

**CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE OFICINAS DE FARMACIA DE
GUIPUZCOA
AÑOS 2022 A 2024**

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 las mismas 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 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2022.

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 del mismo, 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 2021, se mantendrán a título personal durante la vigencia de este convenio, con carácter no absorbible, ni compensable, a los que se aplicarán los incrementos establecidos 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 establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

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.

Queda a salvo lo dispuesto en el art. 4, del RD Ley 3/2012 para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que será de un año.

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:

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.

10.11.05

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.

Redolf

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

13.11.05

Art. 9. Jornada laboral.

1. La jornada durante la vigencia del presenta convenio será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo.

2. Antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio, una vez publicado el calendario de fiestas para Gipuzkoa será competencia exclusiva de titular de la oficina de farmacia la de establecer los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado.

El titular de la oficina de farmacia confeccionara 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 por el titular de la Oficina de Farmacia los cuadros horarios de trabajo, aquél, en el plazo de quince días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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 1.776, los años 2022, 2023 y 2024.

Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

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

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 119, 99 € para las restantes categorías, y 140, 74 € para el facultativo. Estos importes se incrementarán en el año 2023 en un 2, 5%. Los importes resultantes se incrementarán en el año 2024 en un 2%.

CAPITULO V

Art. 11.- Salarios convenio y salarios reales.

1. A partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, las tablas salariales para los trabajadores comprendidos en este Convenio son las fijadas por categorías en anexo 1, al presente articulado. (A las tablas salariales del año 2021 se les ha aplicado el incremento del 3.5%)

Los salarios reales percibidos por los trabajadores en el año 2021, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2022, en un porcentaje del 3,5%.

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 habitualmente entre las 22 horas de la noche y las 9 horas de la mañana siguiente.

Art. 12. Revisiones salariales

1. Los salarios fijados en la tabla salarial para el año 2022, anexa a este Convenio, se revisarán el día 1 de enero de 2023, incrementándose en un porcentaje igual al 2,5% por ciento.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores en el año 2022, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2023, en un porcentaje del 2, 5%.

2. Los salarios fijados en la tabla salarial para el año 2023, que resulte de la aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado anterior, se revisarán el día 1 de enero de 2024, incrementándose en un porcentaje igual al 2%.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores en el año 2023, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2024, en un porcentaje del 2 %.

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 (antigüedad consolidada, o plus carencia de antigüedad) cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

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

Art. 14. Farmacéuticos regentes.

Los farmacéuticos regentes devengarán un "Plus de Responsabilidad" de 225,86€, mensuales, que no se abonará en las pagas extraordinarias.

El importe de este Plus, se revisará en el año 2023, incrementándose en un porcentaje igual al 2,5%.

El importe del Plus correspondiente al año 2023, se revisará en el año 2024, incrementándose en un porcentaje igual al 2%.

Art. 15. Antigüedad consolidada y plus por carencia de 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 dos bienios del 3%, cada uno, calculados sobre la tabla salarial del convenio vigente en cada momento y se devengarán respectivamente a los dos y cuatro años a contar desde la fecha de ingreso.

Una vez devengados los dos bienios, el importe correspondiente quedará consolidado en nómina con la denominación de "Plus antigüedad", al que se le aplicarán los mismos incrementos anuales que experimenten las tablas salariales del convenio.

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.

La incapacidad temporal por COVID-19 no genera derecho al complemento de Convenio derivado de accidente de trabajo, o enfermedad profesional.

El trabajador sólo tendrá derecho al complemento fijado por el convenio, si acredita que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo.

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 consolidada o plus por carencia 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 consolidada o plus por carencia de antigüedad, desde el día 31, 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 VII

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 retribuidas.

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 del trabajador: 18 días naturales de licencia retribuida.
- b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.
- c) Por enfermedad grave:
 1. Del cónyuge, hijos o padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 1 día más no retribuido.
3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos 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.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos 5 días naturales de licencia retribuida.
2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.
3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos 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), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 km. e inferior a 500 km., la licencia se ampliará en 1 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 Osakiteza,

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) 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.

Los dieciocho días de permiso acumulado corresponden a nueve meses del permiso de lactancia en horas de ausencia al trabajo, por lo que, una vez disfrutado el permiso acumulado de lactancia, si el trabajador/a disfrutara dentro de los nueve meses siguientes al parto una excedencia, deberá reintegrar a la empresa el importe proporcional de los días de permiso acumulado que hubiera correspondido a los meses en que se encuentre en situación de excedencia.

- i) 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 las mismas.

Art. 20. Licencias no retribuidas.

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

CAPITULO VIII

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**:


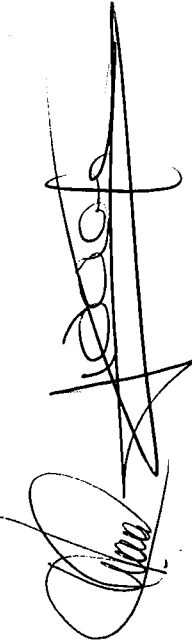
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase 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 período 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**:

- 

- 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.

Itziar Esnaola

Carole

Maitane Bravo

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.

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 IX

Art. 23. Premios.

Se establecen premios por natalidad y nupcialidad de la cuantía de 94,00 € y 133,54 € respectivamente.

Art. 24. Seguros.

Los titulares de oficina de farmacia contratarán un seguro de responsabilidad civil, que garantice la responsabilidad hasta la cifra de 101.462 €, 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 X

Art. 27. Cursos de formación.

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

La dietas se fijan en los siguientes importes: Alojamiento: 50 €; Desayuno: 2 €; Comida: 10 €; Cena 10 €; Ktje., en vehículo propio: 0.32 €/km

CAPITULO XI

Art. 28. 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 2024, 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 2022, 2023 y 2024, durante el plazo máximo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 2025.

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 las previsiones legales establecidas con carácter general por la legislación vigente y, subsidiariamente, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Art. 29. 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.

Art. 30. Servicio de guardia nocturna centralizada.

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 Primera.

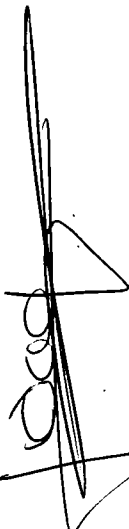
Art. 31. Comisión interpretativa

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

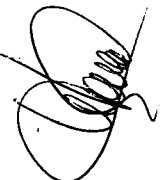
Los acuerdos de este Convenio forman un todo único e indivisible en conjunto y cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.


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, anulara o modificara alguno de los pactos del presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar el contenido en su totalidad.

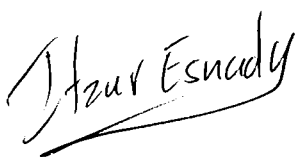
Art. 33. Publicación del convenio.

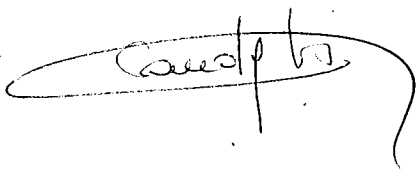
Se estima importante la publicación oficial del convenio, a los efectos de su conocimiento para fomentar su aplicación a todo el colectivo afectado, sean asociados o no a AGEOFAR y a PROFARM. La parte social se encargará de gestionar la publicación del convenio en el BOG.

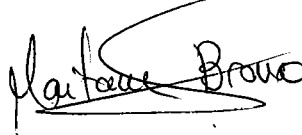
Disposición adicional primera.


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.

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


Izuar Esnaola


Carralero


Maitea Bravo


Izuar Esnaola

CONVENIO OFICINAS DE FARMACIA

TABLAS SALARIALES: 2022

Categoría	Salario mensual	Anual
Facultativo (Regente, sustituto y adjunto)	2.200,84	33.012,56
Auxiliar Mayor Diplomado	1.692,11	25.381,65
Auxiliar Diplomado	1.527,99	22.919,87
Auxiliar Técnico de Farmacia	1.527,99	22.919,87
Auxiliar	1.405,63	21.084,52
Ayudante	1.283,31	19.249,68
Jefe Administrativo	1.692,11	25.381,65
Jefe de Sección	1.527,99	22.919,87
Contable	1.465,33	21.979,93
Auxiliar Administrativo	1.283,31	19.249,68
Personal de limpieza	1.031,15	15.467,32

Premio Natalidad	94,00
Premio Nupcialidad	133,54

Servicio Nocturno de Urgencia

Facultativo	140,74
Resto de Categorías (Desde las 22 horas a las 9 de la mañana)	119,99

Plus de responsabilidad "REGENTE"	225,86
-----------------------------------	--------

Validez de la tabla: Desde el 1 de Enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022

Francisco Esnaola

Caro

María Bravo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

R. Z. Lopez

binhoc