



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo sectorial de Oficinas de Farmacia de Bizkaia (código convenio 48000965011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 14 de octubre de 2022 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 15 de noviembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS
DE FARMACIA DE BIZKAIA
AÑOS 2021-2024****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.— *Ámbito territorial***

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

Artículo 2.— *Ámbito personal y funcional*

A las normas del presente Convenio quedan sometidos todo el personal trabajador y los titulares de las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

Artículo 3.— *Ámbito temporal, vigencia*

La duración del presente Convenio será de cuatro años 2021, 2022, 2023 y 2024, si bien entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

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

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

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad*

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

CAPÍTULO II**PERIODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISIÓN DEL PERSONAL,
PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS.****Artículo 5.— *Periodo de prueba***

El ingreso del personal trabajador en la oficina de farmacia se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y, que no podrá exceder de 6 meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto del personal trabajador.

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

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la oficina de farmacia y la persona trabajadora podrá resolver libremente el contrato de trabajo sin sujeción a plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 6.— *Contrato de trabajo*

En cuanto a la forma del contrato de trabajo y comunicación a la oficina pública de empleo se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, y en particular, a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 sobre los contratos de duración determinada y fijo discontinuo.



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.4 del ET las personas contratadas con carácter temporal incumpliendo lo establecido en dicho artículo 15 adquirirán la condición de fijas.

Contratos de duración determinada (artículo 15 del ET) y fijos discontinuos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, ambas partes se remiten con carácter general en lo que respecta a los contratos de duración determinada del artículo 15 del ET y de carácter fijo discontinuo a lo que se regule en el Convenio Colectivo de ámbito sectorial de ámbito estatal y en particular a la duración máxima establecida para el contrato por circunstancias de la producción.

Artículo 7.— *El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*

El contrato en prácticas se regirá por lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los trabajadores.

La retribución del contrato en prácticas será del 80% del salario correspondiente al fijado por el Convenio Colectivo.

Artículo 8.— *Contrato de formación en alternancia*

El contrato de formación en alternancia se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución correspondiente al contrato para la formación será el porcentaje de jornada que se realice sobre el Salario Mínimo Interprofesional de cada año.

Artículo 9.— *Contrato a tiempo parcial*

La persona trabajadora se entenderá contratada a tiempo parcial cuando al amparo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de una persona trabajadora de la empresa a tiempo completo comparable.

Todos los contratos podrán celebrarse a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

Artículo 10.— *Contrato de relevo (jubilación parcial)*

El acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial mediante la reducción de su jornada de trabajo y salario a través de la celebración voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo parcial entre la oficina de farmacia y la persona trabajadora simultáneamente con la concertación por la oficina de farmacia de un contrato de trabajo de relevo con una persona trabajadora desempleada o vinculada a la empresa con un contrato tem-



poral está subordinado al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. — Permisos retribuidos

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en el caso de que la persona trabajadora haya comenzado su jornada el día del hecho causante que el permiso comenzará a computar desde el día siguiente.

Las personas trabajadoras vinculadas mediante la unión de parejas de hecho, consideradas como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en los términos previstos por dicha Ley.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural por matrimonio de hijos/as y hermanos/as.
- c) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificados, de cónyuge e hijos, cinco días naturales ampliable a un día más cuando la distancia supere los 250 kms hasta 400 kms y a dos días más cuando la distancia sea superior a los 400 kms.

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

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

Por hospitalización se entenderá cuando se precise ingreso hospitalario por más de 12 horas. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 12 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en la letra c) del presente artículo. En cualquier caso, la licencia no excederá del tiempo de duración de la hospitalización, sin perjuicio del tiempo de desplazamiento previsto en el párrafo precedente.

- d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. El tiempo será de cuatro días naturales cuando haya que realizar un desplazamiento al efecto.
- e) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, diagnosticadas, de padres y madres tres días naturales ampliables a un día más cuando se exija un desplazamiento superior a 250 kms. y de dos días más cuando supere los 400 kms.
- f) Tres días naturales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificada de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- g) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- h) Un día natural por traslado del domicilio habitual.



- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo, cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y artículo 39 de este Convenio.
- k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad cada día de trabajo, cuyo disfrute podrá realizarse mediante su acumulación en jornadas completas, mediando un preaviso al empresario de 15 días.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma oficina de farmacia ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la farmacia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la oficina de farmacia, debiendo comunicarlo por escrito.

- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del convenio colectivo.
- n) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras técnicas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizan en las empresas.
- o) Por el tiempo necesario, de asistencia de la persona trabajadora a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social o seguro médico privado debiendo la persona trabajadora elegir entre uno u otro. El permiso se concederá cuando coincidiendo el horario de la cita médica con el de trabajo se haya prescrito la consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora, salvo urgencias, con 48 horas de antelación el volante justificativo de la referida prescripción médica, a la oficina de farmacia. Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo trabajado invertido por la persona trabajadora en la asistencia al facultativo/a medicina general de la Seguridad So-



cial o seguro médico privado, debiendo la persona trabajadora elegir entre uno u otro, cuando éste prescriba la consulta para el médico especialista, siempre que la persona trabajadora preavise de ello a la oficina de farmacia y le presente el justificante médico acreditativo del tiempo de la asistencia.

- p) Las personas trabajadoras tendrán un permiso recuperable de 16 horas al año para el acompañamiento al médico de familiares de primer grado, siempre y cuando la consulta coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora. Para disfrutar del permiso, las personas trabajadoras deberán preavisar al titular de la farmacia con al menos 48 horas de antelación a la ausencia de su puesto de trabajo salvo urgencias que deberán justificarse. Las horas de permiso serán las estrictamente necesarias debiendo justificar en todo caso la asistencia al médico mediante justificante oficial.

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

Artículo 12. — Excedencias

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.bis. Por acuerdo expreso y por escrito entre la persona titular de la Farmacia y la persona trabajadora podrá pactarse un periodo de excedencia de un mes al año para el cuidado de hijos/as menores con reserva de puesto de trabajo y cumpliendo la empresa con las normas de cotización vigentes en cada momento.

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

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la farmacia la persona trabajadora que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. Lo regulado en los seis apartados anteriores se acomodará a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigente de cada momento.

Artículo 13.— Reducción de jornada por guarda legal

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

La concreción horaria de la reducción de jornada de Guarda legal y la determinación del periodo de disfrute corresponden a la persona trabajadora.

Solo por acuerdo entre las partes podrá acumularse la reducción en días completos.

Salvo acuerdo en contrario, la reducción deberá respetar la jornada ordinaria que venía realizando la persona trabajadora, teniendo en cuenta si se trata de una jornada partida o una jornada a turnos.

Se entenderá por jornada ordinaria aquella distribución de la jornada que venía realizando la persona trabajadora de forma habitual en el momento anterior a solicitar la reducción de jornada.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la oficina de farmacia con una antelación de 15 días el inicio del disfrute de la reducción.

En caso de que en la oficina de farmacia hubiera más de una persona trabajadora con reducción de jornada, deberán, siempre que sea posible, adecuar su horario de reducción mediante los turnos correspondientes para que no sean coincidentes.

Artículo 14.— Dimisión del personal

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

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

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

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la farmacia, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado/a con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

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

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



CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, ENFERMEDAD, VACACIONES Y FESTIVIDADES**Artículo 15.— Jornada de trabajo**1. *La jornada anual efectiva de trabajo*

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 la jornada anual será de 1.760 horas.

Las personas trabajadoras dispondrán desde el 1 de enero de cada año, de 1 día de libre disposición, cuyo disfrute deberá ser preavisado a la persona titular de la farmacia, al menos con tres días de antelación. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de una persona trabajadora a la vez y no será acumulable a vacaciones, ni a puentes.

Asimismo, el día de libre disposición, será recuperable laboralmente entre lunes y viernes y en ningún caso afectará a la jornada anual efectiva de 1.760 horas anuales, si bien a partir del ejercicio 2023 cuatro de las horas de dicho día serán no recuperables para el trabajador/a considerando una jornada diaria de 8 horas. En el caso de que la jornada del día solicitado por la persona trabajadora tuviera una duración distinta se aplicará el mismo porcentaje para determinar las horas recuperables y las que no.

2. *Calendario laboral: Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2021-2024*

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

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

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

Antes del 31 de enero de cada año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal que se situará en lugar visible para el personal.

Las personas trabajadoras deberán obligatoriamente solicitar las fechas de sus vacaciones provisionales del año antes del 15 de diciembre del año anterior para su aprobación definitiva por la persona titular de la farmacia.

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

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

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

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



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

B) Horario de urgencia de 22 horas a 9 horas:

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

Cuando la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia y guardia la farmacia podrá proceder de la siguiente forma: bien contratando a partir de 1997 a la otra persona trabajadora para la realización de este horario, o bien ofreciéndoselo a las personas trabajadoras ya existentes en la farmacia, en este caso mediante los acuerdos o modificaciones que de común consenso establezcan la empresa y la persona trabajadora.

C) Horario voluntario:

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

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

D) Sábado Santo, Nochebuena y Nochevieja:

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

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

E) Bolsa de Horas:

Se acuerda la creación de una bolsa de 50 horas de trabajo en cómputo anual, para todas las personas trabajadoras, de la cual podrán disponer por circunstancias imprevistas o sobrevenidas las oficinas de farmacia con los siguientes requisitos:

- La realización de dichas horas deberá ser preavisada a la persona trabajadora al menos con los 5 días de antelación establecidos en el actual artículo 34.2 del ET o con el preaviso que en cada momento resulte legalmente aplicable, exponiendo en una comunicación por escrito las causas de la necesidad de la utilización de las horas. En el caso de no ser posible preavisar con dicha antelación se podrá utilizar la bolsa de horas, si bien en ese caso la prestación de servicios será voluntaria para la persona trabajadora. No obstante, en la medida en la que este apartado ha sido modificado en cuanto al preaviso mínimo tras requerimiento de la Autoridad Laboral, si durante la vigencia del convenio colectivo se modificara el criterio contenido en la Sentencia del Tribunal Supremo número 43/05/2019, de 11 de diciembre de 2019, o se modificara la normativa legalmente aplicable, de forma que se reconociera el derecho de las partes firmantes a acordar un plazo de 48 horas como preaviso mínimo, este será el plazo de preaviso aplicable, debiendo en ese caso las partes firmantes a través de la Comisión Paritaria comunicarlo a la Autoridad



Laboral. Se podrán utilizar dichas horas para superar las 9 horas diarias. Sin perjuicio del descanso diario, semanal y entre jornadas que se establezca legalmente. Las horas de trabajo de dicha bolsa que se realicen en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22:00 horas a 9:00 horas, tendrán una remuneración del 150% de la hora ordinaria o con descanso equivalente en el mismo porcentaje.»

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

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

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

Artículo 16.— Horas extraordinarias

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

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

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

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

La persona trabajadora que perciba las horas extraordinarias con dicho recargo no podrá exigir además el descanso compensatorio.

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

Artículo 17.— Complemento por incapacidad temporal

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

Este complemento económico, que a la firma del convenio colectivo de vigencia 2021-2024 es el diferencial existente entre los actuales porcentajes de la prestación a cargo de la empresa y de la Seguridad Social y el 100% del salario mensual, no tendrá variación al alza para la empresa en el caso de que se modificaran los referidos porcentajes o el número de días de la prestación de I.T. que la normativa actual imputa a cargo de la empresa.

Artículo 18.— Vacaciones

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

Las personas trabajadoras deberán solicitar sus vacaciones provisionales a las farmacias antes del 15 de diciembre del año anterior, pudiendo disfrutarse del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre la farmacia y la persona trabajadora.



La persona trabajadora conocerá la fecha que le corresponda, al menos dos meses antes de su disfrute.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 19.— Retribuciones salariales

Las retribuciones salariales del año 2021 con efectos desde el 1 de enero serán las recogidas en las tablas salariales del Anexo II y que se han calculado aplicando un incremento de un 1,75% sobre las tablas de 2020.

Para el año 2022, se aplicará sobre las tablas del año 2021 un incremento de un 2,75%, con efectos desde el 1 de enero.

Para el año 2023 se aplicará sobre las tablas del año 2022 un incremento de un 2,25%, con efectos desde el 1 de enero.

Para el año 2024 se aplicará sobre las tablas del año 2023 un incremento de un 2,25%, con efectos desde el 1 de enero.

Las oficinas de farmacia deberán realizar el abono de los atrasos correspondientes a los años 2021 y 2022 en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial».

Artículo 20.— Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio Colectivo disfrutarán de dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad, incrementadas con los correspondientes complementos del artículo 20 del Convenio, en las siguientes fechas:

- Navidad: el 15 de diciembre.
- Vacaciones: el 15 de junio.



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

Artículo 21.— Complemento salarial por antigüedad y plus salarial personal*Plus Salarial Personal*

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

La cuantía consolidada por las personas trabajadoras por este concepto a 31-12-2020 tendrá el mismo incremento que el de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Complemento Salarial de antigüedad

A partir del día 1 de enero de 2004, entró en vigor para todas las personas trabajadoras un nuevo sistema de antigüedad, en sustitución del anterior vigente a 30 de junio de 2003, cuyo cómputo se realiza por quinquenios vencidos, con el límite de dos, a partir de los 18 años de edad de la persona trabajadora, sin que por este sistema de cómputo de antigüedad y el anterior puedan rebasarse los porcentajes del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de la reforma de 1994.

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

Artículo 22.— Plus de nocturnidad

Las personas trabajadoras que presten su trabajo, en tiempo nocturno, entre las 22:00 horas y 6:00 horas, percibirán un complemento salarial por cada hora de trabajo del 5% del salario base del Convenio. El trabajo en régimen nocturno tendrá los mismos contenidos que el diurno.

Artículo 23.— Plus de distancia

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo que desarrollen su trabajo fuera del Municipio de su residencia percibirán previa acreditación de los desplazamientos realizados, bien dos desplazamientos (uno de ida al trabajo y otro de vuelta al domicilio de residencia) cuando se trate de personas trabajadoras con una jornada continua, o bien cuatro desplazamientos (dos idas y dos vueltas) en el supuesto de que estas presten sus servicios a jornada partida el importe del medio de transporte más económico, hasta llegar al trabajo, exclusivamente los días que tengan que prestar sus servicios. Como excepción del punto anterior, tendrán igualmente derecho al plus de distancia, aquellas personas trabajadoras que tengan que desplazarse dentro del propio Municipio de su residencia a una distancia superior a 4 km computada desde su domicilio hasta el centro de trabajo por el camino vial más corto. Si la persona trabajadora una vez contratado cambiara de domicilio fuera de la provincia de Bizkaia, la farmacia no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

Artículo 24.— Plus responsabilidad farmacéutico regente

La persona trabajadora que de conformidad con la normativa de ordenación farmacéutica ejerza temporalmente las funciones de farmacéutico/a regente asumiendo las responsabilidades correspondientes al Titular o Cotitular de la Oficina de farmacia en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia de cualquiera de ellos, tendrá derecho a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» al percibo de un plus de 200 euros mensuales por 12 pagas durante el tiempo que efectivamente desempeñe su regencia y salvo que la oficina de farmacia ya esté retribuyendo dicha responsabilidad.

En los años 2023 y 2024 se mantendrá el mismo importe.

**Artículo 25.— Pago de retribuciones**

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

**CAPÍTULO V
SEGURIDAD E HIGIENE****Artículo 26.— Prendas de trabajo**

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

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

Artículo 27.— Vigilancia de la salud

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

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

Artículo 28.— Seguro y responsabilidad civil

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

De la póliza de seguro la farmacia facilitará una copia a las personas trabajadoras que lo soliciten.

**CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ASISTENCIAL****Artículo 29.— Promoción y formación profesional en el trabajo**

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

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando las personas traba-



adoras puedan realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Para el desarrollo y aplicación de este artículo se estará a las siguientes reglas:

Además de la formación que se reciba por las personas trabajadoras fuera de la oficina de farmacia se entenderá como formación, aquella ofrecida por la oficina de farmacia en el centro de trabajo y que cumpla los siguientes requisitos:

- Que sea una formación voluntaria, planificada y comunicada con antelación por la oficina de farmacia.
- Que la formación sea de al menos 30 minutos ininterrumpidos. Y de manera que pueda ser realmente aprovechada por los asistentes a la misma.
- Que no sean formaciones exclusivamente comerciales de venta de productos concretos sin contenido técnico. La mayor parte del contenido ha de ser para la obtención de conocimientos técnicos generales y profesionales sobre temas y contenidos de aplicación en la farmacia.
- La oficina de farmacia podrá voluntariamente asumir el coste cuando la formación concreta pueda resultar de especial interés para la misma.
- La persona trabajadora que solicite formación a la oficina de farmacia deberá hacerlo con 15 días de antelación al inicio de la formación y deberá aportar el programa o documento justificativo de la vinculación de la formación con la actividad de la oficina de farmacia.
- Si dos personas trabajadoras de la misma oficina de farmacia solicitasen la realización de la misma formación en el mismo horario, deberán alcanzar un acuerdo con la persona titular de la farmacia para adecuar el horario de la formación para poder cubrir el horario de la oficina de farmacia.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS

Artículo 30.— Organización del trabajo

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

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

Artículo 31.— Clasificación profesional

El régimen de clasificación profesional se corresponde con el regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen de clasificación profesional, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo. En este sentido, una vez firmado y publicado el XXV Convenio Colectivo para oficinas de farmacia de ámbito estatal se procederá por las partes, si fuera necesario, a incorporar los artículos referentes al presente convenio colectivo.

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



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

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

Grupos profesionales

Las personas trabajadoras por razón de sus funciones profesionales, se clasificará en los siguientes Grupos:

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

Grupo I. Personal facultativo.

Grupo II. Personal Técnico.

— Auxiliar Mayor Diplomado.

— Auxiliar Diplomado.

— Técnico/a de Farmacia.

Grupo III. Auxiliar de Farmacia.

— Auxiliar de Farmacia.

— Ayudante/a

— Contratado en formación

Grupo IV. Personal Administrativo.

— Contable.

— Oficial/a Administrativo/a

— Auxiliar Administrativo

Grupo V. Personal Subalterno.

— Mozo/a-recadista.

— Limpiador/a.

Categorías profesionales

Grupo I.—Personal Facultativo

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

Grupo II.—Personal Técnico

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar Mayor diplomado/a:

Es el/la auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios 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 y, siempre que tenga como mínimo a tres personas a su cargo que tendrán que ser indefectiblemente auxiliares o ayudantes.

Auxiliar diplomado/a:

Es el/la Auxiliar que posee el diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, y realiza las funciones propias de su categoría profesional, bajo la direc-



ción del farmacéutico y que, con la preparación necesaria, bajo el control directo de este prepara fórmulas magistrales.

Técnico/a en Farmacia:

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

Grupo III.—Personal Auxiliar de Farmacia

Auxiliar de Farmacia:

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

Ayudante:

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

Contratado en formación en alternancia:

Es el concertado por el trabajador/ra vinculado a la empresa por un contrato de formación regulado en el artículo 8 del Convenio Colectivo.

La retribución correspondiente al contrato para la formación será el porcentaje de jornada que se realice sobre el Salario Mínimo Interprofesional de cada año.

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

Grupo IV.—Personal Administrativo

Contable:

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

Oficial Administrativo/a:

Es quién en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requerirán propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales, y de recibos de salarios, en base al conocimiento de las normas que los regulan.

Auxiliar Administrativo/a:

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

Grupo V.—Personal Subalterno

Mozo/a-recadista:

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

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

Limpiador - Limpiadora:

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

**Artículo 32.— Ascensos**

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

- Grupo I. Se harán por libre designación de la empresa.
- Grupo II. Los Auxiliares Mayores Diplomados se designarán libremente por la Empresa entre los Auxiliares Diplomados.
- El Auxiliar Diplomado que lleve como mínimo 20 años en la empresa pasará a ser Auxiliar Mayor Diplomado tenga o no personal a su cargo.
- Grupo III. Los Auxiliares de Farmacia se designarán entre los ayudantes por antigüedad, previa prueba de aptitud.
- El contratado en formación que continúe en la empresa, una vez superado el tiempo máximo del contrato de formación previsto en este convenio, pasará a la categoría de ayudante.
- Los ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar a los cuatro años de permanencia en su categoría. En el caso de no existir vacante de Auxiliar percibirá la remuneración de este pero continuando, mientras no se produzca, en el desempeño de las funciones que venía realizando.
- Las pruebas de aptitud tendrán un carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que hayan de realizarse.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 33.— Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario se corresponde con el régimen disciplinario regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen disciplinario, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo. En este sentido, una vez firmado y publicado el XXV Convenio Colectivo para oficinas de farmacia de ámbito estatal se procederá por las partes, si fuera necesario, a incorporar los artículos referentes al presente convenio colectivo.

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

A) Se consideran faltas leves las siguientes:

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



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

Artículo 34. — Sanciones

1. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.
2. Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

Artículo 35. — Expediente disciplinario sancionador

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la instrucción de expediente sancionador.
2. Todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al personal y dándose cuenta de la resolución a los representantes legales del personal del centro de trabajo, si los hubiere.



3. El/la empresario/a realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará en su caso pliego de cargos al empleado expedientado.

4. El/la expedientado/a tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

5. Recibida la contestación al pliego de cargos, el/la empresario/a en el plazo de cinco días impondrá en su caso la sanción que estime correcta, que deberá notificarse al interesado por escrito.

6. En el caso de suspensión de empleo y sueldo o despido del personal, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, deberá ser informado si lo hay el/la representante legal del personal, en cuyo caso el/la inculcado/a podrá solicitar su presencia y asistencia.

7. De tratarse de un representante del personal, deberán ser oídos, aparte del/de la interesado/a, los restantes representantes si los hubiere.

Artículo 36.— Prescripción de las faltas

1. La prescripción de las faltas se regirá por lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El expediente disciplinario sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la prescripción de las mismas.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37.— Garantías detención del personal

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

Artículo 38.— Difusión y publicación de avisos

En relación con la difusión y publicación de avisos de los distintos sindicatos se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad sindical o normativa que la sustituya.

Artículo 39.— Jubilación y empleo

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

Artículo 40.— Garantías y derechos sindicales

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

Los/las miembros de la comisión negociadora del convenio, en sustitución de los/las delegados/as de personal, así como los componentes de la comisión paritaria del artículo 37 de este Convenio, con el límite de dos personas por sindicato tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a las reuniones correspondientes por el tiempo estrictamente necesario para ello.

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

Este permiso solo podrá ser disfrutado por dos personas por cada sindicato. Los sindicatos presentarán a la comisión paritaria un listado de personas que podrán acudir



a las reuniones de la comisión negociadora o la comisión paritaria pudiendo modificar dichas personas posteriormente mediante escrito a la comisión paritaria.

Artículo 41.— Comisión paritaria

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

Composición

La Comisión Paritaria está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo, es decir, la Asociación Profesional de Oficinas de Farmacia de Bizkaia, la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Bizkaia, y la Agrupación de Farmacéuticos, Regentes, Adjuntos, Sustitutos y Sin Ejercicio de Bizkaia —AFRASSEBI—.

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

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

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

Procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

Funciones

1. Interpretación del Convenio Colectivo:
 - 1.1. El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.
 - 1.2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 1.3. En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.



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

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

Artículo 42.— Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo

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

- a) Iniciado a instancia de la farmacia, el período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o, en defecto de estas, con la comisión designada por las personas trabajadoras de la empresa, y el mismo finalizará sin acuerdo, cualquiera de las partes, salvo que el empresario/a desistiera de su pretensión, podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse a contar desde la fecha en la que la discrepancia fuera planteada.
- b) Cuando la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo, y la empresa no hubiera desistido de su pretensión, las partes quedaran obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante del PRECO. En aras a la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, se acuerda que, lo previsto en él tiene naturaleza de acta de compromiso previo de sometimiento al arbitraje vinculante del PRECO.

Artículo 43.— Aplicación del estatuto de los trabajadores

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

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

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

Disposición Final Segunda

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



ANEXO I

DECRETO 188/1997, DE 29 DE JULIO DEL DEPARTAMENTO DE SANIDAD DEL GOBIERNO VASCO, POR EL QUE SE DETERMINA EL HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO DE LAS OFICINAS DE FARMACIA**Artículo 4. — Horario ordinario obligatorio común para todas las oficinas de farmacia**

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

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

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

1. Además de las horas previstas en el artículo anterior, todas las oficinas de farmacia ubicadas en la misma zona farmacéutica permanecerán abiertas al público 5 horas semanales comunes.

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

Artículo 6. — Horario ordinario obligatorio de ámbito municipal

1. Además de las horas comprendidas en los artículos anteriores, la totalidad de las oficinas de farmacia de un mismo municipio deberán prestar otras 5 horas semanales comunes de atención al público.

2. La distribución de dichas horas podrá realizarse de manera idéntica a la prevista en el apartado 2 del artículo anterior.

3. Cuando la distribución incluya total o parcialmente la jornada matinal de los sábados, la Autoridad Sanitaria podrá autorizar una distribución especial de las mismas, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la propuesta horaria con el sistema de alternancia previsto en el artículo 25.B.2 sea solicitado por la totalidad de los titulares de las oficinas de farmacia de un municipio.
- b) Que se alcance la media de 40 horas semanales, en cómputo mensual, para todas las oficinas de farmacia del municipio.
- c) Que el número de oficinas de farmacia abiertas al público en la jornada matinal de los sábados no sea, en ningún caso, inferior al número de oficinas de farmacia que deben permanecer abiertas al público conforme a lo dispuesto en el artículo 9.
- d) Que haya sido propuesto por el Colegio Oficial de Farmacéuticos correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4.

4. Excepcionalmente, cuando sea solicitado por la totalidad de los/las titulares de oficinas de farmacia de un determinado municipio, la Autoridad Sanitaria podrá aprobar la ampliación del horario ordinario obligatorio específico de ámbito municipal hasta un máximo de 5 horas semanales para el citado municipio.



5. Asimismo, y con carácter excepcional, en los municipios de menos de 2.500 habitantes, se podrá autorizar por la Autoridad Sanitaria, cuando así lo solicite el farmacéutico interesado, que la oficina de farmacia no permanezca abierta al público durante las horas a que se refiere el apartado 1 de este artículo, siempre que se garantice una adecuada atención farmacéutica en dicho municipio.

Artículo 7. – El resto de horario ordinario no obligatorio

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

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



ANEXO II

Categorías	Salario base 2021 (€)	2021 (1,75%) Valor quinquenio nuevo (€)	Plus nocturnidad hora (€)
Técnico/a Farmacéutico/a	2.026,16	101,31	0,63
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.596,73	79,84	0,50
Auxiliar Diplomado/a	1.459,87	72,99	0,46
Técnico/a de Farmacia	1.459,87	72,99	0,46
Auxiliar	1.323,67	66,18	0,41
Ayudante	1.194,12	59,71	0,37
Contable	1.459,87	72,99	0,46
Oficial/a Administrativo/a	1.323,67	66,18	0,41
Auxiliar Administrativo/a	1.194,12	59,71	0,37
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	877,65	43,88	0,27
Mozo/a Recadista menor de 18 años	832,81	41,64	0,26
Personal de limpieza por horas	7,21	0,36	0,26
Contrato para la formación en alternancia		% de la jornada sobre SMI	

Categorías	Salario base 2022 (€)	2022 (2,75%) Valor quinquenio nuevo (€)	Plus nocturnidad hora (€)
Técnico/a Farmacéutico/a	2.081,88	104,09	0,65
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.640,64	82,03	0,51
Auxiliar Diplomado/a	1.500,02	75,00	0,47
Técnico/a de Farmacia	1.500,02	75,00	0,47
Auxiliar	1.360,07	68,00	0,43
Ayudante	1.226,95	61,35	0,38
Contable	1.500,02	75,00	0,47
Oficial/a Administrativo/a	1.360,07	68,00	0,43
Auxiliar Administrativo/a	1.226,95	61,35	0,38
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	901,78	45,09	0,28
Mozo/a Recadista menor de 18 años	855,71	42,79	0,27
Personal de limpieza por horas	7,41	0,37	0,27
Contrato para la formación en alternancia		% de la jornada sobre SMI	

Categorías	Salario base 2023 (€)	2023 (2,25%) Valor quinquenio nuevo (€)	Plus nocturnidad hora (€)
Técnico/a Farmacéutico/a	2.128,72	106,44	0,67
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.677,56	83,88	0,52
Auxiliar Diplomado/a	1.533,77	76,69	0,48
Técnico/a de Farmacia	1.533,77	76,69	0,48
Auxiliar	1.390,67	69,53	0,43



Categorías	Salario base 2023 (€)	2023 (2,25%) Valor quinquenio nuevo (€)	Plus nocturnidad hora (€)
Ayudante	1.254,56	62,73	0,39
Contable	1.533,77	76,69	0,48
Oficial/a Administrativo/a	1.390,67	69,53	0,43
Auxiliar Administrativo/a	1.254,56	62,73	0,39
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	922,07	46,10	0,29
Mozo/a Recadista menor de 18 años	874,97	43,75	0,27
Personal de limpieza por horas	7,58	0,38	0,28
Contrato para la formación en alternancia		% de la jornada sobre SMI	

Categorías	Salario base 2024 (€)	2024 (2,25%) Valor quinquenio nuevo (€)	Plus nocturnidad hora (€)
Técnico/a Farmacéutico/a	2.176,61	108,83	0,68
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.715,30	85,77	0,54
Auxiliar Diplomado/a	1.568,28	78,41	0,49
Técnico/a de Farmacia	1.568,28	78,41	0,49
Auxiliar	1.421,96	71,10	0,44
Ayudante	1.282,79	64,14	0,40
Contable	1.568,28	78,41	0,49
Oficial/a Administrativo/a	1.421,96	71,10	0,44
Auxiliar Administrativo/a	1.282,79	64,14	0,40
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	942,82	47,14	0,29
Mozo/a Recadista menor de 18 años	894,65	44,73	0,28
Personal de limpieza por horas	7,75	0,39	0,28
Contrato para la formación en alternancia		% de la jornada sobre SMI	

— Sin perjuicio de lo dispuesto en las tablas salariales, si existiera un trabajador o trabajadora —a jornada completa— que en las categorías con menor salario percibiera en su conjunto y cómputo anual por todos los conceptos un salario inferior al SMI vigente en cada momento la Oficina de Farmacia deberá incrementar su salario en la cuantía necesaria, mediante un complemento salarial no consolidable, para asegurar al menos la percepción de dicha cuantía correspondiente al Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a cada año.

Igualmente, las partes firmantes aclararan que todas las cantidades económicas pactadas en el presente convenio colectivo lo son con carácter bruto y considerando una persona trabajadora a jornada completa, de forma que si la persona contratada lo fuera a tiempo parcial las percibirá proporcionalmente a la jornada efectivamente contratada.