

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2010
AYUDANTE	781,54 €
DEPENDIENTE MAYOR	938,64 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	578,70 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.039,85 €
JEFE DE SECCIÓN	976,35 €
CONTABLE TITULADO	976,35 €
CONTABLE	911,36 €
CAJERO	911,36 €
TAQUIMECANÓGRAFO	911,36 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	882,22 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	781,54 €
AUXILIAR DE CAJA DE 18 AÑOS	712,75 €
AUXILIAR DE CAJA DE 20 AÑOS	735,26 €
AUXILIAR DE CAJA DE 22 AÑOS	769,98 €

ANEXO II (CONTINUACIÓN)
TABLAS SALARIALES CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL 2010
(VIGENTES DESDE EL 1-01-2010)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2010
AUXILIAR DE CAJA DE 25 AÑOS	804,63 €
JEFE DE TALLER	976,35 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	872,17 €
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	769,16 €
AYUDANTE DE OFICIO	712,74 €
CONDUCTOR MECÁNICO	868,86 €
CONDUCTOR	752,05 €
CONDUCTOR MOTOCICLETA	752,35 €
CAPATAZ	750,71 €
MOZO ESPECIALIZADO	739,92 €

VIGENTES DESDE SU PUBLICACIÓN	
PLUS DE TRANSPORTE 2010	
CIUDAD:	96,71 €
EXTRARADIO:	120,27 €
DIETA COMPLETA 2010:	31,23 €
MEDIA DIETA 2010:	15,61 €
KILOMETRAJE:	0,29 €
UNIFORMES Y REPOSICION	
DE PRENDAS 2010:	157,37 €

Alicante, 14 de mayo de 2010.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1012814

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Oficinas de Farmacia -Código de Convenio 030118-5.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios Farmacéuticos de Alicante y de la Asociación Provincial de Auxiliares Técnicos de Farmacia de Alicante, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Convenio colectivo para oficinas de farmacia de la provincia de Alicante.

Capítulo I: ámbito de aplicación.

Artículo 1º: ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en las Oficinas de Farmacia de la Provincia de Alicante.

Artículo 2º: ámbito territorial.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Provincia de Alicante.

Artículo 3º: ámbito personal.- El presente Convenio será de aplicación a todo el personal empleado en las Empresas

de Oficinas de Farmacia y reguladas por la legislación laboral vigente, de conformidad con el Artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la competencia que, conforme a las Disposiciones Laborales de general aplicación, corresponde a la empresa en orden a la dirección y organización de la actividad laboral en el seno de la misma.

Artículo 4º: vigencia, ámbito temporal y denuncia.- La duración de este Convenio será de dos años naturales que comienzan a contarse el día 1º de enero de 2.009 y terminará el 31 de diciembre de 2010.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista para la extinción de su vigencia, mediante comunicación escrita a la otra parte y notificación a la Autoridad laboral, con expresión de las materias que deban ser objeto de la negociación comprometiéndose las partes a iniciar nuevas negociaciones en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la denuncia; si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes la vigencia del Convenio se prorrogará de año en año.(artículos 85.3.d y 86.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 5º: el Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia se respetarán las condiciones más beneficiosas que a virtud de otros convenios o pactos disfrutasen los trabajadores.

Artículo 6º: si la Autoridad Laboral estimase que este Convenio conculca la Legislación vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá a oficio de la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan, al objeto de subsanar anomalías, previa audiencia de las partes.

En el supuesto de que la Autoridad competente en uso de sus facultades adoptara las medidas citadas anteriormente, la Comisión Deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniéndose la vigencia del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas, obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

Capítulo II: clasificación del personal.

Sección 1ª.- Clasificación funcional.-

Artículo 7º.- La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener previstas todas las plazas que a continuación se enumeran si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 8º.- El personal afectado por este Convenio se clasificará en razón de los cometidos y responsabilidades que tengan asignados en su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1º: personal facultativo.- Que corresponde a quienes en posesión del Título de Doctor o Licenciado en Farmacia ejerce en la Oficina los servicios profesionales para los que se encuentra legalmente capacitado. Pertenecen al mismo:

A) Farmacéutico regente: será el Licenciado en Farmacia que asume temporalmente las responsabilidad correspondiente al Titular o Cotitular de la Oficina de Farmacia, en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia del Titular o Cotitular.

B) Farmacéutico Sustituto: es el Licenciado en Farmacia que ejerce temporalmente y asume las responsabilidades del Titular o Cotitular, en supuestos distintos a los descritos para el farmacéutico regente, que aparezcan regulados en la correspondiente normativa autonómica de ordenación farmacéutica.

C) Farmacéutico Adjunto: es el Licenciado en Derecho que, bajo la dirección del Farmacéutico Titular o Cotitular, Regente o Sustituto, colabora en las funciones propias de su profesión que se desarrollan en la Oficina de Farmacia donde se halla contratado.

Grupo 2º: personal técnico, que corresponde a las siguientes categorías:

A) Técnico en Farmacia: es el empleado en posesión de la titulación académica de Técnico en Farmacia y Parafarmacia, equiparable a la Formación profesional o equivalente, que realiza funciones recogidas en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre.

B) Auxiliar mayor diplomado (a extinguir).- Que se define como Auxiliar con Diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos o el Técnico de Farmacia, 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.

C) Auxiliar diplomado (a extinguir).- Es el Auxiliar de Farmacia con Diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, o el Técnico de Farmacia con titulación adecuada de Formación Profesional, que realiza las funciones propias del Auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico Facultativo.

Grupo 3º: personal auxiliar de farmacia, que comprende las siguientes categorías:

A) Auxiliar de Farmacia.- Es quien realiza todas las labores concernientes a la actividad de la empresa en general, colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza las laborales concernientes al despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social.

A) Ayudante (a extinguir).- Es el trabajador que coopera en las funciones propias del Auxiliar.

Grupo 4º: personal administrativo, que comprende las siguientes categorías:

A) Administrativo.- Es quien en posesión de la cualificación académica técnica y práctica ejerce las funciones administrativas en la empresa tales como trámite, redacción de correspondencia, gestión de informes, transcripción de datos a los libros contables, confección y liquidación de seguros sociales y subsidios, confección de las nóminas, archivo, confección de facturas, cobro de ventas al contado, y/u otras operaciones de contenidos similares, etc.

B) Oficial Administrativo (a extinguir).

C) Auxiliar Administrativo (a extinguir).

D) Contable (a extinguir).

Grupo 5º: personal de limpieza y mozo, que comprende las siguientes categorías:

A) Mozo.- Es aquel trabajador cuyas funciones consisten en efectuar el transporte de mercancías dentro o fuera de la farmacia, hacer los paquetes corrientes que no precisen enfardado o embalado y se encarga de su reparto, así como cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

B) Personal de Limpieza.- Es aquel empleado que se encarga de las tareas propias de su categoría dentro de la Oficina de Farmacia, formando parte de sus funciones el mantenimiento de las condiciones higiénicas necesarias en todas las dependencias del local donde se desarrolla la actividad empresarial, tales como zona de dispensación de medicamentos, almacén, baños, área administrativa, laboratorio.

En aras de mejorar la profesionalización del sector que redunde en el aumento de la calidad del servicio farmacéutico, se acuerda por las partes que:

1ª) Aquel trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio, ostente las dos siguientes circunstancias.

1.- Se encuentre desarrollando las funciones recogidas en el Real Decreto 547/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de Técnico en Farmacia y las correspondientes enseñanzas mínimas, y además,

2.- Haya adquirido o adquiriera la titulación reglada de Formación Profesional o equivalente, pasará automáticamente a serle reconocida la categoría de Técnico en Farmacia, siempre que se requiera dicho puesto en su centro de trabajo.

2ª) A fin de facilitar al personal Auxiliar el acceso a la categoría de Técnico en Farmacia, las partes, a través de la Comisión de Formación, se comprometen a elaborar un plan formativo, que se adaptará a los criterios que establezca el Instituto Nacional de las Cualificaciones y a lo que dispongan los Ministerios competentes.

Todas las categorías profesionales declaradas «a extinguir» en el presente artículo se mantendrán a título personal por quienes actualmente las ostenten, no pudiendo, por lo tanto, acceder a estas categorías ningún otro personal, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

La retribución salarial de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio pertenezcan a la categorías profesionales declaradas a extinguir, será la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 9º.- Teniendo en cuenta la actividad laboral de los trabajadores de Farmacia, requiere necesariamente un importante nivel de conocimientos, tanto la Asociación Provincial de Empresarios Farmacéuticos de Alicante como la Asociación Provincial de Auxiliares y Ayudantes de Farmacia de Alicante, se comprometen a organizar cursos de reciclaje y formación con el fin de conseguir de esta manera un mayor nivel de calidad asistencial, así como una mayor seguridad en el desempeño de las funciones propias de los trabajadores de Farmacia.

Artículo 10.- Primero.- Las modalidades y tipos de contrato que pueden realizarse, serán los previstos en las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas sobre esta materia que lo desarrollan vigentes en cada momento.

Segundo.- Son trabajadores contratados por tiempo determinado aquellos contratados por tiempo cierto, expreso o tácito, de acuerdo con la Legislación vigente y siempre que así se pacte por escrito y especialmente en los siguientes supuestos al amparo del artículo 15 del E.T:

A).- Contratos de obra o servicio determinado.- Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

B).- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.- Son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 b. del E.T, modificado por la Ley 12/2.001 artículo 1º.8º y Real Decreto 2720/1998 artículo 3.2 cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, o razones de temporada así lo exigiera aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Tercero.- Trabajadores contratados en formación.-

La duración de los contratos en formación no será en ningún caso inferior a 6 meses y tendrá una duración máxima de dos años. Se establece un periodo de prueba de un mes. Se regirán por los requisitos legales establecidos para las retribuciones, formación teórica, trabajo efectivo y demás condiciones aplicables a los mismos y se extinguirán al vencimiento del término convenido.

Cuarto.- Trabajadores contratados en prácticas.-

La duración de los contratos en prácticas no podrá ser inferior a seis meses y tendrá una duración máxima de dos años. Se regirán por las disposiciones legales que regulan este tipo de contrato formativo.

Capítulo III: ingresos y ascensos.-

Artículo 11º.- En la contratación de nuevo personal podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal facultativo: dos meses.
- Auxiliar mayor diplomado: un mes.
- Auxiliar diplomado y técnico de farmacia: un mes.
- Auxiliar y resto de personal: un mes.

Superado el periodo de prueba, su duración será computada en la antigüedad del trabajador a todos los efectos.

Artículo 12º.- Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría

tres años, continuando ejerciendo las funciones de Ayudante mientras no exista vacante de Auxiliar. En todo caso le corresponden los salarios de auxiliar. Dicho ascenso nunca podrá producirse cuando el trabajador esté disfrutando la situación de excedencia especial, excepción hecha de la enfermedad del trabajador.

Capítulo IV: jornada de trabajo, horas extras, enfermedad o accidente, vacaciones, prendas de trabajo.

Artículo 13.- Jornada de trabajo.- La duración de la jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los trabajadores o los representantes legales de éstos, en la empresa en que los hubiere, que deberá constar por escrito, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso, diario y semanal, legalmente previstos, y que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no sea superior a ocho horas diarias. Los acuerdos que a tal efecto puedan adoptarse deberán quedar reflejados en el Calendario Laboral.

Artículo 14º.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la Ley y deberán ser abonadas mensualmente, junto con las restantes retribuciones, con los siguientes recargos sobre el valor de las ordinarias:

* Diurnas: con el 75%.

* Nocturnas: con el 120%.

* Domingos y festivos: con el 150%.

De acuerdo con los módulos que se establecen en anexo al presente Convenio.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, podrá sustituirse el abono efectivo de las horas extraordinarias realizadas, por su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará al final de cada mes, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 15º.- Dada la obligación legal de prestar Servicio de Urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho Servicio de Urgencia, se remunerarán 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 veinticuatro días, dividiendo a su vez dicho cociente entre 6,66 horas; el resultado así obtenido, se incrementará en el 75% para las jornadas laborales y en el 150% para las jornadas de domingos y festivos. No obstante, los empresarios y los trabajadores de Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar, en cada centro de trabajo otras formas de retribución de trabajo prestado por causa del Servicio de Urgencia.

Artículo 16º.- Incapacidad temporal, maternidad y consulta médica.- En los supuestos en que proceda la percepción de prestaciones por incapacidad temporal, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a cargo de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador afectado, como complemento a tales prestaciones durante un periodo máximo de nueve meses desde la fecha de la baja y mientras permanezca en esta situación, la diferencia entre el importe de las mismas y el total del salario real que viniera percibiendo.

En los supuestos en que proceda la percepción de prestaciones por Incapacidad temporal, por enfermedad común, la empresa durante un periodo de nueve meses abonará al trabajador afectado, como complemento a tales prestaciones, la diferencia entre el importe de las mismas y el total del salario real que viniera percibiendo; en estos supuestos, cesará la obligación de abono de dicho complemento y el derecho a su percepción, durante el tiempo en que la empresa ocupe a otro trabajador interino para sustituir al afectado.

En los supuestos en que proceda la percepción de prestación por incapacidad laboral derivada de accidente no laboral, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno a las prestaciones de la seguridad social a las que tuviera derecho el trabajador, resultando esta una excepción a la regla anterior.

La situación de maternidad se regula por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno, ya que la Seguridad Social, durante esta situación, abona al beneficiario el cien por cien de su base reguladora, sin que quepan fórmulas de pago delegado.

Si el trabajador no fuese acreedor de prestaciones de Incapacidad Temporal por no tener cubierto el periodo mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.

Serán retribuidas a todos los efectos las ausencias de trabajadores para acudir a consultas médicas, siempre que lo hagan para atender a su propio estado de salud. El trabajador vendrá obligado a avisar a la dirección de la empresa con la suficiente antelación y a presentar a la misma el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, procurando emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible y hacerlo, en lo posible, en las horas que le indique la empresa en función de las necesidades de la misma.

Artículo 17º.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de 30 días naturales de descanso retribuido al año, preferentemente en los Meses de mayo, junio, Julio, agosto o Septiembre.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de mayo a septiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento al periodo de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cuatro 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. Se decidirá la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el personal y, en caso de no existir acuerdo, será rotativo.

El disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación.

Se considerarán festivos a todos los efectos, las dos tardes anteriores o posteriores según los casos, a la Fiesta Oficial mayor de cada localidad, más la tarde del lunes de Pascua.

Artículo 18º.- Las empresas afectadas por este Convenio entregarán las prendas de trabajo necesarias a cada trabajador.

Capítulo V: permisos, excedencias y preaviso de cese.

Artículo 19º.- Permisos.-

A) El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por las siguientes causas:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano. Estos días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la residencia del trabajador.

b) Por enfermedad grave del cónyuge o familiares que convivan o dependan de él, cinco días naturales, prorrogables discrecionalmente por la empresa. Si la empresa deniega la prórroga del trabajador, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

e) Cinco días por alumbramiento de la esposa, acumulables con los cinco días establecidos en el apartado B).

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales, previo aviso y con posterior justificación, hasta un máximo de cuarenta horas al mes, ampliables en casos necesarios de negociación o reuniones de la Comisión Paritaria, todo ello en relación a las personas a que se refiere el artículo 32 de este Convenio.

B) Días de asuntos propios.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, dispondrán de un día al año denominado de asuntos propios, que disfrutarán con las siguientes particularidades:

- 1) No podrá acumularse a vacaciones anuales ni a puentes, salvo acuerdo en contrario.
- 2) No disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario.

El disfrute de dicho día de asuntos propios, surtirá efecto con la entrada en vigor del presente Convenio, y la solicitud del mismo habrá de hacerla el trabajador con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio.

Artículo 20º.- Excedencia voluntaria.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por plazo mínimo de dos años y no mayor de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las solicitudes de excedencia voluntaria serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, se tendrán en cuenta las necesidades de trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otra análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa y no podrá acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, si no han transcurrido cuatro años desde su reingreso efectivo tras finalizar la anterior excedencia.

El excedente voluntario conservará solo su derecho preferente a ocupar las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existiera o se produjera en la empresa tras solicitar su reingreso.

Artículo 21º.- Excedencia forzosa.- Darán lugar a la situación de excedencia especial o forzosa las circunstancias siguientes:

- A) Designación o elección para cargo público que imposibilitara la asistencia al trabajo.
- B) Designación o elección para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia regular al trabajo.
- C) Disfrute de becas, viajes de estudios o participación en cursillos de formación propios de la especialidad, que imposibiliten la asistencia regular al trabajo.

El trabajador en esta situación tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que determinó la situación de excedencia y con una antelación de tres días a la fecha en que deba tener efecto; si el excedente forzoso no solicita el reingreso en el plazo antes estipulado causará baja definitiva en la empresa.

La empresa podrá cubrir las plazas de los excedentes forzosos con trabajadores interinos, quienes cesarán al reintegrarse aquéllos.

Artículo 22º.- Excedencia por cuidado de hijos.- Por el cuidado de cada hijo, sea por naturaleza o por adopción, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, desde la fecha del nacimiento de aquél.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El periodo de excedencia se computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

Artículo 23º.- Preaviso de cese.- Los trabajadores que voluntariamente deseen cesar en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal facultativo: 2 meses.
- Personal Técnico: 1 mes.
- Personal Auxiliar de Farmacia y Administrativos: quince días.
- Personal subalterno: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la suficiente antelación, dará derecho a la empresa a descontar del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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

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

Capítulo VI: retribuciones.

Artículo 24º.- Las Tablas Salariales para las distintas categorías y grupos profesionales son las que se establecen en el anexo de este Convenio.

Teniendo en cuenta la situación económica en general, la incidencia comercial en la Oficina de farmacia de la legislación sobre racionalización del gasto farmacéutico que afecta al sistema de precios de los medicamentos, así como la evolución negativa del IPC, durante los primeros meses del año 2009, se considera que es prioritario, tanto para las empresas como los trabajadores, hacer los máximos esfuerzos a su alcance para mantener los niveles de empleo y estabilidad en el mismo, por lo que para el año 2009, se mantienen las mismas retribuciones establecidas en la tabla salarial definitiva del ejercicio 2008.

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio para el año 2010 será incrementado en un 1,30 % sobre la Tabla Salarial definitiva correspondiente al año 2009 a partir del 1 de enero de 2010, resultado de aplicar sobre el IPC publicado para el ejercicio económico 2009 más 0,50, es decir, (0,8 % + 0,50 = 1,30 %).

La Tabla salarial para el año 2009 y 2010, que comprende a todos los grupos profesionales afectados por este Convenio Colectivo, se adjunta como anexo I y II.

Artículo 25º.- Además de las retribuciones mensuales ordinarias, los trabajadores comprendidos en este Convenio, anualmente, percibirán:

Dos pagas extraordinarias (de verano y Navidad) que se devengarán los días 24 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, por importe cada una de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Una paga de participación en beneficios del último ejercicio, que se abonará en el mes de marzo de cada año, por importe igual al de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Su importe será el del salario vigente en el momento de su pago.

Artículo 26º.- Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo dispondrán, como complemento de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa en la cuantía del 5% por trienio, sobre el salario base vigente en cada momento, sin que en ningún caso este complemento de antigüedad, por acumulación de trienios pueda superar el 60% del salario base que se perciba.

La fecha para inicio del cómputo del complemento de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en una misma empresa, incluyendo todos los meses y días en los que se haya percibido salario o remuneración, por servicios prestados, por vacaciones o por licencias retribuidas o una presta-

ción económica por accidente, sea o no laboral, o enfermedad, será computable el tiempo de excedencia forzosa o para el cuidado de hijos, no así el tiempo en que se hubiera permanecido en situación voluntaria de excedencia. Se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en la misma empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría, así como los prestados en periodo de prueba y en cualquier modalidad de contratación hasta alcanzar el carácter de fijo.

Cada trienio se computará de fecha a fecha, devengándose su importe a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

Cuando un trabajador cesa definitivamente en la empresa perderá todos los derechos derivados de la antigüedad anteriormente alcanzada, de tal modo que, en caso de posterior reingreso, el cómputo de su antigüedad comenzará a contarse a partir de esta nueva fecha.

Artículo 27º.- Complemento salarial en concepto de responsabilidad.

El personal Facultativo, es decir, farmacéuticos adjuntos, sustitutos y regentes, tienen derecho, en concepto de especial responsabilidad, a un complemento salarial cuya cuantía se fija en ochenta euros (80 €), y que percibirán mensualmente y en cada una de las pagas extraordinarias anuales.

Artículo 28.- De conformidad con la legislación vigente los trabajadores podrán acceder voluntariamente a la jubilación a partir de los 65 años de edad.

No obstante lo anterior, y para fomentar la contratación de trabajadores desempleados inscritos en las Oficinas de empleo, aquellos trabajadores contratados por cuenta ajena, que hayan cumplido los 64 años de edad, podrán acogerse a la jubilación anticipada con carácter voluntario y con derecho a cobrar el 100% de sus derechos pasivos con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, siempre y cuando, medie acuerdo previo entre el trabajador beneficiario y el empresario, consistente en:

Que el citado trabajador se obligue a tramitar su cese por jubilación con efectos desde el cumplimiento de los 64 años de edad, ante los organismos de la Administración del Estado competentes; y el Empresario se comprometa ante los mismos organismos a realizar nuevo contrato de trabajo por periodo no inferior a un año, a un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo, bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo vigente, a tiempo completo.

Esta solicitud excepcional de jubilación cumplidos los 64 años de edad podrá tramitarse con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese. El reconocimiento del derecho requiere el cese efectivo en la actividad y la simultánea contratación del nuevo trabajador cumpliendo con los requisitos expuestos y que se desarrollan el RDL 5/2001 y L 12/2001).

El incumplimiento, por parte de la empresa de este acuerdo, supondrá una sanción para el empresario, que vendrá obligado a abonar a la Entidad Gestora de la pensión de Jubilación, el importe de la pensión de jubilación que se devengue desde el cese del nuevo trabajador contratado hasta el cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria del trabajador beneficiario, es decir, hasta el día en que el mismo cumpla los 65 años de edad.»

Artículo 29º.- La empresa establece un permiso retribuido con motivo de la fidelidad y servicios prestados para aquellos trabajadores que tengan como mínimo 15 años de antigüedad en la empresa y decidan jubilarse voluntariamente con anterioridad a cumplir los 66 años de edad, equivalente como mínimo a mil doscientos euros.

Artículo 30º.- Prestación por muerte o invalidez.- Si como consecuencia de accidente laboral, incluido el accidente en itinere, se produjera la muerte del trabajador o se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la empresa abonará al productor, viuda o derecho habiente, la cantidad de 30.005 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Para atender a dicha prestación, las empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio, podrán libre-

mente concertar seguros o coberturas de pago de esta cantidad de la forma que estimen más conveniente. Las empresas que hayan concertado un seguro para cubrir esta eventualidad, entregarán a sus empleados fotocopia de la póliza.

Capítulo VII: premios, faltas y sanciones.

Sección 1ª: premios.-

Artículo 31º.- Los trabajadores recibirán una gratificación equivalente al salario de un mes, según convenio más antigüedad, al cumplir los quince años de permanencia en la misma Oficina. Al cumplir los veinte años de permanencia, la gratificación será de paga y media en las mismas condiciones. Al cumplir los veinticinco años de permanencia, la gratificación será de dos mensualidades en las mismas condiciones. Al cumplir los treinta años de permanencia la gratificación será de dos mensualidades y media, también en las mismas condiciones.

A partir de los treinta y cinco años de antigüedad, por cada periodo de cinco años, se abonará media paga únicamente.

El apartado anterior se aplicará únicamente a los trabajadores de Farmacia que tengan contrato vigente al uno de enero de 1996.

Todo trabajador al contraer matrimonio percibirá una gratificación de 30 euros.

Sección 2ª: faltas.

Artículo 32º.- Las faltas cometidas en el trabajo se consideran en razón de su importancia en: leves, graves y muy graves.

* Son faltas leves:

a) La falta de puntualidad no justificada, con retraso sobre el horario de entrada de 10 a 30 minutos.

b) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve espacio de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa o algún compañero.

c) Negligencia leve en el servicio al público.

d) Faltar al trabajo sin causa justificada un día al mes.

* Son faltas graves:

a) Un máximo de siete faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de treinta días.

b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, durante un periodo de treinta días.

* Se considerarán faltas muy graves: las relacionadas como causas justas para el despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas conforme a lo dispuesto por los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII: comisión mixta.-

Artículo 33º: Se constituye una Comisión mixta en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente:

Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, designados respectivamente por los miembros que han formado parte de la Comisión Deliberadora.

Será secretario un vocal de la Comisión que será nombrado por cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez en los representantes de los trabajadores y la vez siguiente entre los representantes de los empresarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores de cuantas materias sean de competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para toda la Provincia, de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean cometidos.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en interpretación de lo pactado será únicamente de la Comisión.

Los miembros de la parte de los trabajadores gozarán de las competencias y garantías que se reconocen a todos los efectos en el Estatuto de los Trabajadores.

La iniciativa para la convocatoria de las reuniones de la Comisión mixta corresponderá indistintamente, a cualquiera de las representaciones o partes que la integran, que se dirigirá a la otra por escrito con expresión del lugar, día y hora en que deba celebrarse, incluyendo en el orden del día los asuntos a tratar.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Mixta cuando asistan un mínimo de dos miembros de los designados por cada una de las partes.

Si asistieran a la reunión la totalidad de los miembros de ambas representaciones, por acuerdo de las partes, podrán incluirse en el orden del día otros asuntos no previstos en la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones.

Finalizada la reunión se extenderá un acta, en la que, previa referencia a la convocatoria, se reflejarán nominal de asistentes, los asuntos tratados y los adoptados, que deberá ser firmada por todos los asistentes. El plazo para decidir será de 20 días.

Artículo 34º.- Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.- Le serán facilitados a la Comisión Mixta, informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio.

Disposiciones adicionales.

Las relaciones laborales del personal afectado por este Convenio se someten expresamente a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

I) Todo lo contenido en los artículos precedentes se complementará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

II) Exclusión del régimen salarial.

El incremento económico pactado en el presente Convenio podrá no ser de aplicación únicamente en las empresas cuya estabilidad económica resultara dañada como consecuencia de tal aplicación y así lo acrediten.

Para acogerse a la exclusión, la empresa deberá formular petición a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 30 días naturales contados desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. De no existir acuerdo en orden a la posible fijación de condiciones económicas alternativas, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio, a instancias de la empresa y con audiencia de los trabajadores afectados, previa justificación de las causas que pudieran determinar la exención solicitada.

En el caso de que no se produjera el acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, se designará un arbitro de común acuerdo entre sus componentes para fijar las condiciones económicas alternativas.

III) Aquellos Auxiliares que por haber superado las pruebas para la obtención del diploma a que se refiere el artículo 8º grupo 2º, apartado b), con anterioridad al 1 de enero de 1.995, no solamente seguirán teniendo el reconocimiento profesional correspondiente, si no, la percepción de las consiguientes prestaciones económicas.

IV) El presente Convenio ha sido suscrito entre los representantes de la Asociación Provincial de empresarios Farmacéuticos de Alicante (A.P.E.F.A) y la Asociación Provincial de Auxiliares de Farmacia de Alicante.

V) - En el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Previo consulta de los representantes de los trabajadores, para la promoción de las condiciones de seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector de Oficina de Farmacia, APEFA, tiene constituido el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos laborales, que abarca el desarrollo de las actuaciones de asesoramiento y apoyo en actividades preventivas, de cada una de las empresas que hubieren suscrito el acuerdo de adhesión, con exclusión de la especialidad de vigilancia de la salud.

Las Asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de seguridad y salud de los trabajadores, potenciando el desarrollo de acciones formativas e informativas dirigidas a implementar los planes de prevención de riesgos laborales, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

VI.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, se comprometen a analizar y proponer formulas conducentes a la supresión del complemento de antigüedad y su transformación en «plus ad personam», cuya fijación se incluirá en la próxima negociación colectiva.»

ANEXO I		
ART. 24		
TABLA SALARIAL 2009		
CATEGORÍA	TOTAL EUROS MENSUALES	TOTAL EUROS ANUALES
PROFESIONAL		
FACULTATIVO	1470,49	22.057,35
AUX. MAYOR DIPLOMADO	1070,08	16.051,22
AUX. DIPLOMADO	979,25	14.688,75
TÉCNICO FARMACIA	979,25	14.688,75
AUXILIAR	891,95	13.379,25
AYUDANTE	808,49	12.127,35
JEFE ADMINISTRATIVO	1072,08	16.081,20
JEFE SECCION	998,25	14.973,75
CONTABLE	949,64	14.244,60
OFICIAL ADMINISTRATIVO	906,34	13.595,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	821,03	12.315,45
MOZO	808,78	12.131,70
LIMPIEZA	712,39	10.685,85

ANEXO II		
TABLA SALARIAL 2010		
(INCREMENTO ART. 24 * 1.30 %)		
CATEGORÍA	TOTAL EUROS MENSUALES	TOTAL EUROS ANUALES
PROFESIONAL		
FACULTATIVO	1489,61	22.344,15
AUX. MAYOR DIPLOMADO (A EXTINGUIR)	1083,99	16.259,85
AUX. DIPLOMADO (A EXTINGUIR)	991,98	14.879,70
TÉCNICO FARMACIA	991,98	14.879,70
AUXILIAR DE FARMACIA	903,55	13.553,25
AYUDANTE (A EXTINGUIR)	819,00	12.285,00
ADMINISTRATIVO	1086,02	16.290,30
JEFE SECCION (A EXTINGUIR)	1011,23	15.168,45
CONTABLE (A EXTINGUIR)	961,98	14.429,70
OFICIAL ADMINISTRATIVO(A EXTINGUIR)	918,12	13.771,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (A EXTINGUIR)	831,70	12.475,50
MOZO	819,29	12.289,35
LIMPIEZA	721,65	10.824,75

Alicante, 18 de mayo de 2010.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1012834

ANUNCIO

Vista el acta presentada en el día de hoy, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española - Asamblea Provincial de Alicante y, en aplicación de lo determinado en el artículo 3 del citado convenio, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 53, de fecha 18 de marzo de 2009, en el que establece: «Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, la revisión salarial se efectuará anualmente mediante negociación colectiva», y la