

- A) Público objetivo (sujeto a entrevistar).
 B) Sistema de encuesta (lugar de la entrevista).
 C) Modo de selección.
 D) Duración del cuestionario.

Dentro de cada dimensión se dan diferentes grados de dificultad. El esquema a utilizar sería el siguiente:

	Grado de dificultad (columna I)	Coefficiente de valoración (columna II)
(A) Público objetivo (sujeto a entrevistar).	Amas de casa sin filtro previo	0
	Individuo sin filtro previo	1
	Ama de casa con filtro previo	2
	Individuo con filtro previo	3
	Colectivos específicos (Médicos, directivos, etc.)	4
(B) Sistema de encuesta (lugar de la entrevista).	Calle	0
	Domicilio	1
	Otro (Empresas, lugar de trabajo, etc.)	2
(C) Modo de selección.	Cuota simple o ruta simplificada	0
	Ruta aleatoria completa	1
	Direcciones	2
(D) Duración del cuestionario.	Menos de 15 minutos	1
	15-30 minutos	2
	De 30 a 45 minutos	3
	Más de 45 minutos	4

Tabla de rendimientos diarios en cómputo global de entrevistas

Suma de valoraciones para una entrevista determinada*	Rendimiento mínimo exigible
1	20
2	15
3	8
4	7
5	6
6	5
7	5
8	4
9	4
10	2
11	2
12	1

* Obtenido por suma de las dimensiones A, B, C y D anteriores.

En los casos particulares no previstos aquí, se determinarán por analogía.

ANEXO III

Faltas: Se considerarán incumplimientos contractuales muy graves por suponer transgresión de la buena fe contractual los siguientes:

No rellenar correctamente los datos de la hoja de ruta de la encuesta cuando ello imposibilite la supervisión.

La elección incorrecta del entrevistado según las instrucciones recibidas.

No usar adecuadamente los materiales necesarios para la realización de la entrevista, de forma tal que alteren su resultado.

Alterar o recoger respuestas que no han sido dadas por el entrevistado.

Alterar el orden de las preguntas del cuestionario.

No realizar las entrevistas en los días indicados cuando con ello se alteren los resultados del estudio.

No respetar el secreto profesional, dando a conocer el resultado de la entrevista o divulgando el cuestionario.

15380 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia, que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1988, de una parte por las Entidades sindicales: Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España; Federación de Trabajadores de Químicas de USO; Federación de Químicas de CC.OO.; Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia y Federación de Servicios Públicos de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1988

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas de Oficinas de Farmacia y sus trabajadores y será de aplicación a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Vigencia.*—La duración de este Convenio será de un año natural, que comienza a correr y contarse el día 1 de enero de 1988 y terminará el 31 de diciembre de 1988, siendo sus efectos económicos retrotraídos a la indicada fecha del 1 de enero de 1988.

Art. 4.º El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que a virtud de otros Convenios o pactos particulares de Empresas pudieren disfrutar los trabajadores.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

CAPITULO II

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 6.º Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, por obra o servicio determinado, eventuales, interinos, contratados por tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Son trabajadores fijos los admitidos por tiempo indefinido en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato de trabajo.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, siempre que así se pacte por escrito de acuerdo con la legislación vigente. También podrán contratarse trabajadores por obra. Los trabajadores contratados por tiempo u obra o servicio determinados tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de su naturaleza y duración de su contrato, y cesarán al término del tiempo, realización de la obra o del servicio pactados sin indemnización alguna.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos por la Empresa cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en suspensión de contrato, con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad del artículo 19 de este Convenio, enfermedad o situaciones análogas y, cesarán al incorporarse

el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrare en el plazo legalmente establecido, la Empresa podrá prescindir del mismo resolviendo su contrato sin indemnización alguna, en el momento correspondiente al término de la reserva de puesto y el trabajador interino adquirirá desde ese momento la condición de fijo computándosele a efectos de antigüedad el período de interinidad. En caso de cese del trabajador interino por reincorporación en plazo del titular, percibirá aquél una indemnización de diez días por cada año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año. En todo caso, el contrato con el trabajador interino deberá formalizarse por escrito y en el mismo constará el nombre del trabajador al que se sustituye y la causa de su sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Son trabajadores contratados en formación laboral aquellos jóvenes de 16 años y menores de 18 que ingresan en la Empresa para recibir una formación laboral, a la vez que utilizan el trabajo del que aprende mediante pago de una retribución, todo ello en los términos del artículo 11, del Estatuto de los Trabajadores y legislación que lo desarrolla.

Son trabajadores en prácticas los Licenciados en Farmacia que sean contratados en los términos fijados por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y legislación que lo desarrolla.

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades aquí enunciadas, deberá efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuar el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Ante la grave situación de paro por la que atraviesa el sector, las Empresas de Oficinas de Farmacia se obligan a no contratar personal de nuevo ingreso que no justifiquen su inscripción en la Oficina de Empleo.

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Art. 7.º La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas que a continuación se enumeran si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Art. 8.º El personal afectado por este Convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1.º Personal facultativo, que comprende 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.

Grupo 2.º Personal técnico, que comprende las siguientes categorías:

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

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

Grupo 3.º Personal Auxiliar de Farmacia, que comprende las siguientes categorías:

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

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

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

Grupo 4.º Personal Administrativo, se mantienen las mismas categorías que en la Ordenanza Laboral.

Grupo 5.º Personal Subalterno, que incluye al Mozo, se acuerda mantener lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Art. 9.º Las Empresas en las que no existiera plaza de Ayudante vacante y que hicieran constar dicha circunstancia por escrito al tiempo de formalizar el contrato de aprendizaje o en formación, podrán dar por rescindido dicho contrato al Aprendiz en la fecha de terminación del aprendizaje, siempre que continuara subsistiendo la ausencia de plaza

vacante de Ayudante en dicha fecha, abonando la Empresa al Aprendiz que cesa una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

CAPITULO III

Ingresos, ascensos

Art. 10. La contratación de nuevo personal no se considerará a título de prueba, salvo que así se haga constar en el correspondiente contrato extendido por escrito. La duración de dicho período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Facultativo: Tres meses.
Auxiliar Mayor diplomado: Dos meses.

Auxiliar diplomado: Dos meses.

Auxiliar y Ayudante: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

El período de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos de antigüedad.

Art. 11. Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría dos años, y percibirán el salario correspondiente a dicha nueva categoría, pero continuarán ejerciendo las funciones de Ayudante mientras no exista vacante de Auxiliar. Dicho ascenso nunca podrá producirse cuando el trabajador esté disfrutando de excedencia especial, pero no obstará al referido ascenso la enfermedad del trabajador.

El Ayudante que continúe ejerciendo las funciones de Auxiliar con arreglo a lo establecido en el párrafo precedente y obtenga la categoría de Auxiliar diplomado no percibirá el salario correspondiente a esta otra nueva categoría mientras no pase a ejercer las funciones de la misma.

CAPITULO IV

Jornadas de trabajo, horas extras, enfermedad, vacaciones

Art. 12. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo, siendo competencia exclusiva del Farmacéutico la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia.

La jornada semanal tipo será de cuarenta horas, con independencia de que en ciertas provincias, localidades o Empresas puedan realizarse otras horas semanales, siempre respetando el máximo de horas anuales y sin perjuicio de las facultades de los Colegios Oficiales de Farmacéuticos de garantizar el servicio sanitario mediante horario, guardias, etc., sobre los profesionales Farmacéuticos.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, en todo caso, será voluntaria, de acuerdo con la ley, y se abonarán con los siguientes recargos:

Diurnas, con el 75 por 100.
Nocturnas, con el 118 por 100.
Domingos y festivos, con el 140 por 100.

El módulo de cálculo sobre el que se aplicarán estos recargos será el establecido en el anexo al presente Convenio.

En caso de que una hora sea nocturna y además festiva, se abonarán con el recargo de estas últimas.

Art. 14. 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 6,6 horas; el resultado así obtenido se incrementará en el 50 por 100 para las jornadas laborales y en el 140 por 100 para las jornadas de domingos y festivos. No obstante, los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar en cada Centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo prestado por causa del servicio de urgencia.

La realización de las horas extraordinarias y turnos de urgencia serán de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Art. 15. El trabajo prestado en servicio de urgencia se entienda sin perjuicio del descanso compensatorio de doce horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos dentro de la semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios, el cálculo para la obtención del valor de las horas nocturnas prestadas por causa de servicio de urgencia sufrirá un incremento del 60 por 100 y del 150 por 100 para las jornadas de domingos y festivos, en vez de 140 por 100, todo ello conforme ha quedado determinado en artículo precedente.

Art. 16. *Enfermedad.*—En caso de incapacidad transitoria, el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de dieciocho meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo, durante el período que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que no hubiese sido sustituido por otro empleado. En caso de ser sustituido, percibirá la diferencia, si la hubiese, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto, durante el período en que se abonasen las prestaciones económicas percibidas de la Seguridad Social.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutaran obligatoriamente de treinta días 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 sobre el período de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cinco días hábiles, que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo, fijen en cada Centro de trabajo el empresario y trabajadores afectados. Se decidirá la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el personal y, en caso de no existir acuerdo, será rotativo. La fecha de disfrute de las vacaciones se conocerá con dos meses de antelación.

CAPITULO V

Licencias y excedencias

Art. 18. 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 tres días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de 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, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

e) Tres días naturales por nacimiento de hijo. En caso de parto en circunstancias que produzcan una gravedad fuera de lo común, esta licencia podrá ampliarse hasta cinco días naturales. En caso de continuar la gravedad tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario. Todos los trabajadores disfrutarán de permiso retribuido las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del sábado santo.

Art. 19. Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superar los cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

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

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo establecido a las mismas y, en especial, a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

Art. 20. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las circunstancias siguientes:

Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier Central Sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.

Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional propios de la especialidad.

Prestación del servicio militar voluntario u obligatorio durante el período mínimo de su duración.

Art. 21. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de ésta y no tendrán derecho durante tal período al percibo de su retribución.

Las excedencias especiales que al cesar tal situación no se reingresen en su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Los excedentes especiales por servicio militar, después de llevar dos años en la Empresa al iniciar dicho servicio militar, tendrán derecho al

reincorporarse al trabajo a percibir las pagas extraordinarias de junio y Navidad devengadas durante su ausencia.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 22. El salario base de los trabajadores comprendido en este Convenio Colectivo es el fijado por categorías en la tabla salarial que figura como anexo al presente texto articulado.

Art. 23. Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutaran exclusivamente de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes de igual cuantía de las establecidas como salario base mensual, incrementadas con los correspondientes complementos personales de antigüedad, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

a) El día 22 de diciembre.

b) El día 24 de junio.

c) El día 30 de marzo, en concepto de participación de beneficios correspondiente al ejercicio anterior.

Art. 24. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutaran, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa en la cuantía del 5 por 100 por cada trienio, calculados y abonables conforme prevé la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia, con las lógicas variaciones de cálculo, como consecuencia de las modificaciones introducidas en el presente artículo.

Art. 25. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria para los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años de edad.

Se exceptúan de dicha obligatoriedad a aquellos trabajadores que, habiendo cumplido sesenta y cuatro años, no tengan derecho a la percepción de las máximas prestaciones por jubilación que con arreglo a sus anteriores cotizaciones les hubiera correspondido, como consecuencia de no haber cotizado la totalidad de los periodos anuales que la legislación establece a tales fines. No obstante, tales trabajadores podrán acogerse a la jubilación con carácter voluntario al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio, y demás normativa vigente. Los referidos trabajadores serán compensados en 30.000 pesetas por cada año que adelanten su jubilación desde los sesenta y nueve años, con un máximo de 150.000 pesetas.

Los empresarios se obligan a sustituir a todo trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a la percepción a cualquiera de las prestaciones por desempleo, joven demandante de primer empleo o mayor de cuarenta y cinco años de edad.

Art. 26. Las Empresas abonarán al personal que se jubile, siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la Empresa, un premio de 75.000 pesetas.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 27. Como premio de constancia, los trabajadores que lleven un cierto número de años en la misma Empresa percibirán los siguientes premios:

A los quince años, una paga (salario base más antigüedad).

A los veinte años, una paga y media (salario base más antigüedad).

A los veinticinco años, dos pagas (salario base más antigüedad).

A los treinta años, dos pagas y media (salario base más antigüedad).

En caso de que en una misma Empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la Empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 28. Las faltas cometidas en el trabajo se consideran en razón de su importancia en leves, graves y muy graves:

Son faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificada, con retraso sobre el horario de entrada de diez a treinta minutos.

b) El abandono sin causa justificada de servicio, aunque sea por breve tiempo y como consecuencia de ello se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a algún compañero.

c) Negligencia leve en el servicio al público.

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

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar al trabajo sin causa justificada dos días 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.

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Art. 29. 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.

CAPITULO VIII

Defensa de la salud y órganos de seguridad en el trabajo

Art. 30. En esta materia se estará a la normativa legal vigente o a la que en el futuro se establezca. Los órganos de control y vigilancia, así como sus funciones serán las determinadas en la mencionada normativa.

Art. 31. Las Empresas afectadas por este Convenio entregarán dos batas de trabajo a cada trabajador al inicio de su contrato laboral. Dichas prendas se renovarán al menos una vez al año.

CAPITULO IX

Comisión Mixta Paritaria

Art. 32. 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 cinco representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, designados, respectivamente, por las Organizaciones que han formado parte de la Comisión deliberadora.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el ámbito territorial del presente Convenio.

CAPITULO X

Funciones de la Comisión Paritaria

Art. 33. Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio en cuestiones generales.

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 y aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio Colectivo General de Oficinas de Farmacia tenor siguiente:

4.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a la política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, niveles globales de venta, nivel de productividad, rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles.

4.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las Centrales Sindicales y por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles con periodicidad anual.

4.3 Análisis de la evolución del empleo.

5. Emisión de informes de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad e higiene en el trabajo en las Oficinas de Farmacia.

6. El estudio y, en su caso, la adopción de los acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las Entidades sindicales sometan a la consideración de la Entidad empresarial respecto

de la reclasificación del personal que presta su trabajo en las Oficinas de Farmacia. A estos efectos y previa formulación de las correspondientes propuestas, las reuniones deliberadoras de la Comisión Mixta Paritaria se celebrarán, al menos, mensualmente.

7. A efectos de notificaciones se fijan los siguientes domicilios:

Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, en la calle General Oraa, 70, 4.ª planta, de Madrid.

Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, en la calle Lorenzo Leal, 6, piso 2.º A, de Sevilla.

Unión Sindical Obrera-Federación de Trabajadores de Químicas, en la calle Príncipe de Vergara, 13, piso 7.º, de Madrid.

Comisiones Obreras-Federación de Químicas, en la calle Fernández de la Hoz, 12, de Madrid.

Unión General de Trabajadores-Federación de Servicios Públicos, en la avenida de América, 25, 3.ª planta, de Madrid.

Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares, Ayudantes y Empleados de Farmacia, en la calle Mayor, número 1, piso 2.º, despacho 23, también de Madrid.

Art. 34. A partir del día 1 de diciembre de 1988, todos los trabajadores de las Oficinas de Farmacia disfrutarán de un Seguro de Accidentes, que contratarán los empresarios por su cuenta y cargo y que cubrirá los accidentes ocurridos a los trabajadores dentro de la Oficina de Farmacia como consecuencia de la realización de su trabajo o del desarrollo de los hechos originados por robo o atraco, consumados o no, y tanto debidos directamente a la comisión de los mismos como indirectamente al tratar de evitarlos, salvar personas o bienes o capturar a los autores y de los que resulte muerte, invalidez permanente total cualificada, absoluta o gran invalidez de los trabajadores, cuya garantía será en todos dichos supuestos de tres millones de pesetas por cada trabajador.

La Comisión Mixta Paritaria velará por el cumplimiento del pacto contenido en el presente artículo y, en su caso, propondrá la forma que estime más conveniente a fin de facilitar a los empresarios la contratación de pólizas colectivas.

ANEXO 1

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Farmacia correspondiente al año 1988

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Facultativo	93.733	1.405.988
Auxiliar M. D.	69.268	1.039.022
Auxiliar diplomado	63.424	951.367
Auxiliar	57.796	866.941
Ayudante	52.387	785.806
Aprendiz de dieciséis años	26.843	402.651
Aprendiz de diecisiete años	29.124	436.865
Jefe administrativo	68.839	1.032.581
Jefe Sección	63.425	951.367
Contable	60.613	909.194
Oficial administrativo	57.796	866.941
Auxiliar administrativo (Caja)	52.387	785.806
Aspirante de dieciséis años	26.843	402.651
Aspirante de diecisiete años	29.124	436.865
Mozo	52.387	785.806
Limpieza	Mínimo interprof.	Mínimo interprof.

ANEXO 2

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

Hora extra diurna:

$$\frac{s. b. m. + c. a. \times 15}{1.826,45} \times 75 \%$$

Hora extra nocturna:

$$\frac{s. b. m. + c. a. \times 15}{1.826,45} \times 118 \%$$

Hora extra festiva:

$$\frac{s. b. m. + c. a. \times 15}{1.826,45} \times 140 \%$$

s. b. m. = Salario base mensual.

c. a. = Complemento antigüedad.