

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZ
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OFICINAS DE FARMACIA
CODIGO DE CONVENIO, 1101065

En la ciudad de Cádiz a 5 de agosto de 2005. Siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia de la Provincia de Cádiz.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS SEÑORES AUXILIARES DE FARMACIA, D. MANUEL CAMPUZANO RODRÍGUEZ. D^a FRANCISCA PARRONDO Y D. FRANCISCO ZAMANILLO TORNAY.

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, D. RAFAEL GONZÁLEZ CAMACHO Y actuando como Asesor, D^a M^aCARMEN FONCUBIERTA.

POR COMISIONES OBRERAS: Actuando como Asesor. D. JUAN PERIS MENCHETA.

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL FARMACÉUTICA GADITANA, D. ALFONSO JIMÉNEZ GONZÁLEZ Y D. ALFONSO JIMÉNEZ MATEO.

El objeto de la presente reunión es analizar la comunicación remitida por la Junta de Andalucía en relación con el Registro del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia 2004-2005 y concretamente con el artículo 18.e) relativo a las licencias en caso de fallecimiento.

Tras un amplio cambio de impresiones, las partes acuerdan que con independencia de que se concreten los grados de parentesco en dicho artículo 18.c), tal cuestión siempre tendrá como referente, el mínimo legal contenido en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que la licencia por fallecimiento contenida en ese apartado se ha pactado sin perjuicio de aplicar el texto literal del estatuto, de manera que no se perjudica ningún mínimo legal.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, acordando remitir copia de esta acta a la Junta de Andalucía para ser conocimiento y control, solicitándose que se continúe con la tramitación del registro del convenio colectivo que les fue remitido en su día.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.



Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas de Oficinas de Farmacia y sus trabajadores, y será de aplicación a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquellas, de conformidad con el arto 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación a todo el territorio de la Provincia de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 2.004: su vigencia será por dos años hasta el 31 de Diciembre de 2.005.

A partir del 1 de Enero de 2.006, terminada la vigencia de este convenio, por aplicación del artículo 5 de este texto, entrará en vigor el Convenio Nacional, quedando el presente convenio provincial sustituido por aquel.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

En caso de que por la Jurisdicción Laboral a instancias de la Autoridad Laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedarán sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva Mesa Negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la Sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Capítulo II. Compensación, absorción, garantía y seguimiento y control.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por las Empresas, por disposiciones legales o convencionales o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

Como quiera que exista otro convenio de ámbito nacional que, en cómputo global



y anual, mejora al presente, éste quedará automáticamente sustituido por aquel a partir del 1 de Enero de 2.006.

Artículo 6. Garantías Personales.

En todo caso se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose las mismas siempre con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Mixta Paritaria en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, que estará compuesta por tres miembros elegidos por cada una de las partes.

Esta Comisión actuará a petición de tres de ellos, quienes les convocarán por escrito con, al menos, diez días hábiles de antelación, y deberán incluir necesariamente el Orden del Día.

Será Secretario un miembro de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de los empresarios. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión deberá adoptar sus acuerdos por mayoría de sus miembros, reflejándolos por escrito, el cual será notificado a los interesados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la misma a los interesados en el plazo antes indicado, especificándose en tal Acta la posición de cada parte, con el fin de que quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o a aquellos otros organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

A estos efectos se fija el domicilio de la Comisión Mixta en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6.3ª planta.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta son las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
- 2.- A requerimiento de las partes, deberá mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran

suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Emitir Informes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la Salud Laboral en el trabajo de las Oficinas de Farmacia.

Título III. Contratación del personal y clasificación funcional.

Artículo 8. Contratación del personal.

La contratación del personal se realizará en todo caso por escrito, deberán ser visados por la correspondiente Oficina de Empleo, así como a instancia del trabajador por la Central Sindical de su elección.

Se recomienda a las empresas afectadas por el Convenio Colectivo que, en la medida de lo posible, mantengan los puestos de trabajo e igualmente se las invita a que, en los supuestos de admisión del personal, éste sea preferentemente con profesionales procedentes del paro.

Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo, se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquellos trabajadores vinculados a la misma por un contrato temporal.

En relación con los contratos temporales queda establecida la siguiente indemnización como consecuencia de la extinción de los mismos:

*Contratos inferiores a un mes de duración: NO hay indemnización.

*Contratos con duración de 1 a 12 meses: 2 días de salario por mes.

*Contratos superiores al año: 1 día de salario por mes.

Estas cantidades sustituyen a las establecidas legalmente.

Quince días antes de la finalización del contrato, el empresario entregará al trabajador propuesta detallada de liquidación, que deberá especificar con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes a atrasos de Convenio y los derivados de la aplicación de la Cláusula de Revisión.

La contratación de nuevo personal no se considerará a título de prueba, salvo que así se haga constar en el correspondiente contrato escrito.

La duración de dicho período no podrá exceder de:

Personal facultativo	3 meses
Auxiliar Mayor Diplomado	2 meses
Auxiliar Diplomado	1 mes
Técnico de Farmacia	1 mes
Auxiliar	1 mes
Ayudante	15 días

En todo caso el periodo de prueba será computable a efectos de aumentos periódicos por antigüedad.

Artículo 9. Modalidades de contratos.

Inicialmente y sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran introducirse en la legislación sobre contratación temporal derivada del Acuerdo Inter confederal, las modalidades contractuales serán las siguientes:

A) Contrato para la formación.

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera de un determinado nivel de cualificación. Se registrá por las siguientes especialidades:

* Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación necesaria para concertar un contrato de trabajo en prácticas. No existirá límite de edad si el trabajador es minusválido.

* El número máximo de contratos para la formación a realizar en cada Empresa se ajustará a las previsiones del R.O. 488/98, de 27 de Marzo.

* La duración mínima de estos contratos será de seis meses, y la máximo de tres años.

Si se conciertan por menos del tiempo máximo, podrá ser objeto de prórrogas sucesivas hasta ese límite.

*La duración del período de formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada laboral.

* A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste el nivel y la duración de la formación práctica adquirida por éste.

* La retribución del trabajador será equivalente al Salario Mínimo Inter profesional



para trabajadores mayores de 18 años y del 85% de ese salario mínimo para los menores de esa edad.

B) Contrato en prácticas.

Es el que se concierta con quien esté en posesión de la titulación de Licenciado en Farmacia, obtenida dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la fecha de celebración del contrato.

Las reglas generales de esta modalidad contractual serán:

* El puesto de trabajo permitirá la obtención de una práctica adecuada al nivel de estudios realizados por el trabajador.

* La duración del contrato será como mínimo de seis meses, pudiendo alcanzar un máximo de dos años, sin que ningún trabajador pueda estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

* La retribución del trabajador en prácticas será del 70% del Salario establecido en Convenio para su categoría profesional durante el primer año de relación laboral, y el 85% de ese salario durante el segundo.

C) Contrato de interinidad.

Es el concertado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En el contrato deberá especificarse tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa de la sustitución.

D) Contrato a tiempo parcial.

Es el que se concierta para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado habitual en esta actividad, sin que en ningún caso sea inferior a 15 horas a la semana.

Podrá concertarse este tipo de contratos tanto de duración indefinida como por tiempo determinado, atendiendo en este segundo caso a las modalidades contractuales legalmente previstas, con excepción del contrato para la formación.

En cada uno de estos casos de contratos a tiempo parcial por tiempo determinado habrá de estarse a las previsiones legalmente establecidas para cada modalidad.

El régimen legal de este tipo de contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del Real Decreto-Ley 15/98, de 27 de Noviembre y de la Ley 12/2001 de 9 de Julio que lo modifica.





E) Contrato eventual o por circunstancias de la producción.

Son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan la necesidad de celebrar este tipo de contratos.

Artículo 10. Clasificación funcional.

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

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

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

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

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

c) Técnico en Farmacia, es el trabajador que, con la titulación adecuada, como mínimo de Formación Profesional de 1er grado o equivalente, realiza las labores propias del Auxiliar de Farmacia, y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico Facultativo

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

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

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





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

c) Aprendiz, es el trabajador mayor de 16 años y menor de 21 años, ligado a la Empresa por contrato para la formación, en cuya virtud ésta, a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a enseñarle prácticamente los conocimientos propios de la actividad farmacéutica, En ningún caso el Aprendiz podrá dispensar al público ni hacer horas extraordinarias, ni nocturna, como tampoco realizar las tareas de limpieza del local de Farmacia; y si siendo su cometido la limpieza de todo el material que normalmente se utiliza dentro de la Farmacia. También realiza los servicios complementarios de abastecimiento de la Farmacia inherentes a la misma; el periodo de formación se computará a efectos de antigüedad. Todo trabajador mayor de 16 años tendrá el derecho, y la Empresa la obligación, de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social según la legislación vigente.

Grupo cuarto: Personal Administrativo:

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 organizada o distribuida en varias Secciones.

Jefe de Sección: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las Secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Contable: Se incluyen en esta Categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores.

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.

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.

Están comprendidos en esta categoría los que realizan el cobro de ventas al contado, revisión de talones de Caja u otras operaciones similares.



Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años que se inicia en el trabajo burocrático o de contabilidad, para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Grupo quinto: Personal Subalterno, que incluye el mozo, que es el trabajador cuyas funciones consisten en efectuar el transporte de mercancías dentro o fuera de la farmacia, hacer los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y se encarga de su reparto, así como cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

Artículo 11.

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

Artículo 11 bis. Personal No facultativo.

En aras de mejorar la profesionalización del sector que redunde en el aumento de calidad del servicio farmacéutico, y con efectos económicos desde el 1 de Julio de 2005, se acuerda por las partes que:

Aquel trabajador que a fecha 1 de Julio de 2.005:

- a) Se encuentre desarrollando las funciones recogidas en el R.O. 547/1995, de 7 de Abril, por el que se establece el título de técnico en Farmacia y las correspondientes enseñanzas mínimas y.
- b) Haya adquirido o adquiriera la titulación reglada de Formación Profesional o equivalente.

Pasará automáticamente a reconocérsele la categoría de técnico en farmacia, con efectos económicos desde el referido 1 de Julio de 2.005.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 12. Aspectos salariales.

A. El salario base es la parte de retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la Tabla que se une como Anexo al presente Convenio, y que sirve como base para el cálculo de todos los



complementos de cuantificación proporcional, teniendo efectos económicos desde 1 de Enero de 2.004.

B. Incremento y Cláusula de Revisión Salarial.

- Se acuerda un incremento económico para el año 2.004 del 4.1%, el cual ya ha sido aplicado en la tabla que se acompaña a este texto como Anexo I.

- Para el siguiente año 2.005, se acuerda un incremento del 4,25%

En el momento en que se conozca, el ipe real de ese año 2.005, se revisará la cantidad aplicada y en el caso de que el IPC real fuera superior al aplicado al inicio del año (4,25%). se complementará hasta alcanzar dicho IPC real con efecto retroactivo a principios de ese año 2.005.

Artículo 13. Antigüedad.

Con efectos del día primero de Enero del año 2,001, el concepto de antigüedad desaparece: a este fin, todos los trabajadores que con anterioridad a la indicada fecha estén en situación de alta en la empresa, consolidarán las cantidades devengadas por este concepto hasta ese día, percibiendo en sustitución del concepto de antigüedad un plus "ad personam" no absorbible ni compensable y revalorizable todos los años en al menos los mismos porcentajes de incremento que se pacte para los salarios, siéndole de aplicación, en caso de ser preciso, la cláusula de revisión de salarios pactada.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán exclusivamente de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes, en igual cuantía que las establecidas como salario base mensual, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes: 22 de Diciembre. 24 de Junio y 30 de Marzo. Esta última deberá abonarse de acuerdo con los salarios que este Convenio establece.

En dichas pagas extraordinarias se incluirán también, para aquellos trabajadores que tuvieran derecho al mismo, el complemento "Ad Personam" de nueva creación que ha surgido como consecuencia de la desaparición de la Antigüedad.

Artículo 15. Horas de Guardia.

Dada la obligación legal de prestar servicio de Urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho servicio se compensarán por descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que se acordase entre Empresa y Trabajadores a partir de ahora o estuviese acordado antes de la entrada en vigor de este Convenio su



compensación económica, remunerándose en este caso de la siguiente forma:

El valor de cada hora diurna o nocturna así trabajada consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario base mensual más antigüedad, sin repercusión de pagas extraordinarias, entre 24 días, dividiendo a su vez dicho cociente entre 6.5 horas. El resultado así obtenido se incrementará en el 50% para las jornadas laborales en días hábiles, y en el 140% para las jornadas de Domingos y Festivos. No obstante los Empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de compensación del trabajo por causa del Servicio de Urgencia.

La realización de las horas extraordinarias y turnos de Urgencia será de mutuo acuerdo entre Empresarios y trabajadores.

El trabajo prestado en servicio de urgencia completo se entiende sin perjuicio del descanso compensatorio de 12 horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos, dentro de la semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios y en los supuestos en que deban compensarse económicamente, el cálculo para la obtención de las horas nocturnas prestadas por causa del servicio de urgencia sufrirá un incremento del 60% y del 150% respectivamente para las jornadas laborales y festivas, en vez del 50% y del 140% antes citado, de conformidad con lo establecido anteriormente.

Capítulo V. Jornada, vacaciones. Licencias y excedencias.

Artículo 16. Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada laboral será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales. En ningún caso la jornada diaria podrá ser superior a las 8 horas diarias para los trabajadores menores de 18 años, ni superará las 9 horas para el resto de los trabajadores, a excepción de las jornadas de guardia y correturnos.

El período de descanso semanal queda fijado como mínimo en día y medio ininterrumpido, que comprenderá en todo caso la tarde del sábado y el día completo del domingo.

Serán días festivos a todos los efectos, además de los 14 establecidos por la Administración Central, Autonómica o Local y las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre.-

Artículo 17. Vacaciones.





Todo trabajador afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales, de forma consecutiva, de vacaciones retribuidas. Las mismas se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre de cada año.

A petición del trabajador y previo acuerdo con la empresa, se podrá establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales entre los meses comprendidos entre Junio y Septiembre de cada año, por causas no imputables al mismo, tendrá derecho a un incremento del periodo de vacaciones consistente en 4 días hábiles que serán disfrutados en la forma y condiciones que de mutuo acuerdo fijen en cada centro de trabajo el Empresario y los trabajadores afectados.

Artículo 18. Licencias.

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

A.- Veinte días naturales por matrimonio.

B.- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijos o abonos.

C.- Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos y cónyuges.

D.- Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F.- El personal que por necesidad tenga que acudir a la visita médica de forma personal, la Empresa le proporcionará el tiempo indispensable para tal fin.

G.- Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes totales o parciales en Institutos, Universidades. Escuelas Técnicas y/o Especiales (Formación Profesional) en los supuestos y forma que establece la legislación vigente.-

H.- Los trabajadores con un mínimo de 1 año en la Empresa podrán pedir, en caso de necesidad, permisos sin derecho a sueldo por un máximo de 15 días, repartidas dentro del año.

I.- Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de un hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal en una hora, que, a su opción, la



podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges. si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.-

J.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre por fallecimiento de la madre o por dejación de ésta en las últimas 4 semanas, cuando ambos trabajen.

Artículo 19. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia voluntaria del trabajador que lo solicite, se garantizará el reingreso voluntario en el puesto de trabajo, siempre que el mismo no esté ocupado por otro trabajador en sustitución del primero; en este supuesto, habrá que esperar a la extinción del contrato temporal que vincula al trabajador contratado para su sustitución.

En las excedencias voluntarias superiores a un año, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondría fin al que se viniese disfrutando con anterioridad. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Capítulo VI. Aspectos sociales.



Artículo 20. Jubilación anticipada.

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario al cumplir los 64 años de edad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de Julio, en la Ley 2/91, de 7 de Enero y demás normativa vigente, con el 100% de los derechos pasivos. Las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años solicite la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones y acuerdos, por otro trabajador desempleado, registrado en las Oficinas del INEM, mediante cualquiera de los contratos de trabajo vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal.

Si voluntariamente el derecho a la jubilación es ejercido por el trabajador con al menos 62 años, las Empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo (Ley 1991/84, de 31 de Octubre y RDL 1/95, de 24 de Marzo en su art. 12.4).

Las Empresas se comprometen a la conversión del contrato de relevo en un contrato indefinido al pasar el jubilado parcialmente a 1a situación de jubilado total.

Artículo 21. Jubilación obligatoria.

Las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los trabajadores que cumplan 65 años de edad.

No obstante aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización a la Seguridad Social que les garantice una pensión mínima de jubilación, podrán continuar en su puesto de trabajo hasta que reúnan las condiciones legales exigidas por la Seguridad Social para concederles una pensión de jubilación, todo ello según permiten las Sentencias del Tribunal Constitucional 22/1987, de 2 de julio y 58/1985, de 30 de Abril, así como la del Tribunal Supremo de 27 de Octubre de 1.987.

Artículo 22. Premio a la jubilación.

Las Empresas abonará al personal que se jubile, cualquiera que sea la antigüedad al servicio de la misma, un premio de:

Año 2.004.- 3.027,94 euros, si la jubilación se produce a los 63 años de edad del trabajador; 1.830.38 euros, si fuera a los 64 años de edad: o de 530,52 euros, si se produce a los 65 años de edad.

Año 2.005.- 3.152.09 euros si la jubilación se produce a los 63 años de edad del trabajador; 1.905,43 euros, si fuera a los 64 años de edad; o de 552,27 euros, si

se produce a los 65 años de edad.

Artículo 23. Póliza de Seguro.

Los Empresarios Farmacéuticos se obligan a concertar una Póliza de Seguros que cubra las coberturas siguientes con las cantidades que se especifican a continuación:

Fallecimiento por cualquier causa	6,286.59 euros
Invalidez Absoluta y Permanente	6,286,59 euros
Fallecimiento por accidente	12.573,17 euros
Fallecimiento accidente circulación	18.859,76 euros

Si las Compañías de Seguros rechazan la formalización del mismo con un trabajador, los empresarios no tendrán ninguna responsabilidad sobre dicha cobertura, siempre que la misma se produzca por la negativa de la Compañía y no por la falta de pago de la prima.

Artículo 24. Enfermedad y Accidente.

En caso de Incapacidad Temporal, el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de 18 meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo durante el periodo que las perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que no hubiese sido sustituido por otro empleado. En caso de ser sustituido percibirá la diferencia, si la hubiera, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto durante el periodo en que se abonasen las prestaciones económicas percibidas de la Seguridad Social.

Artículo 25. Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), así como a los reglamentos que la desarrollan.

Artículo 26. Reconocimiento Médico.

Se efectuará un reconocimiento médico completo entre los meses de Marzo a Junio de cada año; este será por cuenta de la Empresa, cuyos análisis deberán ser específicas, efectuándose y adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan en cada Departamento del Centro de Trabajo.

Artículo 27. Ropa de Trabajo.

Las Empresas afectadas por este Convenio entregarán cada año dos batas de trabajo a cada trabajador.

Disposiciones transitorias.

Primera.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter los conflictos de interpretación del mismo a los tribunales extrajudiciales de mediación, arbitraje y conciliación existentes o que pudiesen constituirse durante la vigencia de este Convenio en el ámbito provincial.

Segunda.- Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el R.DL 1/95, de 24 de Marzo, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29/3/95), o cualquier otra disposición de materia laboral que entre en vigor durante la vigencia del presente Convenio. En lo relativo a faltas y sanciones habrá de atenderse a lo contemplado en el Convenio Colectivo Estatal para Farmacias,-

Tercera.- Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente se tendrá en cuenta las previsiones para el año siguiente, en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales, tales como el insuficiente nivel de ventas, y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Mixta del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula: en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula.

Los Acuerdos de la Comisión serán adoptados por Mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la infamación recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todos ellos el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta Cláusula de inaplicación (Descuelgue) aquellas Empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Mixta.

Finalizado el período de Descuelgue. la Empresa se obliga a proceder a la

actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión: para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo para presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Anexo I. Tabla salarial.

Categoría profesional	Año 2004 (4.1%)
Personal facultativo	1.278.76 euros
Personal mayor diplomado	903.58 euros
Técnico farmacia/auxiliar diplomado	845.32 euros
Auxiliar de farmacia	787.06 euros
Ayudante	728.79 euros
Aprendiz aspirante	528.28 euros
Jefe administrativo	903.58 euros
Jefe de sección	845.32 euros
Contable	816.21 euros
Oficial administrativo	787.06 euros
Auxiliar administrativo	728.79 euros
Mozo	728.79 euros
Personal limpieza	3.39 euros/hora
Categoría profesional	Año 2.005 (+ 4.25%)
Personal facultativo	1.333.11 euros
Personal mayor diplomado	941.98 euros
Técnico farmacia/auxiliar diplomado	881.25 euros
Auxiliar de farmacia	820.51 euros
Ayudante	759.76 euros
Aprendiz aspirante	550.73 euros
Jefe administrativo	941.98 euros
Jefe de sección	881.25 euros
Contable	850.90 euros
Oficial administrativo	820.51 euros
Auxiliar administrativo	759.76 euros
Mozo	759.76 euros
Personal limpieza	3.53 euros/hora

Durante el año 2.005, el personal facultativo tendrá derecho a los siguientes



pluses:

Plus de Adjuntía.- de 25 euros brutos mensuales, para aquellos facultativos que realicen la fundón de adjunto, devengándose por doce meses año (no computando en las pagas extraordinarias).

Plus de sustitución. - De 40 euros brutos mensuales: se devengarán únicamente durante el tiempo que se realicen las sustituciones oficiales y se devengará el derecho a la parte proporcional en aquellos casos en que se realice sustitución por tiempo inferior a un mes. Únicamente se devengarán por doce meses año año, no computándose a efectos de pagas extraordinarias ni otros conceptos.

