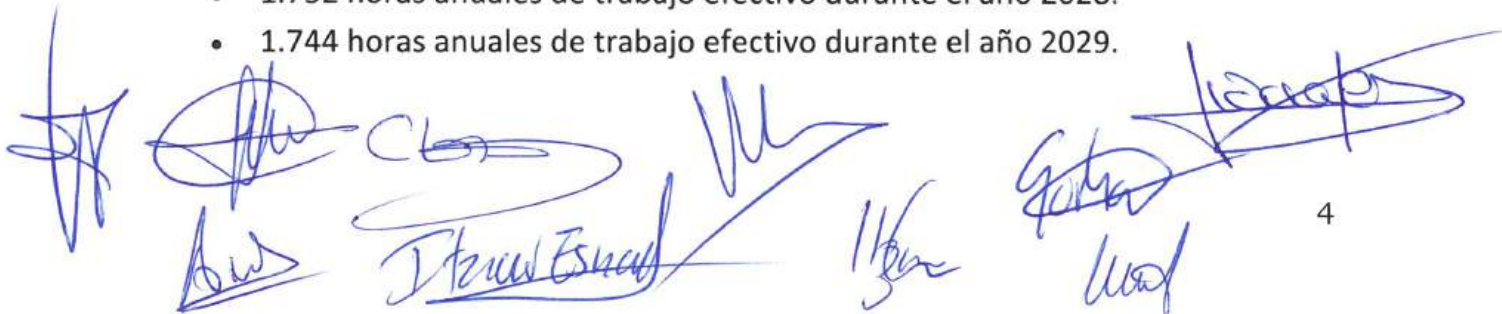
Personal de limpieza: Es el que, con conocimientos básicos para poder manipular, transportar y almacenar los distintos productos de limpieza y desinfección y adecuado empleo de útiles de limpieza, mantiene en las condiciones higiénicas necesarias las distintas dependencias de la oficina de farmacia. Es el que se ocupa de la limpieza y de mantener en las debidas condiciones higiénicas las distintas dependencias de la oficina de farmacia.

CAPITULO IV

Art. 9. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de:

- 1.768 horas anuales de trabajo efectivo durante el año 2026.
- 1.760 horas anuales de trabajo efectivo durante el año 2027.
- 1.752 horas anuales de trabajo efectivo durante el año 2028.
- 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante el año 2029.



Esta reducción de jornada se aplicará sobre la jornada anualizada, conforme a las disposiciones normativas aplicables en cada momento y a los acuerdos o instrumentos de negociación colectiva que resulten vigentes.

2. Antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio, el titular de la oficina de farmacia confeccionará el calendario laboral en el que, además de establecer los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado, se determinarán los turnos de trabajo, los días festivos y la fecha de disfrute de las vacaciones. Este calendario quedará expuesto permanentemente en un lugar visible dentro del recinto de la farmacia.

Si la jornada anual sufriera modificaciones una vez fijados los cuadros horarios de trabajo, el titular de la oficina de farmacia, en el plazo de quince días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

3. Sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo del apartado anterior, el titular de la farmacia podrá distribuir anualmente de manera irregular a lo largo del año hasta un 10% de la jornada anual de trabajo efectivo, de manera distinta a la establecida en los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado.

El titular de la farmacia tendrá que preavisar a cada trabajador/ que resulte afectado por esta distribución irregular, con un mínimo de cinco días naturales, de los concretos días y horas de trabajo resultantes de esa distribución irregular.

4. La jornada laboral tipo será de 40 horas semanales, sin perjuicio de que pueda realizarse otras jornadas anuales, siempre respetando el máximo de horas anuales.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de catorce días que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior y del período de vacaciones establecido en el presente Convenio, y con la excepción de los trabajadores contratados exclusivamente para fines de semana, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de cinco sábados de descanso al año, pudiendo descansar al menos un sábado por trimestre.

6. La diferencia que pudiera producirse entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada, de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y el titular de la farmacia. Estos períodos de disfrute tendrán la consideración de vacaciones reglamentarias para los farmacéuticos adjuntos a los que se refiere el capítulo II, del Decreto 129/97, de 3 de junio sobre Dotación de medios humanos en la oficina de farmacia.

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ainhoa', 'David Escudé', 'Borja', and others, arranged horizontally across the bottom of the page.

Art. 10. Servicio atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios, en los supuestos contemplados en el decreto del Gobierno Vasco 188/97, de 29 de julio.

1º.- Dada la obligación legal de prestar servicios de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios por parte de las Oficinas de Farmacia, el titular de la oficina de farmacia estará facultado, durante dicho servicio, para organizar la jornada y horario de trabajo del empleado/a, con permanencia efectiva en la Oficina de Farmacia, continuada o intermitentemente.

En estos supuestos el trabajador/a estará obligado/a a realizar horas extraordinarias con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2º.- Las horas extraordinarias trabajadas durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios podrán ser abonadas, con los recargos correspondientes, o compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido.

El titular de la Oficina de Farmacia tendrá derecho a optar entre el abono de las horas extraordinarias, o su compensación en tiempo de descanso.

Si las horas extraordinarias son trabajadas en día festivo, su compensación en tiempo de descanso, si éste se concede en día laborable, será del 150 % (Es decir una hora y media de descanso en día laborable por cada hora extraordinaria de trabajo en día festivo).

Los días o períodos de descanso se fijarán por el titular de la Oficina de Farmacia.

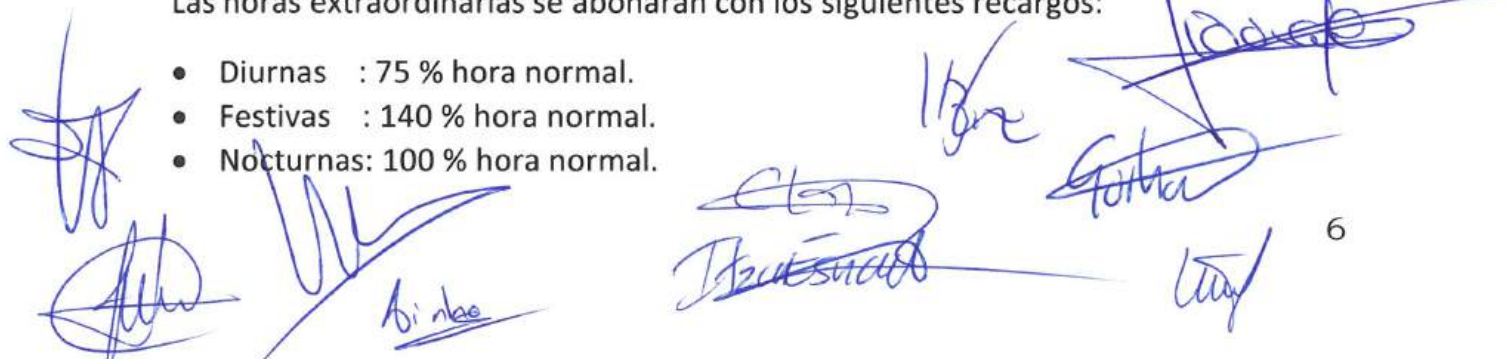
A tal efecto, se acumularán dichas horas mensualmente y el tiempo de descanso que resulte se disfrutará agrupadamente, dentro de los dos meses siguientes, a la realización de las referidas horas. El titular deberá comunicar al trabajador/a dentro de la semana inmediatamente siguiente a los días trabajados, cuáles son los días o períodos de descanso fijados.

3º.- Las horas trabajadas por el empleado/a de la Oficina de Farmacia durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios prestado en día festivo, aun cuando no tengan el carácter de horas extraordinarias, serán compensadas en tiempo de descanso en la misma forma que la establecida en el apartado anterior para la compensación en tiempo de descanso de las horas extraordinarias.

4º.- El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario anual entre la jornada anual.

Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

- Diurnas : 75 % hora normal.
- Festivas : 140 % hora normal.
- Nocturnas: 100 % hora normal.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'B. n. l. e.' and another that looks like 'H. J. u. s. u. a. d'. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'G. o. t. i. n. a' and another that is partially obscured. The page number '6' is written in the bottom right corner.

Se entiende por horas diurnas las comprendidas entre las 9 de la mañana y las 10 de la noche, y horas nocturnas entre las 10 de la noche y las 9 de la mañana del día siguiente.

5º.- No obstante, los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situados en zonas rurales o de características especiales, podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución el trabajo prestado, por causa de servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios.

6º. - En caso de que en la zona no se preste el Servicio de Guardia Nocturna Centralizada, se entenderá por servicio de urgencia, el que presta el empleado con permanencia en la Oficina de Farmacia desde las 22 horas hasta las 9 de la mañana del día siguiente, La retribución de dichas horas podrá ser acordada por las dos partes y de común acuerdo en cada centro de trabajo. Se establece como remuneración del servicio nocturno de urgencia la cantidad mínima de 161,65€ para el facultativo y 137,81€ para las restantes categorías. Estos importes se incrementarán anualmente – con efecto de 1 de enero– en un porcentaje igual al del IPC de Gipuzkoa publicado por el INE respecto del año anterior.

CAPITULO V

Art. 11.- Salarios convenio y salarios reales.

1. A partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026, las tablas salariales para los trabajadores comprendidos en este Convenio son las fijadas por categorías en anexo 1, al presente articulado.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores en el año 2025, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2026, conforme a la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) de Gipuzkoa durante el año 2025, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. La retribución del trabajo nocturno, atendiendo a su naturaleza e intensidad, será la misma que la establecida para el trabajo diurno.

Se considera trabajo nocturno el prestado entre las 22 horas de la noche y las 9 horas de la mañana siguiente.

Art. 12. Revisiones salariales

1. Los salarios establecidos en la tabla salarial correspondiente al año 2026, anexa al presente Convenio, serán objeto de revisión el 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del mismo, conforme a la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) de Gipuzkoa, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).



2. El incremento salarial derivado de dicha revisión tendrá un límite máximo del cuatro por ciento (4 %), en cuyo caso será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional primera.

3. En el supuesto de que la variación del IPC resultará negativa en alguno de los ejercicios, dicha variación se considerará igual a cero, no procediendo, en consecuencia, reducción salarial alguna.

Art. 13. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes, de igual cuantía que las establecidas como salario base mensual, incrementadas con el correspondiente complemento personal sustitutivo de la antigüedad cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

- a) El día 31 de marzo, en concepto de participación de beneficios correspondientes al ejercicio anterior.
- b) El día 24 de junio.
- c) El día 22 de diciembre.

Art. 14. Farmacéuticos regentes.

Los farmacéuticos regentes percibirán un Plus de Responsabilidad, por importe de 259,41 € mensuales, que no será abonado en las pagas extraordinarias.

El importe de dicho Plus será objeto de revisión anual, de conformidad con lo dispuesto en materia de revisiones salariales en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 15. Antigüedad.

1. Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este convenio, vinieran percibiendo el complemento de "*Antigüedad consolidada*", continuarán percibiéndolo y a su importe se le aplicarán los mismos incrementos anuales que experimenten las tablas salariales del convenio.

2. Los trabajadores que no vinieran percibiendo cantidad alguna por el concepto de "*Antigüedad consolidada*", tendrán derecho a percibir un complemento personal que se denominará "*Plus de antigüedad C*"

Este plus consistirá en tres bienios del 3% cada uno, calculados sobre la tabla salarial del convenio vigente en cada momento, devengándose el primero y el segundo al cumplir, respectivamente, dos y cuatro años desde la fecha de alta en la empresa.

El tercer bienio se devengará al cumplir seis años de antigüedad en la empresa; no obstante, para aquellos trabajadores que, a la fecha de firma del presente Convenio, ya hubieran alcanzado una antigüedad superior a cuatro años, el cómputo del tiempo



necesario para el devengo de dicho tercer bienio se iniciará a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

Una vez devengado cada bienio, el importe correspondiente quedará consolidado en nómina bajo la denominación "Plus antigüedad", al que se aplicarán los mismos incrementos anuales que experimenten las tablas salariales del convenio.

3. Como incentivo a la permanencia en la empresa, al cumplir los 10 años de antigüedad se concederá una gratificación extraordinaria equivalente a una paga de medio mes de sueldo. Asimismo, al cumplir 20 años de antigüedad se concederá una gratificación extraordinaria equivalente a una paga de un mes de sueldo.

Esta gratificación extraordinaria solo será abonada a quienes alcancen 10 o 20 años de antigüedad a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, no siendo de aplicación para quienes ya hayan cumplido dicha antigüedad con anterioridad a dicha fecha.

Art. 16. Antigüedad en la categoría de auxiliar diplomado.

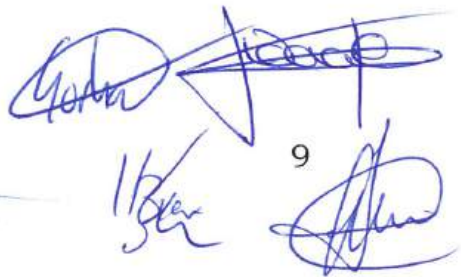
Los Auxiliares Diplomados con 18 y 36 años de antigüedad en la categoría, percibirán los salarios fijados en la categoría de Auxiliar Diplomado, incrementados en un 5 % y un 10 % respectivamente.

Art. 17. Complemento en I. T.

1. En caso de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal afectado por el convenio tendrá derecho a que se le complementen las prestaciones de la seguridad social hasta el total de sus retribuciones en activo, hasta el plazo máximo de doce meses en que permanezca en dicha situación.

2. En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente no laboral o enfermedad común, desde la fecha de baja, siempre que exista hospitalización o se trate de una de las enfermedades graves incluidas en el Anexo del RD 1148 /2011, de 29 de julio, el personal afectado por el convenio tendrá derecho a que se le complementen las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social hasta el salario convenio, más, en su caso, el complemento personal de antigüedad, hasta el plazo máximo de seis meses en que permanezca en dicha situación. Si la hospitalización es sobrevenida el complemento se devengará desde la fecha de hospitalización a la de alta médica hospitalaria.

3. En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente no laboral o enfermedad común, el personal afectado por el convenio tendrá derecho a que se le complementen las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social, en la forma siguiente:



Hasta el 85% del salario convenio, más, en su caso, el complemento personal de antigüedad, desde el día 21, a contar desde la fecha de baja, hasta el día 60, ambos inclusive.

Hasta el 90% del salario convenio, más, en su caso, el complemento personal de antigüedad consolidada o plus por carencia de antigüedad, desde el día 61, a contar desde la fecha de baja, hasta el día 120, ambos inclusive.

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

CAPITULO VI

Art. 18. Vacaciones.

1. La retribución en concepto de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse las mismas, exclusiva y necesariamente en 26 días laborables. A efectos de vacaciones el sábado se computará como día laborable completo.

Los trabajadores conocerán, en cualquier caso, la fecha que proponga la empresa con dos meses de antelación antes de su disfrute.

Los trabajadores deberán proponer la fecha de disfrute de sus vacaciones antes del 1 de marzo de cada año.

2. Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales, durante los meses comprendidos de junio a septiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento del periodo de vacaciones, consistente en cuatro días hábiles que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo, fijen en cada centro de trabajo el titular de la oficina de farmacia y los trabajadores afectados.

Cuando el trabajador elija libremente y disfrute quince días de vacaciones durante los meses comprendidos de junio a septiembre de cada año, no tendrá derecho al incremento de dos días de vacaciones, aunque los otros quince días los disfrute fuera de dicho período.

3. En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales en el período de junio a septiembre de cada año, los trabajadores disfrutarán obligatoriamente sus vacaciones en el período de cierre.

Si el cese en la actividad de la oficina de farmacia fuera de quince días, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar los otros quince días de vacaciones en la

fecha que libremente elijan fuera del período de junio a septiembre antes señalado, salvo acuerdo con el titular de la farmacia, en cuyo caso podrán disfrutarse en dicho período.

4. Si son varios los trabajadores con derecho a vacaciones no podrán disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas.

5. Dado el carácter familiar de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán como festivos, a todos los efectos, las tardes de dichos días.

Art. 19. Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

- a) Por matrimonio o registro de la pareja de hecho del trabajador: 18 días naturales de licencia retribuida.
- b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - 1. Del cónyuge, hijos y menores acogidos a guarda legal, padres y hermanos: 5 días laborables retribuidos.
 - 2. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos o hijos políticos: 2 días naturales de licencia retribuida.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación

inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por el tiempo necesario y hasta el máximo de un día, por acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad, así como cónyuge o pareja de hecho, para intervención quirúrgica ambulatoria cuando no se precise reposo domiciliario.

d) Por muerte:

1. De cónyuge, hijos y menores acogidos a guarda legal, padres y hermanos: 5 días naturales de licencia retribuida.
2. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos o hijos políticos: 2 días naturales de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b.1), b.2), d.1) y d.2), para los padres políticos, si hubiese desplazamiento superior a 200 km. e inferior a 500 km., la licencia se ampliará en un día natural, y si fuera superior a 500 km. se ampliará en dos días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

El trabajador/a tendrá derecho a atender, durante su jornada de trabajo, las consultas telefónicas del facultativo de Osakidetza.

Los trabajadores/as también tendrá derecho a un día de descanso para quienes tras la realización de una prueba de amniocentesis, biopsia o cordocentesis lo requieran previa prescripción del facultativo que les atiende.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de

ausencia por las causas indicadas serán retribuidas hasta las equivalentes a cuatro días al año, debiendo aportar la persona trabajadora acreditación del motivo de ausencia.

- i) Todo trabajador podrá disfrutar de cuatro días laborables u ocho medios días no retribuidos, para la resolución de los problemas o asuntos personales.

La convivencia de forma permanente, con análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de inscripción en el Registro de Parejas de hecho, certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de éstas.

Artículo 20. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Para la aplicación de estas medidas se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1-d) del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio y demás que resulten de aplicación.

1. Por maternidad/paternidad, así como en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con él.

El nacimiento, que comprende el parto y cuidado del menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante **19** semanas, de las cuales serán obligatorias e ininterrumpidas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. La persona progenitora distinta de la madre biológica disfrutará de los mismos derechos para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro por falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá interrumpido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a su voluntad, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

En caso de discapacidad del hijo en el nacimiento la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, igualmente en caso de parto múltiple por cada uno de los hijos distinto del primero.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La suspensión del contrato de trabajo transcurridas las primeras seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre las partes. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. Lactancia

Indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a un permiso de una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, con la misma finalidad, o por un permiso de dieciocho días laborables, que se habrán de disfrutar, en días completos, inmediatamente después de finalizar el permiso de maternidad. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan

este derecho trabajen en la misma empresa, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

3. Guarda legal

- a) En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión será igual a la señalada en el punto 1. de este artículo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la resolución administrativa de guarda.
- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella,

Este mismo derecho será aplicable a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta primer grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada se ampliará hasta la mitad de la misma, en caso de hospitalización y tratamiento continuado de enfermedad grave del menor que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por informe del servicio público de salud. Por acuerdo entre las partes se podrán establecer las condiciones de su acumulación en jornadas completas.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, se estará a lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo.

4. Excedencias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, cónyuge o familiar hasta el primer grado de consanguinidad por los motivos reseñados en los apartados anteriores.

El período en que permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, cuando forme parte de familia numerosa este plazo se extenderá hasta los quince meses.

Art. 21. Sanciones

No se podrá imponer a los trabajadores ningún tipo de sanción laboral, por ausencia en el trabajo motivado por detención, prisión preventiva o procesamiento, por motivos sindicales o políticos.

Art. 22. Faltas y sanciones.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. Graduación de las faltas.

4.1 Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado, salvo que de ella se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

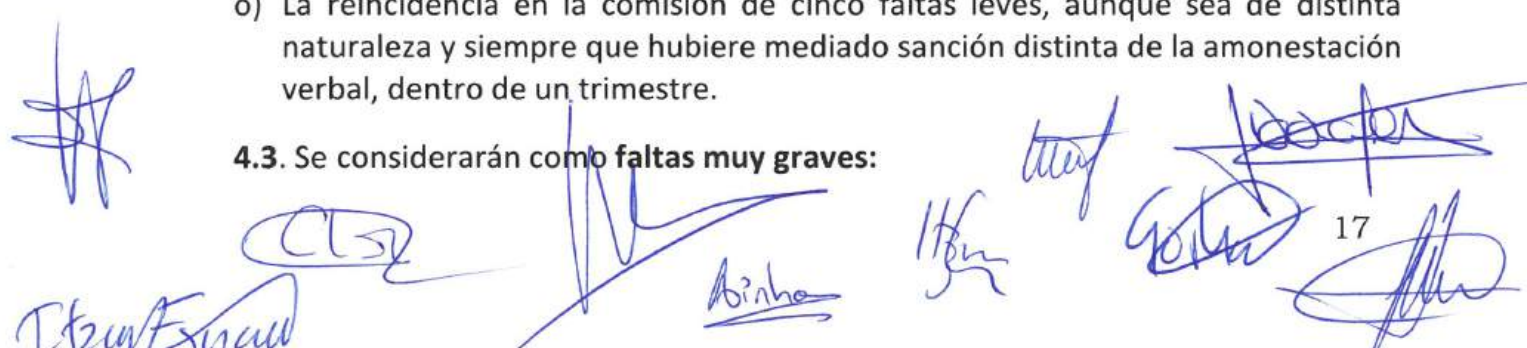
La reincidencia en la comisión de esta falta, dentro de los tres meses siguientes a su comisión, será considerada como falta grave, siempre que el trabajador haya sido sancionado por lo menos en dos ocasiones por tal motivo, con sanción distinta de la amonestación verbal.

- h) La utilización de las nuevas tecnologías (móvil, WhatsApp, Facebook, Instagram, internet y cualquier otra) en horas de trabajo, para asuntos ajenos al mismo, de una a cinco veces en un período de treinta días.

4.2. Se considerarán como **faltas graves**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluido fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- i) La utilización de las nuevas tecnologías (móvil, WhatsApp, Facebook, Instagram, internet o cualquier otra) en horas de trabajo, para asuntos ajenos al mismo, de seis a quince veces en un periodo de treinta días.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

4.3. Se considerarán como **faltas muy graves**:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.
A estos efectos se entenderá que la embriaguez o toxicomanía es habitual, cuando en el transcurso de un trimestre el trabajador/trabajadora haya sido sancionado por lo menos en dos ocasiones por tal motivo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- j) La utilización de las nuevas tecnologías (móvil, WhatsApp, Facebook, Instagram, internet o cualquier otra) en horas de trabajo, para asuntos ajenos al mismo, más de quince veces en un período de treinta días.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

5. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en los apartados anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve. Amonestación verbal o amonestación por escrito.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "C.L.A.", "Ainhoa", "Javier", "Gutierrez", and others.

6. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPITULO VIII

Art. 23. Premios.

Se establecen premios por natalidad y nupcialidad de la cuantía de 110€ y 155€ respectivamente.

Art. 24. Seguros.

Los titulares de oficina de farmacia contratarán un seguro de responsabilidad civil, que garantice la responsabilidad hasta la cifra de 115.000 €, para todos los empleados/as de la farmacia.

Se establece la obligación por parte de los titulares de oficina de farmacia de suscribir una póliza de seguro profesional a todos los trabajadores de sus plantillas con contrato indefinido por valor de 20.348 € para el caso de muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional; y por valor de 3.382 €, para los supuestos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 25. Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores se les proveerá obligatoriamente, con cargo a la Empresa, de dos batas cada año y un par de zuecos al año.

Art. 26. Finiquito.

Los trabajadores podrán exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

CAPITULO IX

Art. 27. Cursos de formación.

1. En los derechos de promoción y formación profesional se estará a lo establecido en el artículo 23 del estatuto de los trabajadores y en la normativa que lo desarrolle.

En el caso de que la asistencia a los cursos sea por iniciativa del titular de la farmacia, el trabajador estará obligado a asistir, siendo los gastos del coste del curso, incluida la matrícula, a cargo del titular de la farmacia. Además, será a

cargo del titular de la farmacia el importe de las dietas correspondientes, si los cursos se realizaran fuera de Gipuzkoa.

2. Además tendrá la consideración de formación la ofrecida por la oficina de farmacia en el centro de trabajo, siempre que cuente con la previa conformidad del titular de la oficina de farmacia, y que cumpla los siguientes requisitos:

- Que sea voluntaria, planificada y comunicada con una semana de antelación.
- Que tenga una duración superior a 30 minutos ininterrumpidos, para que pueda ser aprovechada por los asistentes.
- Que no sea exclusivamente de contenido comercial sin contenido técnico, destinado a obtención de conocimientos profesionales de aplicación en la farmacia.
- El empleado/a que solicite alguna formación deberá aportar el programa o documento justificativo de la vinculación de la formación con la actividad de la oficina de farmacia, con una antelación de quince días.
- La oficina de farmacia podrá voluntariamente asumir el coste cuando la formación pueda resultar de especial interés para la misma.

3. Las dietas se fijan en los siguientes importes: *Alojamiento*: 75 €; *Desayuno*: 5 €; *Comida*: 25 €; *Cena* 20 €; *Ktje., en vehículo propio*: 0.32 €/km

Art. 28. Comisión mixta organización cursos perfeccionamiento profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión Mixta, integrada por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras, cuya función será la organización de cursos tendentes al perfeccionamiento profesional de los empleados de Oficinas de Farmacia y que, en todo caso, se realizarán fuera del horario laboral.

CAPITULO X

Art. 29. Servicio de guardia nocturna centralizada.

1. Las condiciones pactadas en el acuerdo de fecha 16 de diciembre de 2013, suscrito por representantes de AGEOFAR, de PROFARM, y de la ASOCIACION DE AUXILIARES Y EMPLEADOS DE FARMACIA, en la *Comisión Mixta de regulación del trabajo en el servicio de guardia nocturna centralizada*, se integran en el presente convenio como Disposición Adicional Tercera.

2. Régimen de festivos

Las horas trabajadas en día festivo en el marco del Servicio de Guardia Nocturna Centralizada se abonarán aplicando un valor equivalente al 140 % del salario hora ordinaria.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Javier Esnaola', a signature that appears to be 'Ainhoa', a signature that appears to be 'Gutierrez', and a signature that appears to be '20'.

El importe resultante del salario hora correspondiente a los festivos del Servicio de Guardia Nocturna Centralizada, así como el importe total de cada guardia nocturna centralizada realizada en día festivo, se reflejarán de forma expresa en la tabla salarial anexa al convenio, bajo el concepto "Festivo Servicio Guardia Nocturna Centralizada".

A los exclusivos efectos del Servicio de Guardia Nocturna Centralizada, tendrán la consideración de días festivos los 14 festivos de ámbito nacional, los domingos, así como los días 24 y 31 de diciembre, que a estos efectos computarán como festivos.

CAPITULO XI

Art. 30. Denuncia, prórroga y pérdida de vigencia.

El convenio se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos de un año, salvo que hubiera sido denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, mediante buro fax con acuse de recibo o correo electrónico que se remitiría a las direcciones que se determinarán en el convenio.

Denunciado el convenio, en tanto que no se alcance un acuerdo expreso sobre el nuevo, las condiciones vigentes en el año 2029, en materia de salarios y restantes condiciones económicas del convenio, se aplicarán incrementándose en un porcentaje igual a la media aritmética del IPC, de Gipuzkoa, de los años 2026, 2027, 2028 y 2029, durante el plazo máximo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 2030.

En el supuesto de que la evolución del IPC fuera negativa en algún ejercicio, ese índice se considerará igual a cero.

Transcurrido este año de prórroga en la aplicación del presente convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio estatutario, o extraestatutario, aquél perderá su vigencia y se aplicarán, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y, subsidiariamente, las previsiones legales establecidas con carácter general por la legislación vigente.

Art. 31. Comisión interpretativa

Para la interpretación, estudio, arbitraje, conciliación, vigilancia y fiscalización del presente Convenio Colectivo, con facultades incluso de denuncia ante los organismos públicos competentes de situaciones individualizadas, con arreglo a la legislación vigente, se crea, a título de comisión paritaria, una comisión de seguimiento y control, que estará formada en cada sesión que celebre por dos miembros representantes de AGEOFAR y dos miembros representantes de la parte trabajadora, es decir, un total de cuatro miembros, quienes elegirán entre ellos un Presidente y un secretario y adoptarán los acuerdos por mayoría simple.

Se encomienda a dicha Comisión además de cuantas funciones le vienen atribuidas por la legislación vigente, la propuesta a las partes firmantes de este Convenio de cuantos estudios e iniciativas estimen oportunos conductores al progreso y plan social de las Empresas y trabajadores de Oficinas de Farmacia. Se fija como domicilio el de Prim 2 - 1º de Donostia-San Sebastián.

Art. 32. Vinculación a lo pactado

Los acuerdos de este Convenio forman un todo único e indivisible en conjunto y cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulará o modificará alguno de los pactos del presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar el contenido en su totalidad.

Art. 33. Publicación del convenio.

Se estima importante la publicación oficial del convenio, a los efectos de su conocimiento para fomentar su aplicación a todo el colectivo afectado, sean asociados o no a AGEOFAR y a PROFARM. La parte social se encargará de gestionar la publicación del convenio en el BOG.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que, en alguno de los años de vigencia del presente Convenio, el IPC anual de Gipuzkoa resultara superior al 4 %, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar a la Comisión Paritaria, prevista para la interpretación del Convenio en el artículo 31, con el objetivo de adecuar la revisión salarial regulada en el artículo 12 al incremento que exceda del límite máximo pactado, a efectos de su compensación durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su apoyo a la solicitud que, en su caso, formulen los representantes de PROFARM ante el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, con la finalidad de que valore la adopción de medidas organizativas que permitan que la celebración de las reuniones de la Junta Directiva cause el menor perjuicio posible en la organización del trabajo, tanto de los representantes de los trabajadores que formen parte de la misma como de los titulares de las oficinas de farmacia en las que aquellos presten servicios.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like "Ainhoa" and "Eduardo".

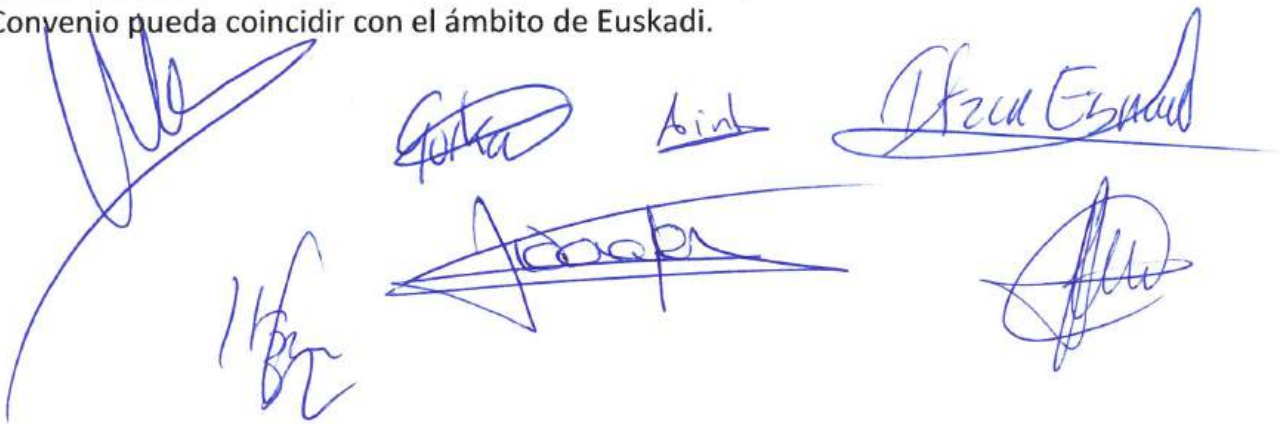
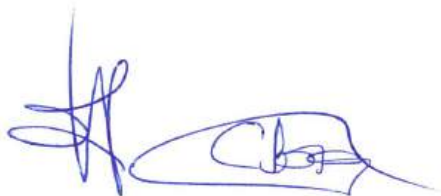
Dicha manifestación de apoyo se realiza con carácter meramente declarativo, sin que suponga compromiso jurídico ni obligación exigible para las partes firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Se integra en este convenio el acuerdo de fecha 16 de diciembre de 2013, suscrito por representantes de AGEOFAR, de PROFARM, y de la ASOCIACION DE AUXILIARES Y EMPLEADOS DE FARMACIA, en la *Comisión Mixta de regulación del trabajo en el servicio de guardia nocturna centralizada*, que se une como anexo 2, a los efectos de adecuar las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a este Servicio a los acuerdos del presente Convenio.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes firmantes manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

A collection of handwritten signatures in blue ink. On the left, a large, stylized signature. Below it, a smaller signature. In the center, a signature that appears to be 'Gorka' above a signature that appears to be 'Ain'. To the right of these, a signature that appears to be 'Izua Etxe' above a signature that appears to be 'Izua'.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a signature that appears to be 'C. B.'.A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'T' followed by a signature that appears to be 'M.'.

ANEXO I

CONVENIO OFICINAS DE FARMACIA

TABLAS SALARIALES

	2026	
	IPC	2,6%
Categoría	Salario mensual	Anual
Facultativo		
(Regente, sustituto y adjunto)	2527,80	37916,96
Auxiliar Mayor Diplomado	1943,49	29152,39
Auxiliar Diplomado	1754,99	26324,88
Auxiliar Técnico de Farmacia	1754,99	26324,88
Auxiliar	1614,46	24216,88
Ayudante	1473,96	22109,44
Jefe Administrativo	1943,49	29152,39
Jefe de Sección	1754,99	26324,88
Contable	1683,02	25245,31
Auxiliar Administrativo	1473,96	22109,44
Personal de limpieza	1184,34	17765,17
Premio Natalidad	110,00	
Premio Nupcialidad	155,00	
Servicio Nocturno de Urgencia (Art. 16. 6º)		
Facultativo	161,65	
Resto de Categorías	137,81	
(Desde las 22 horas a las 9 de la mañana)		
Guardia 11 horas		
Plus de responsabilidad "REGENTE"	259,41	
Festivos Servicio Guardia Nocturna Centralizada (Art 29.2)	330,33	Salario Hora 30,03

Validez de la tabla: Desde el 1 de enero del 2026 al 31 de diciembre del 2026

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Dra. F. S. ...', 'García', 'B. ...', and others.