



O F I C I O

N/REF: Expte. 99/07/0002/2010 EA-REGCON-ACUERDO MARCO

FECHA:

ASUNTO: Notificación

DESTINATARIO: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XXIII C.C. MARCO PARA OFICINAS DE FARMACIA.

Representación empresarial

(FEFE - A la atención de D. Felipe de Donesteve y Velázquez-Gaztelu)

C/ Claudio Coello, nº 16, 1º Izq

28001-Madrid

Recibido en esta Dirección General de Trabajo el XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia, a los efectos de registro y publicación previstos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), pasamos a exponerles lo siguiente:

1. En el artículo 44.3 del convenio se acuerda lo siguiente en relación a la jubilación parcial: *“Se podrá convenir entre el titular facultativo y el empleado la jubilación parcial después del cumplimiento de los 60 años de este último, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con un desempleado o con quien tenga concertado con la Oficina de Farmacia un contrato de duración determinada, siempre que el candidato cumpla los siguientes requisitos establecidos en la disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre”.*

Al respecto, se ha señalar que, con anterioridad a la fecha de firma del presente convenio, la disposición transitoria decimoséptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el artículo 4.2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad, ha sido derogada por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE del 24).

En definitiva, se ha eliminado el régimen transitorio de la jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 (esto es, la aplicación paulatina y gradual prevista en la mencionada disposición transitoria de la Ley General de la Seguridad Social en relación con los diferentes requisitos exigidos para acceder a la jubilación parcial), y los convenios colectivos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de ese Real Decreto-Ley 8/2010, deben ajustarse a la normativa establecida en los artículos 12.6 del E.T. y 166.2 de la Ley General de Seguridad Social en su redacción actual



(haber cumplido la edad de 61 años o de 60 años si se cumplen los requisitos legalmente previstos; acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial; que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, pudiendo alcanzar el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se cumplen los demás requisitos legales, un período previo de cotización de 30 años, etc).

2. La regulación contenida en el artículo 46 del convenio –Cláusula de descuelgue salarial- no ha tenido en cuenta las reformas introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora se establece un nuevo procedimiento de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Es necesario, por tanto, que la cláusula de descuelgue del indicado artículo 46 se adapte a ese nuevo procedimiento de inaplicación salarial.

Por todo lo expuesto, se efectúa la presente notificación a la Comisión Negociadora del convenio (a través de la persona designada por esa Comisión para solicitar la inscripción del mismo), al objeto de que procedan a efectuar las oportunas aclaraciones y/o correcciones de los extremos antecitados del convenio, en cuyo caso deberán presentar las correspondientes rectificaciones firmadas por los componentes de esa Comisión, además del archivo informático de todo el texto del convenio (para enviar a BOE) en el que se incluyan las modificaciones que, en su caso, se acuerden, o bien, realicen las alegaciones que estimen pertinentes, y ello en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, quedando entretanto en suspenso el trámite del expediente, e indicándoles que si así no se hiciera se les tendrá por desistidos de su petición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 42 en relación con el artículo 92 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Director General de Trabajo,
P.D. (O.M. TIN/1965/2009, de 17 de julio)
El Subdirector General de Relaciones Laborales,

Fdo.: Javier Gómez-Hortigüela Amillo.