

CONSULTAS MÁS FRECUENTES

COMPLEMENTO PERSONAL DE GARANTIA

¿El Complemento Personal de Garantía sustituye al anterior Plus ad Personam?

Respuesta: el actual artículo 51 del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

“51.2. El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, divida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.”

Por lo tanto, el anterior Plus ad Personam quedará subsumido en el actual CPG, si en el caso concreto de que se trate existen las diferencias retributivas a que se refiere el precepto transcrito.

¿El Plus ad Personam del anterior convenio (art. 33) sigue subsistiendo?.

Respuesta: el actual artículo 51 del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

“51.2. El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, divida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.”

Por lo tanto, el anterior Plus ad Personam quedará subsumido en el actual CPG, si en el caso concreto de que se trate existen las diferencias retributivas a que se refiere el precepto transcrito.

¿Las cantidades que los trabajadores venían percibiendo por la antigüedad o Plus ad Personam del anterior Convenio están sujetas a revisiones?

Respuesta: el actual artículo 51 del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

“51.2. El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, divida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.”

Del texto transcrito se desprende fácilmente que el anterior Plus ad Personam quedará incluido dentro del actual CPG y que el importe de éste será revalorizable, no absorbible ni compensable.

Ahora bien, en ninguna parte se dice cómo haya de revalorizarse el CPG, sin que, en opinión de FEFE, tenga por qué interpretarse que se le tenga que aplicar los mismos incrementos que los que experimenten las tablas retributivas del Convenio, ya que nada autoriza esa supuesta extensión. Por consiguiente, habrá de ser la Comisión Paritaria la que, cuando proceda a publicar las revalorizaciones de los salarios correspondientes a cada anualidad, establezca también los coeficientes que hayan de atribuirse al CPG, en su caso, de forma que si nada dijere al respecto la posible revalorización habría de quedar aplazada.

Plus ad personam del anterior convenio (art. 33). Como en el nuevo convenio no aparece la leyenda “revalorización”, “¿se tiene que aumentar porcentaje de incremento en el trabajador que tenga Plus ad Personam?

Respuesta: el actual artículo 51 del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

“51.2. El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, dividida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.”

Del texto transcrito se desprende fácilmente que el anterior Plus ad Personam quedará incluido dentro del actual CPG y que el importe de éste será revalorizable, no absorbible ni compensable.

Ahora bien, en ninguna parte se dice cómo haya de revalorizarse el CPG, sin que, en opinión de FEFE, tenga por qué interpretarse que se le tenga que aplicar los mismos incrementos que los que experimenten las tablas retributivas del Convenio, ya que nada autoriza esa supuesta extensión. Por consiguiente, habrá de ser la Comisión Paritaria la que, cuando proceda a publicar las revalorizaciones de los salarios correspondientes a cada anualidad, establezca también los coeficientes que hayan de atribuirse al CPG, en su caso, de forma que si nada dijere al respecto la posible revalorización habría de quedar aplazada.

El CPG:

Se refiere al Complemento ad Personam o a cualquier otro complemento que tenga el trabajador, como por ejemplo: retribución voluntaria, Plus de Actividad...?

Respuesta: el actual artículo 51.1. del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

No cabe, pues, la menor duda de que el actual CPG engloba todo tipo de retribuciones salariales, suprimiendo la variedad de pluses y complementos que con anterioridad hubieran podido crearse. Al sumarse todos ellos y establecerse la correspondiente diferencia retributiva, en su caso, con respecto a los salarios de las tablas del Anexo I, quedará como único concepto el CPG.

Al personal en alta que a la fecha de la firma del Convenio tuviera adquirido dicho concepto retributivo (se refiere al Plus de Adjuntía, Regencia o Sustitución) ¿le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 51 sobre Complemento Personal de Garantía?

Respuesta: el artículo 28 del anterior Convenio de Oficinas de Farmacia establecía lo siguiente:

“ARTICULO 28. PLUS DE ADJUNTÍA, PLUS DE SUSTITUCIÓN, PLUS DE REGENCIA.

”Para el facultativo que desempeñe el trabajo de adjunto, según la Legislación Autonómica correspondiente, se establece un “Plus de Adjuntía” por doce meses al año.

“Desde la publicación del presente convenio, en el año 2004 – 40 euros brutos mensuales.

“Para todo el año 2005 – 50 euros brutos mensuales.

“Para todo el año 2006 – 60 euros brutos mensuales.

“Desde la publicación del presente convenio en el año 2004:

“Para el sustituto, según la Legislación Autonómica correspondiente.

“Plus de Sustitución, por doce meses al año : 110 euros brutos mensuales.

“Para el Regente, según la Legislación Autonómica correspondiente.

“Plus de Regencia, por doce meses al año: 110 euros brutos mensuales.

“Dichos pluses se mantendrán mientras el trabajador ostente dicho cargo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se pudieran estar disfrutando, operando, para este caso, lo dispuesto en el artículo 5 del presente convenio.

“Lo recogido en el presente artículo entrará en vigor a partir de su publicación en el BOE.”

Consiguientemente, está claro que los referidos pluses no pueden integrarse en el CPG actual, ya que sólo regían para los años reflejados en el Convenio precedente y ahora han sido sustituidos por el nuevo Plus Farmacéutico.

Si al personal que tenía consolidada una antigüedad y viniera cobrando el Plus ad Personam, hay que incrementarle ese importe en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales, o bien incrementarle en función del IPC, o si se queda fijo en el importe que tenga hasta el momento.

Respuesta: el actual artículo 51 del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 51.- Complemento Personal de Garantía.-

“51.1.- Cuando se produzcan diferencias retributivas, en cómputo anual, al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del mismo, se reflejará el importe de dichas diferencias en el recibo de salarios, como Complemento Personal de Garantía (CPG), de carácter revalorizable, no absorbible ni compensable.

“51.2. El importe de dicho complemento será la cantidad que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, y la cifra resultante, dividida entre quince, constituirá el importe del citado Complemento Personal de Garantía, que se percibirá en las doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias.”

Del texto transcrito se desprende fácilmente que el anterior Plus ad Personam quedará incluido dentro del actual CPG y que el importe de éste será revalorizable, no absorbible ni compensable.

Ahora bien, en ninguna parte se dice cómo haya de revalorizarse el CPG, sin que, en opinión de FEFE, tenga por qué interpretarse que se le tenga que aplicar los mismos incrementos que los que experimenten las tablas retributivas del Convenio, ya que nada autoriza esa supuesta extensión. Por consiguiente, habrá de ser la Comisión Paritaria la que, cuando proceda a publicar las revalorizaciones de los salarios correspondientes a cada anualidad, establezca también los coeficientes que hayan de atribuirse al

CPG, en su caso, de forma que si nada dijere al respecto la posible revalorización habría de quedar aplazada.

Plus ad personam del anterior convenio (art. 33) y nuevos cálculos del CPG del actual artículo 51 del XXIII Convenio. Remite dos ejemplos de sendos Auxiliares de Farmacia, en los que las retribuciones del año 2006, incluyendo el Plus ad Personam, son superiores a las de las tablas correspondientes al año 2007. A continuación resta éstas de aquéllas y la diferencia la divide entre quince y la abona como CPG.

Respuesta:

El Complemento Personal de Garantía, sólo se ha de hallar una única vez, y los datos que se han de manejar son los correspondientes al año 2.006 (que constituyen el minuendo de la diferencia a realizar) y los correspondientes al año 2.007 (como sustraendo), y no los correspondientes al año 2.008 que son los que Usted ha aplicado.

Además para hallar el salario base en cómputo anual correspondiente al año 2.007, habrá que estar al sueldo reflejado en la primera columna de la Tabla de Retribuciones correspondientes al año 2.007 (Anexo I del Convenio) y multiplicarlo por catorce (14) y no por quince (15), ya que la paga extraordinaria correspondiente a beneficios y que se debe satisfacer en el mes de marzo, realmente se devenga en el año anterior, por ello, el sueldo que ha de figurar sería el correspondiente al año 2.006 (como Usted acertadamente nos indica en su 2ª consulta, aunque en ella se reflejan los cálculos para el año 2.008).

En el ejemplo 1 que nos remite, nos indica:

Sueldo Base según tabla 2.006: 838,00 €¹

Complemento *Ad Personam*: 271,26 €

Total sueldo 2.006: (838 x 14 = 11.732) + mensualidad 2.005: 808,00 €²

A este resultado le sumaremos (271,26 x 15) el Complemento *Ad Personam* en cómputo anual, es decir, 4.068,90 €

¹ Sueldo Base para un empleado con la categoría de Oficial Administrativo real, según lo publicado en el B.O.E. núm. 101 de 27 de Abril de 2.007, págs. 18550 y ss.

² Sueldo Base para un empleado con la categoría de Oficial Administrativo real, según lo publicado en el B.O.E. núm. 73 de 27 de Marzo de 2.006, págs. 11772 y ss.

Sueldo, en cómputo anual, para 2.006: 16.608,90 € (= 11.732 + 808 + 4068,90)

Esta suma constituirá el minuendo para hallar el Complemento Personal de Garantía.

El sustraendo estará constituido por lo que correspondan en las Tablas Retributivas correspondientes al año 2.007, es decir, para un Oficial Administrativo (873,00 € al mes), por doce mensualidades más las tres pagas extraordinarias.

873×14 (doce mensualidades y dos pagas extraordinarias) = 12.222,00 €, cantidad a la que hay que añadirle la paga extraordinaria por beneficios, es decir, 838,00 € (sueldo correspondiente al año 2.006), resultado 13.060,00 €

Una vez tenemos el minuendo y el sustraendo, hallamos la diferencia, que será el Complemento Personal de garantía en cómputo anual ($16608,9 - 13060 = 3.548,90$ €) para hallar el correspondiente al mes deberemos dividir entre 15 ($3548,90/15 = 236,60$ € -doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias-)

Y ese será el Complemento Personal de Garantía, a satisfacer en los años 2.007, para el año 2.008 será el mismo, ya que pese a que en el artículo 51 se establece que este complemento será revalorizable, no se ha establecido cómo y habrá que estar a lo que determine en su momento la Comisión Paritaria.

La nómina ordinaria será, para el año 2.007, igual a 1.109,6 € (= 873 + 236,60), más dos pagas extraordinarias por el mismo importe y otra paga extraordinaria por importe de 1.044,6 € (= 808 + 236,60)

Para el año 2.008, la nómina ordinaria será igual a 1149,6 (= 913 + 236,60), más dos pagas extraordinarias por el mismo importe y otra paga extraordinaria por importe de 1.109,6 € (= 873 + 236,60)

SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

¿Por qué se tiene que aplicar el Convenio a pesar de que la sentencia de la Audiencia Nacional lo ha anulado?

Respuesta: La Ley de Procedimiento Laboral, en su artículo 301, establece que *“las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios colectivos y en los de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante, el recurso que contra ellas pudiera interponerse.”*

Estamos, pues, en uno de los supuestos previstos legalmente, ya que la sentencia de la AN se ha dictado en un proceso de conflicto colectivo.

No obstante lo anterior, para que la ejecutividad de la resolución se produzca efectivamente habrá de ser solicitada por la parte a la que le interese la ejecución provisional y acordada también expresamente por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ya que el XXIII Convenio Colectivo Marco de Oficinas de Farmacia se ha publicado en el BOE nº 166, de fecha de 10 de julio de 2008, disposición número 11774, páginas 30408 a 30423, ambas inclusive, y consiguientemente, en tanto no aparezca también publicada la anulación en el citado diario oficial, dicha norma convencional seguirá en vigor durante la tramitación del recurso de casación ante el Tribunal Supremo. La sentencia de la AN no es firme, pues está recurrida en casación y, a menos que el TS confirme la misma, anulando el XXIII Convenio Marco, éste seguirá vigente.

Además, la sentencia no anula el XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia, ya que decreta única y exclusivamente *“la nulidad del denominado XXIII Convenio Marco para Oficinas de Farmacia como convenio colectivo estatutario de eficacia general”*, es decir, que la sentencia limita la eficacia del Convenio privándole de carácter general, pero en modo alguno decreta su nulidad absoluta, como se ha difundido a los cuatro vientos.

GUARDIAS, HORAS EXTRAS

¿Cómo se retribuyen las horas de guardia?

Respuesta: los actuales artículos 34.3. y 49 del XXIII Convenio Marco establecen lo siguiente:

“34.3.- Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.”

“Artículo 49. Retribución de las horas de guardia.-

“Si se optase por la retribución dineraria de las horas complementarias prestadas en los servicios de guardia, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del presente Convenio.”

Respuesta: en la actualidad no existe un procedimiento para calcular las horas de guardia; basta con acudir a las tablas salariales del Anexo I para saber el precio de las horas complementarias de guardia, laborables o festivas, y acudir al casillero de la categoría correspondiente, todo ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 del XXIII Convenio y siempre teniendo en cuenta que las referidas horas habrán de situarse fuera de la jornada anual ordinaria de trabajo, según así se previene en el artículo 34.1.

¿Cómo hay que retribuir las horas que se realizan en horario de ampliación de la Farmacia, es decir, aquellas farmacias que tienen un horario superior al resto, que por ejemplo cierran a las 22:00 horas?

Respuesta: El artículo 33 del XXIII Convenio Colectivo Marco para las Oficinas de Farmacia establece lo siguiente:

“Artículo 33.- Horas extraordinarias.-

“33.1.- Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual pactada y no tengan la condición de horas complementarias. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden necesario que se produzca una reducción y, en la medida de lo posible en cada establecimiento, la eliminación de las horas extraordinarias, al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo en el Sector de Oficinas de Farmacia.

“33.2.- A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se considerarán:

- a) Horas diurnas laborables: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.*
- b) Horas nocturnas laborables: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.*
- c) Horas diurnas festivas: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en domingos y festivos.*
- d) Horas nocturnas festivas: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en domingos y festivos.*

“33.3.- La realización de horas extraordinarias será siempre de carácter voluntario, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

“33.4.- El número de las horas extraordinarias permitidas no podrá ser superior a ochenta al año, no entrando en dicho cómputo, ni en el de la duración máxima de la jornada ordinaria, las exceptuadas en el número 3 de este artículo; todo ello sin perjuicio de su compensación con arreglo a lo previsto en el número siguiente y para las horas complementarias por servicio de guardia.

“33.5.- Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 29 se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y su personal, bien mediante su retribución dineraria y aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas del centro de trabajo.

“33.6.- Para compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso regirá la siguiente tabla de equivalencia:

- Valor hora extraordinaria diurna laborable...1 hora → 1h 45 minutos.*
- Valor hora extraordinaria diurna festiva.....1 hora → 2 horas.*
- Valor hora extraordinaria nocturna laborable.....1 hora → 2 horas.*
- Valor hora extraordinaria nocturna festiva.....1 hora → 2h 30 minutos.*

“33.7.- Si se optase por la retribución, ésta habrá de satisfacerse en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho exceso y, por el contrario, si la elección recae en la compensación en tiempo de descanso, la devolución del exceso de jornada deberá producirse dentro de los tres meses siguientes.

“33.8.- Las horas que se hayan compensado mediante descanso en las condiciones del número anterior no se computarán como extraordinarias.”

Así pues, habrán de retribuirse en metálico o en especie siguiendo las previsiones del artículo citado y también las del 47 de la misma norma convencional, ya que, como se reconoce en la consulta, las farmacias a **las**

que se refiere exceden la jornada anual ordinaria de trabajo establecida y el exceso de horas no va referido a servicios de guardia obligatorios.

Horas de Guardia del art. 14 del anterior Convenio. ¿Cómo se determina ahora su valor, ya que el nuevo Convenio no dice nada al respecto?

Respuesta: los actuales artículos 34.3. y 49 del XXIII Convenio Marco establecen lo siguiente:

“34.3.- Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.”

“Artículo 49. Retribución de las horas de guardia.-

“Si se optase por la retribución dineraria de las horas complementarias prestadas en los servicios de guardia, las mismas serán abonadas con el importe reseñado en las tablas de retribuciones del presente Convenio.”

Por consiguiente, el consultante no tiene más que ir al Anexo I del Convenio, y en las columnas 7 y 8 de las tablas allí publicadas podrá hallar la retribución correspondiente, sin necesidad de tener que efectuar cálculo alguno.

Sólo serán retribuidas las horas de guardia que tengan la condición de horas complementarias, es decir, aquellas horas de guardia que no se puedan subsumir o encuadrar dentro de la jornada ordinaria anual. Por lo que, cuando las horas de guardia no tengan la consideración de complementarias no se retribuirán mediante el complemento que se establece en las columnas 7 y 8 de la Tabla de Retribuciones (Anexo I del Convenio) o mediante tiempo de descanso (art. 34.3), quedando englobadas en la retribución de la columna 1 de la Tabla de Retribuciones, así se deduce de los artículos 29 y 30 del citado Convenio al establecer:

“29.2 Si la Administración Sanitaria Autónoma competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las ya citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales”.

“30.2.- Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.”

Con esa “bolsa” de 170 horas/trabajador, ¿se podrían cubrir los festivos y los días de guardia distribuyéndolos entre los 4 trabajadores que tiene la Oficina sin superar las 1770 horas/trabajador? Y si es así, ¿les corresponde alguna retribución complementaria, aunque no supere la jornada máxima anual de 1.770 horas?

Respuesta: el actual artículo 30.1 y 2. del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“Artículo 30.- Distribución de la jornada.-

“30.1.- Será competencia exclusiva del Farmacéutico titular la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

“30.2.- Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.”

Lo anterior quiere decir que, las 170 horas de la “bolsa”, tanto en lo referente a los festivos como a los días de guardia, se podrán distribuir entre los 4 trabajadores siempre que no superen las 1.770 horas/trabajador anuales, y sin que haya que retribuirles con el precio previsto en el Anexo I para las horas complementarias que realicen los días de guardia y los festivos.

Ya que mediante las valoraciones establecidas en las columnas 7y 8 de la Tabla de Retribuciones (Anexo I) sólo se retribuyen las horas que tengan la condición de hora complementaria, que viene definida en el XXIII Convenio Colectivo Marco como aquélla que exceda de la jornada ordinaria anual y que deba cubrir el empleado (artículo 29.2 de dicho Convenio):

“29.2 Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las ya citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales”.

Procedimiento para calcular las horas de guardia.

Respuesta: en la actualidad no existe un procedimiento para calcular las horas de guardia; basta con acudir a las tablas salariales del Anexo I para saber el precio de las horas complementarias de guardia, laborables o festivas, y acudir al casillero de la categoría correspondiente, todo ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 del XXIII Convenio y siempre teniendo en cuenta que las referidas horas habrán de situarse fuera de la jornada anual ordinaria de trabajo, según así se previene en el artículo 34.1.

Razones por las que se ha fijado el cómputo anual de horas de trabajo en 1.770.

No existen otras razones que las derivadas de la negociación del convenio colectivo.

¿Cabe la posibilidad, mediando pacto entre titular de la Farmacia y trabajadores, de empezar a trabajar el lunes de la 4ª semana a las 9:00 horas, cuando se ha terminado la jornada el domingo inmediatamente anterior (domingo de la 3ª semana) a las 21:00 horas?

Respuesta: el actual artículo 30.3. del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“30.3.- Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso. Se tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido.”

Es evidente que los tiempos de descansos no son disponibles por pactos entre las partes, pues van contra los derechos mínimos establecidos legalmente y así se prevé en el artículo 3.5. del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto literal es el siguiente:

“5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.”

Mediante el establecimiento de una jornada por módulos de 4 semanas, a razón de 144,50 horas cada uno de ellos y durante 11 meses (aproximadamente 1.600 horas anuales) no se completaría el máximo de jornada anual fijado en 1.770 horas.

¿Cabe la posibilidad, mediando pacto entre titular de la Farmacia y trabajadores, de empezar a trabajar el lunes de la 4ª semana a las 9:00 horas, cuando se ha terminado la jornada el domingo inmediatamente anterior (domingo de la 3ª semana) a las 21:00 horas?

Respuesta: el actual artículo 30.3. del XXIII Convenio Marco establece lo siguiente:

“30.3.- Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso. Se tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido.”

Es evidente que los tiempos de descansos no son disponibles por pactos entre las partes, pues van contra los derechos mínimos establecidos legalmente y así se prevé en el artículo 3.5. del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto literal es el siguiente:

“5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.”

BAJAS HOSPITALIZACIÓN

Por qué se ha suprimido, en el texto definitivo del actual Convenio, lo que constaba en el borrador del mismo en el art. 60, apartado b), en referencia a las bajas con hospitalización, en donde se decía expresamente que las diferencias económicas se percibirían “durante el tiempo que dure la hospitalización”?

Respuesta: En el Convenio anterior, en su artículo 16, la cuestión se regulaba de la siguiente forma:

“ARTICULO 16. INCAPACIDAD TEMPORAL Y CONSULTA MEDICA.

“El personal en situación de incapacidad temporal, no obstante tener su contrato suspendido mientras dure la misma, tendrá derecho a percibir, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el total de sus retribuciones en activo en los siguientes casos:

.....

“b) Durante un periodo de tiempo que no podrá exceder de 6 meses, desde la fecha de la baja, en caso de enfermedad común, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga dicha hospitalización.”

En el texto definitivo del XXIII Convenio Marco la regulación de estas contingencias se ha establecido como sigue:

“Artículo 60.- Incapacidad temporal y consulta médica.-

“60.1.- El personal en situación de incapacidad temporal, no obstante tener su contrato suspendido, tendrá derecho a percibir, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, la diferencia entre el importe de la misma y el total de sus retribuciones en activo en los siguientes casos:

.....

“b) Enfermedad común. Desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido dicha hospitalización, durante un periodo de tiempo que no podrá exceder de seis meses.”

Si en un momento determinado de la negociación hubo un borrador de FEFE que pretendía que la duración del pago de las diferencias citadas se limitara a la que tuviera la propia hospitalización es evidente que no pudo prosperar como propuesta, pues los sindicatos estimaron que eso suponía un empeoramiento de las condiciones que ya tenían reconocidas con anterioridad.

En relación con el artículo 60 b) del nuevo Convenio, el personal tiene derecho a percibir la compensación económica que allí se menciona siempre que exista hospitalización y con independencia del tiempo que dure la baja. La pregunta es si se habrá de complementar el 100 por 100 aunque la hospitalización sea de un solo día y se permanezca de baja más tiempo.

Respuesta: Efectivamente, ya que donde la “ley” no distingue no se puede distinguir, según reza un antiguo principio de Derecho, y como el Convenio no diferencia nada al respecto, es más, dice textualmente: “...tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido dicha hospitalización, durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses” habrá de estarse a ello. No obstante debemos puntualizar que esto mismo ocurría en el Convenio anterior (véase el artículo 16 del mismo).

OTRAS CUESTIONES

En relación con el art. 28 del anterior Convenio Colectivo (PLUS DE ADJUNTÍA, PLUS DE SUSTITUCIÓN, PLUS DE REGENCIA), dado que en el actual, en las Tablas Salariales del Anexo I se reflejan los citados pluses, ¿se siguen manteniendo los mismos?

Respuesta: Se siguen manteniendo, habiendo variado ligeramente la nomenclatura de cada uno de ellos, ya que ahora se clasifican todos ellos bajo la denominación común de Plus Mensual Farmacéutico, pero diferenciando los supuestos de que se apliquen a Regentes, Sustitutos o Adjuntos.

Cómo se calcula el Plus de Antigüedad.

Respuesta: no se calcula de ninguna manera, puesto que ha desaparecido y, en su caso, quienes lo tuvieran reconocido lo percibirán por diferencias en el CPG actual, de conformidad con lo prevenido en el artículo 51 del XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia.

El Plus de Adjuntía o de Sustitución que se venía percibiendo por los Licenciados Farmacéuticos desaparece para las nuevas contrataciones?

Respuesta: a partir de la entrada en vigor del XXIII Convenio Marco de Oficinas de Farmacia, las únicas retribuciones aplicables son las recogidas en las tablas salariales del Anexo I, más el CPG del artículo 51, en su caso. En este último se integrarán todos los conceptos retributivos anteriores, en las condiciones establecidas en el texto del referido precepto. Por consiguiente, a las diferentes categorías del Grupo de Licenciados se les abonarán el nuevo Plus Farmacéutico de las repetidas tablas.

Vista “la alusión” a la jornada anual de trabajo en el Convenio, ¿cómo se calcularía, en la práctica, las horas que realmente se hacen en nuestra Oficina de Farmacia (método)?

Respuesta: El artículo 30 del XXIII Convenio Colectivo Marco prevé lo siguiente:

“Artículo 30.- Distribución de la jornada.-

“30.1.- Será competencia exclusiva del Farmacéutico titular la organización del trabajo en la Oficina de Farmacia, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

“30.2.- Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.

“30.3.- Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso. Se tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido.

“30.4.- En caso de realizarse jornada continuada superior a seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.”

Una vez aplicadas las normas anteriores, deberá tenerse en cuenta el mandato contenido en el artículo 31.1. del Convenio, cuyo texto literal reproducimos a continuación:

“ Artículo 31.- Calendario laboral.-

“31.1.- En el primer trimestre del año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá plasmar la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal, comunicándose las mismas al personal y, en el caso de haberla, a la representación legal del mismo, antes del día 15 de abril.”

¿El importe de la paga de participación de beneficios se calcula con la tabla salarial del año anterior (2007 para la pagada este año) o con la tabla del año en que se paga: 31 de marzo de 2008?

Respuesta: el actual artículo 50.2. del XXIII Convenio Marco de Oficinas de Farmacia establece lo siguiente:

“50.2.- Las tres pagas extraordinarias se abonarán, respectivamente, en las siguientes fechas:

a) El día 24 de junio, la de Verano.

b) El día 22 de diciembre, la de Navidad.

c) El día 30 de marzo, la de Participación en los Beneficios correspondientes al ejercicio anterior, entendiéndose que el devengo de esta paga se producirá en el período comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono y que su importe será el del salario vigente en el momento de su devengo.”

Por consiguiente, la paga de Participación en los Beneficios del año 2006 se abonará en marzo de 2007, con arreglo al salario vigente en el año 2006; la paga de Participación en los Beneficios del año 2007 se abonará en marzo de 2008, con arreglo al salario vigente en el año 2007 y la paga de Participación en los Beneficios del año 2008 se abonará en marzo de 2009, con arreglo al salario vigente en el año 2008.

“Una empleada que tenga la categoría de facultativo, ¿obligatoriamente tiene que estar comprendida en el grupo de regente, sustituto o adjunto o puede tener solamente la categoría de facultativo, sin tener el consiguiente plus mensual de farmacéutico regente, sustituto o adjunto?”

Respuesta: el actual artículo 11 y el Anexo III del XXIII Convenio Marco establecen una distinción entre lo que deba considerarse “Grupo” y lo que deba entenderse por “Categoría”. De acuerdo con el texto del artículo 11.1. y el apartado I del Anexo III, el Personal Facultativo es un Grupo en el que se encuadran tres Categorías, a saber, la de Farmacéutico Regente, la de Farmacéutico Sustituto y la de Farmacéutico Adjunto.

Consiguientemente, la empleada a la que se refiere la consultante no puede tener asignada la “categoría de facultativo”, sino que habrá de estar encuadrada en alguna de las tres citadas y cobrar el plus que le corresponda, según las tablas del Anexo I.

Si se puede contratar a un Farmacéutico sustituto por períodos cortos de tiempo a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

Respuesta: sin tratar de inmiscuirnos en los motivos que puedan esgrimirse para tener que acudir a una ETT para suscribir contratos de puesta a disposición de un Farmacéutico, estimamos que siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 14/1994, de 1 de junio, especialmente por lo que respecta a lo establecido en los artículos 6 y siguientes, así como las previsiones del R.D. 4/1995, de 13 de enero (arts. 14 y ss.) y demás disposiciones concordantes, no existe impedimento legal para optar por esta vía, si bien habrán de tenerse muy en cuenta las recomendaciones y objetivos que el XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia ha fijado en su capítulo III.
