

AGFE-AFET-AFELL

1ª PROPOSTA-ESBORRANY DE TREBALL PRESENTAT A LA TAULA DE NEGOCIACIÓ EL

DIA 06.09.2012

I CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL PER A OFICINES DE FARMACIA DE LES PROVÍNCIES DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA 2013-20.....

CAPÍTOL I

Àmbits d'aplicació y principis generals

Art. 1. Àmbit personal y funcional.

El present Conveni regula les relacions i condicions de treball de tot el personal que treballa per compte d'altri a les Oficines de Farmàcia de la Províncias Girona, Lleida y Tarragona de d'acord amb el que estableix l'article 1 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

ACUERDO

Artículo 2. Àmbit Territorial.

Aquest Conveni extindrà el seu àmbit d'aplicació als territoris de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona.

ACUERDO

Article 3. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

3.1. El present Conveni té una durada de 2..... anys, des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014....., excepte en els punts i/o matèries per als quals les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament. Siendo sus efectos económicos los que figuran en las tablas adjuntas.

3.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 20....., o de qualsevol de les seves pròrrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 2 mesos d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

De prorrogarse el convenio automáticamente al no ser denunciado por ninguna de las partes se aplicará una subida salarial igual al IPC del año anterior, y se aplicará desde el día de único de la prologa. **EN ESPERA DE DISCUSION**

NECESIDAD DE COMUNICACIÓN POR ESCRITO A TODAS LAS PARTES Y AL "DEPARTAMENTO DE TREBALL

3.3. Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, queda vigent el seu contingut normatiu fins que s'arribi a un nou acord normatiu que el substitueixi.

EL CONVENIO HA DE TENER CARÁCTER NORMATIVO Y NO CADUQUE HASTA EL AÑO DESDE EL PERIODO DE FINALIZACIÓN. LA PATRONAL ESTUDIARÁ LA POSIBILIDAD DE DOS AÑOS

Article 4. Vinculació a la totalitat

4.1. Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i en còmput anual. Per tant, el present Conveni esdevindrà nul i sense cap efecte, en la seva totalitat, en el cas que les autoritats administratives o jurisdiccionals, en l'exercici de les competències que els són pròpies, alterin o anul·lin algun o alguns dels seus articles o no n'aprovin tot el contingut.

4.2. No obstant això, en el cas de que tingui lloc la declaració d'il·legalitat de tot o una part del present Conveni, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància està obligada a reunir-se en el termini dels 30 dies següents de la notificació de la declaració d'il·legalitat, amb la finalitat d'intentar arribar a un acord sobre les concretes matèries o qüestions que motivin la ineficàcia parcial o total del Conveni, tot això a l'efecte d'intentar preservar una aplicació indivisible i única del Conveni.

CAPÍTOL II

Classificació Professional

Article 5. Grups i Categories professionals

El personal comprès en el present Conveni es classifica, per raó de les seves funcions professionals, en els grups i categories següents:

Grup 1: Personal Facultatiu de Farmàcia.

- a) **Facultatiu** : Comprèn els qui, en possessió del títol de doctor o llicenciat en farmàcia, exerceixen a la farmàcia els serveis professionals per als quals estan legalment capacitats.
- b) **Llicenciat/da No Farmacèutic**, que comprèn als que, en possessió d'una llicenciatura universitària (Llicenciat ó Llicenciat amb Màster) exerceixen i desenvolupen a la Farmàcia els serveis professionals per als que es trobin legalment autoritzats, habilitats i professionalment capacitats, serveis auxiliars i/o complementaris a l'activitat pròpia de les Farmàcies, com per exemple Ortopedistes, Biòlegs, Òptics, etc...

Grup 2: Personal Tècnic de Farmàcia.

Comprèn les següents categories:

TECNICO/AUXILIAR MAYOR: Es imprescindible, hay mucha gente que tiene este complemento económico de unos 100 € y se lo ganan con la responsabilidad que ejercen en la farmacia.

**NO ES UNA CATEGORIAS PROFESIONAL, PERO SE LE DARÁ RESPUESTA A ESTAS PERSONNAS QUE DISFRUTEN DE DICHO PLUS. INTENTAREMOS QUE SE MANTENGA EN EL TIEMPO
EN LAS ADICIONALES O DISPOSICIONES FINALES NO NO NO. HA DE SER EN EL ARTICULADO**

- a) **Tècnic/a en Farmàcia/Parafarmàcia:** és el/la treballador/a que, en possessió de la titulació establerta pels Reial Decret 547/1995, de 7 d'abril, i Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre, realitza les funcions i competències recollides en els Articles 4 i 5 del Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre.

b) **Diplomat/da No Farmacèutic**, que comprèn als que en possessió d'una Diplomatura universitària exerceixen i desenvolupen a la Farmàcia els serveis professionals per als que es trovin legalment autoritzats, habilitats i professionalment capacitats, serveis auxiliars i/o complementaris a l'activitat pròpia de les Farmàcies, com per exemple Analistes, Podòlegs, Dietistes, etc...

Grup 3: Personal Auxiliar de Farmàcia

Comprèn les següents categories:

- a) **Auxiliar de Farmàcia**: és qui realitza les tasques corresponents a l'activitat de l'empresa en general i col·labora en la preparació de fórmules magistrals i en la realització i prestació d'altres serveis generals oferts per l'oficina de farmàcia als clients.
- b) **Personal d'Oficis Varis**: és qui, en possessió del títol de formació que acrediti la seva capacitat/qualificació professional, realitza tasques auxiliars a les pròpies de l'Oficina de Farmàcia, com per exemple, esteticistes o d'altres.
- c) **Personal en Formació i per l'Aprenentatge**: té aquesta categoria el treballador contractat en la modalitat de contracte per a la formació il·l'aprenentatge, prevista a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors i altra legislació vigent.

Grup 4: Personal Administratiu

Comprèn les següents categories:

- a) **Cap administratiu/va**: és qui assumeix amb facultats delegades pel/la Titular, la direcció, vigilància i control de totes les funcions administratives de l'empresa, que té organitzades o distribuïdes en diverses seccions.
- b) **Comptable-Caixaer/a**: és l'empleat/da responsable de la comptabilitat, la facturació i la caixa generals de l'oficina de farmàcia.
- c) **Oficial/a Administratiu/va**: és qui, en possessió dels coneixements tècnics i pràctics necessaris, realitza treballs que demanen iniciativa, com ara la redacció de correspondència, facturació, gestió d'informes, liquidacions de la Seguretat Social, control de receptes i altres comeses similars en l'àmbit de la gestió administrativa de l'oficina de farmàcia.
- d) **Auxiliar Administratiu/va**: és qui, amb coneixements generals d'índole administrativa, auxilia els caps i oficials en l'execució de treballs com a propis d'aquesta categoria en les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estudi per a la liquidació d'interessos o impostos, mecanografia, etc.

Estan compresos en aquesta categoria els qui realitzen el cobrament al comptat de vendes, revisió de talons de caixa o altres operacions similars.

Grup 5: Personal Subaltern

Comprèn les següents categories:

- a) **Mosso/a**: és el treballador les funcions del qual consisteixen a efectuar el transport de les mercaderies dins o fora de la farmàcia i fer els paquets corrents que no cal embolicar o embalar; s'encarrega del seu repartiment i altres treballs que exigeixin predominantment esforç físic.
- b) **Personal de neteja**: s'encarrega de les tasques pròpies de la seva categoria dins de l'oficina de farmàcia.

Sección 2.ª Ingresos

Art. 6. Ingresos

6.1. La contractació de nou personal no es considera a títol de prova, llevat que es faci constar per escrit en el contracte de treball corresponent.

6.2. La durada del període de prova, llevat de les modalitats contractuals específiques en que per norma legal s'estableixi una durada superior, no pot excedir:

6 mesos per al personal facultatiu. 6 mesos com a límit- proposem 3 mesos
5 mesos per al personal tècnic. 2 mesos com a límit- proposta 1 mes
2 mesos per al personal Auxiliar i Administratiu. 2 mesos com a límit- proposta 1 mes
1 mes per a la resta de personal . 2 mesos límit- proposta 15 dies

SE ACEPTAN LOS TIEMPOS DE LA PATRONAL

EL PERIODO DE PRUEBA SERÁ NULO CUANDO EL TRABAJADOR HAYA PRESTADO SERVICIOS EN LA EMPRESA EN UN PERIODO ANTERIOR AL DE 12 MESES

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. (art. 14 ET)

ESTA SECCION LO QUE DIGA LA LEY

Sección 3.ª Modalitatss de Contractació

Art. 7. Succesió i concatenació de contractes temporals.

Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal esta modalidad de contrato tendrá una duración máxima de 12 meses en la misma categoría profesional, aunque haya habido más de un contrato temporal.

.- Si se superase el límite establecido, el contrato de este personal, bien se haya suscrito directamente, bien a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales, se convertirá en contrato indefinido.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES : QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT.

Apartat 1. Contractes Indefinits

Art. 8. Contrato indefinido ordinario.

8.1 Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, adquiriendo el personal la condición de fijo en la plantilla de la empresa.

8.2 También adquirirá la condición de personal fijo, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos e, igualmente, el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES : QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT.

Apartat 2. Contratos de duración determinada

Art. 9.

9.1 Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, tales como la acumulación de tareas y los excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si el contrato se suscribe por un periodo inferior al máximo permitido podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere ese máximo. En este tipo de contratos la empresa abonará al personal

que a su término no adquiriera la condición de fijo una indemnización de un 5 día por cada mes de duración del contrato.

9.2 Contrato de obra o servicio determinado. Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben basarse en la necesidad de realizar un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, que se trate de servicios específicos que se puedan concretar fácilmente en el momento de su concertación, aunque sean de duración incierta, y cuya ejecución agote la prestación de la obra o servicio de que se trate.

9.3 Contrato de interinidad. Es personal interino el que ingresa en la empresa expresamente para cubrir la ausencia del titular de la Oficina de Farmacia o de personal de la misma que tenga suspendido su contrato con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en casos tales como los de excedencia especial, excedencia por paternidad o maternidad, enfermedad, vacaciones, permisos, licencias por estudios u otras situaciones análogas y que hayan de cesar al reincorporarse el titular sustituido, al vencer el plazo contractualmente establecido o al extinguirse la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo [artículo 8.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre]. En aquellos casos en que el personal de plantilla ausente no se reintegrase en el plazo legal o convencionalmente establecido, la empresa podrá resolver su contrato sin indemnización alguna, con efectos desde el momento correspondiente a la finalización de la reserva del puesto. En todo caso, el contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito y, en el mismo, constará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, todo ello según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES : QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT CERCANT L'APLICACIÓ EN EL SI DEL CONVENI DE TOTES AQUELLES POSSIBILITATS DE CONTRACTACIÓ I MÀXIMS PERIODES DE DURADA EN CADA MODALITAT CONTRACTUAL QUE LA NORMA PUGUI DEIXAR A LA DEFINICIÓ I PACTE DE LES PARTS NEGOCIADORS.

Apartat 3. Contractes Formatius

Art. 10. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

- d. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- e. La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

14.1. Es aquél que puede concertarse únicamente con quienes, estando en posesión del título de Licenciado en Farmacia o de Técnico en Farmacia o de cualquier otro título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, se formaliza en los términos fijados por el artículo 11 de Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

14.2. Quedan excluidos de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior quienes se encuentren realizando prácticas tuteladas, ya que las mismas no se configuran como una verdadera relación contractual laboral entre el titular farmacéutico y el interesado.

14.3. En ningún caso, el personal contratado bajo la modalidad de en prácticas podrá ser utilizado para realizar otras funciones diferentes a las que se deriven de la modalidad de su contratación, no pudiéndose utilizar esta figura contractual para suplantar en sus funciones al personal técnico, auxiliar o administrativo anteriormente contratado.

14.4. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni podrá exceder de dos años. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 90% para el primer año y el 100% para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para la categoría objeto del contrato.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES : QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT CERCANT L'APLICACIÓ EN EL SI DEL CONVENI DE TOTES AQUELLES POSSIBILITATS DE CONTRACTACIÓ I MÀXIMS PERIODES DE DURADA EN CADA MODALITAT CONTRACTUAL QUE LA NORMA PUGUI DEIXAR A LA DEFINICIÓ I PACTE DE LES PARTS NEGOCIADORS.

Art. 11. Contractes per a la Formació i l'Aprenentatge.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Apartat 4. Contracte a Temps Parcial

Artículo 22.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a. El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- b. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- c. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.

- d. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y

reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

- e. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f. Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- g. Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

El contrato a tiempo parcial es aquél por el que el personal se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual

establecida en este Convenio Colectivo, siendo la retribución del personal proporcional a la jornada realizada.

16.2.- Como norma general, no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores al cincuenta por ciento de la jornada ordinaria anual, salvo para las categorías profesionales de Facultativos y Técnicos, en cuyo caso se estará a lo que acuerden las partes.

16.3.- En los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias, que en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

16.4.- Las horas complementarias podrán distribuirse con carácter trimestral en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al personal la fecha y horario concreto de realización de las mismas con un preaviso de 7 días.

16.5.- El personal contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años en la misma Oficina de Farmacia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo y en la misma categoría o grupo profesional, debiendo contestar en el plazo de 7 días si opta o no a la plaza. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad, una vez así solicitadas, y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES: QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT CERCANT L'APLICACIÓ EN EL SI DEL CONVENI DE TOTES AQUELLES POSSIBILITATS DE CONTRACTACIÓ I MÀXIMS PERIODES DE DURADA EN CADA MODALITAT CONTRACTUAL QUE LA NORMA PUGUI DEIXAR A LA DEFINICIÓ I PACTE DE LES PARTS NEGOCIADORES.

Apartado 5. Altres tipus de contractes

Art. 13. Contracte de Relleu

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del [artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social](#) y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75, conforme al [citado artículo 166](#), y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá

concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a. Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

- e. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Se podrá celebrar contrato de relevo con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para cubrir la jornada que haya dejado vacante el jubilado parcialmente, según lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la disposición adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, y en el artículo 44.3 de este Convenio.

Art. 14. Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació als 64 anys.

Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985. El contrato de trabajo celebrado con el personal sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto con la del contrato a tiempo parcial o con contratos temporales por circunstancias de la producción del artículo 15.1.b del ET.

Aquest tipus de contracte està previst que desaparegui en virtut de les previsions normatives ja existents i d'acord amb la reforma de la normativa de Seguretat Social. De tota manera caldrà esperar i seguir pendents de l'activitat normativa del Govern per si es produís algun canvi en les previsions ja existents.

Art. 15. Preavís de cessament.

15.1 El personal que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Facultativo, noventa días;	30 DIAS
Personal Técnico, treinta días;	15 DIAS
Personal Auxiliar, quince días;	15 DIAS
Personal Administrativo, quince días;	15 DIAS
Personal Subalterno, quince días.	15 DIAS

EN UN PRINCIPIO SE ESTÁ DE ACUERDO CON LA PROPUESTA SOCIAL

15.2 En los contratos temporales, el preaviso de baja anticipada por parte del personal queda reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo y a siete días en los casos del Personal Administrativo y Subalterno.

15.3 El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso. **PROPOSTA EMPRESARIAL : EQUIPARAR: PER CADA DIA DE RETARD EN EL PREAVÍS, UN DIA DE DESCOMTE EN LA LIQUIDACIÓ.**

15.4 Al finalizar el plazo de preaviso, la empresa vendrá obligada a liquidar las retribuciones de carácter fijo que puedan calcularse hasta ese momento, con el correspondiente prorrateo de las mismas. Los conceptos salariales variables se harán efectivos en las fechas de su devengo.

15.5 El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior llevará aparejado el derecho del personal 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.

IGUALDAD EN AMBAS PARTES EN LA COMPESACIÓN POR NO PRE-AVISO, UN DÍA DE SUELDO POR UNO DE NO AVISO.

CAPÍTOL III

Ascensos y Promoción Interna

Art. 16. Ascensos.

16.1 El ascenso es la promoción, con carácter permanente, del personal a una categoría profesional superior y diferente de la desempeñada con anterioridad.

16.2 El sistema de ascenso se efectuará mediante la valoración de la formación y los méritos del personal tomando como referencia las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada (en su caso).
2. Valoración académica (en su caso).
3. Conocimiento del puesto de trabajo.
4. Historial profesional.
5. Desempeño de funciones de una categoría profesional superior.
6. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
7. Asistencia a cursos impartidos u organizados por la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.

Toda persona que ejerza una actividad inferior a su titulación, deberá ser corregida en nómina en un periodo no superior a un año.

SE DISCUTE, PERO NO SE CONCRETA NADA

Art. 17. Supuestos Especiales.

17.1 Técnico en Farmacia. En aras de mejorar la profesionalización del sector, de forma que redunde en el aumento de la calidad del servicio farmacéutico, se acuerda por las partes que aquel personal que en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo se encuentre desarrollando las funciones recogidas en el R.D. 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y adquirido la titulación reglada de Formación Profesional o equivalente, pasará automáticamente a ostentar la categoría de Técnico en Farmacia, con efectos económicos desde la referida fecha.

17.2 Personal Auxiliar. 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 y Promoción Profesional, se comprometen a elaborar las bases de lo que constituirá un Plan de Formación, que se adaptará a los criterios que establezca el Instituto Nacional de las Cualificaciones y a lo que dispongan las autoridades competentes.

Art. 18. Factores de promoción.

Las partes, al objeto de poder facilitar a los titulares de las Oficinas de Farmacia los elementos de juicio que hayan de tenerse en cuenta para que el personal pueda acceder y promocionar a la asignación de un determinado grupo profesional de los establecidos en este Convenio, han elaborado en el anexo V el catálogo de los factores de promoción que habrán de tenerse en cuenta siempre con arreglo al baremo de puntos que se han atribuido a cada uno de aquéllos.

Este anexo a mi no me aclara mucho, ya que el cumplimiento de él no obliga taxativamente al empresario a la promoción.

CAPÍTOL IV

Tiempo de Trabajo y Vacaciones

Sección 1.ª Tiempo de Trabajo

Art. 19. Jornada.

19.1. La jornada ordinaria de treball en les Oficines de Farmàcia serà de **.....1762...** horas de treball efectiu, en còmput anual, per cadascun dels anys de vigència del Conveni.

A NEGOCIAR : JORNADA ANUAL DE TREBALL

A LA ESPERA DE LO PACTADO EN OTROS ARTÍCULOS

19.2 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 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.

EN MATÈRIA DE JORNADA DE TREBALL ES MANIFESTA PER LES ORGANITZACIONS EMPRESRIALS LA NECESSITAT DE PLANTEJAR EN LA NEGOCIACIÓ UN AUGMENT DE LA JORNADA LABORAL ANUAL PER EQUIPARANT LA JORNADA A LA DEL DEL CC DE FARMÀCIES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

Art. 20. Distribución de la jornada.

20.1 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. **O CONDICION YA ESTABLECIDA EN CONTRATO LABORAL O ANEXOS MÁS BENEFICIOSOS PARA EL TRABAJADOR.**

20.2 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.

Serán días laborables de lunes a sábado, debiendo ser abonados o compensados los domingos y festivos trabajados, según el baremo de horas complementarias festivas. 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. Disponiendo, como mínimo, de dos fines de semana libres al mes, salvo pacto de las partes en contrario.

20.3 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.

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 48 horas ininterrumpido.

20.4 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.

NO ES DISCUTIBLE

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 20 minutos, este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

AQUEST DESCANS NO HAURÍA DE SER COMPUTAT COM DE “TREBALL EFECTIU”, LA QUAL COSA ANIRÍA EN CONSONÀNCIA A L’AUGMENT DE LA JORNADA ANUAL DE TREBALL EFECTIU QUE ES POSTULA PER PART EMPRESARIAL.

ESTE PUNTO SE HA DE RESPETAR, SUPONE UNAS 80H ANUALES PARA AQUELLAS JORNADAS CONTINUAS

20.5. Sens perjudici de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment i la durada màxima anual de la jornada de treball pactada en el Conveni, l’empresa podrà establir anualment la distribució irregular de la jornada de treball fins a un 10.% com a màxim d’aquella jornada anual.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

AQUÍ NOS LIMITAREMOS A APROBAR AQUELLO QUE LA LEGISLACIÓN ACTUAL NOS OBLIGA POR LEY

PROPOSTA EMPRESARIAL : EL 25% DELA JORNADA ANUAL NEGOCIANT LES CONDICIONS D’APLICACIÓ.

Art. 21. Calendario laboral.

21.1 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.

CCOO, a pesar de la especificidad del sector y que en ocasiones no está disponible el calendario de guardias a primeros de años. Creen que no habría problemas para que a principios de año esté disponible el calendario laboral del centro.

21.2 La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente dentro del recinto de la Farmacia en lugar visible, deberá llevarse a cabo mediante acuerdo expreso entre la empresa y su personal. En caso de desacuerdo entre las partes se estará a la legislación vigente.

PROPUESTA EMPRESARIAL : INCORPORAR PREVISIONES ESPECÍFICAS PARA LOS CALENDARIOS LABORALES EN FUNCIÓN DEL TIPO DE FARMACIA DE QUE SE TRATE (rurales, pequeños municipios, zonas turísticas o de temporada, etc.....)

A ESTUDIAR PROPUESTA, CUANDO LA HAYA

Art. 22. Trabajo nocturno.

22.1 Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. 8 HORAS

Planteamos que el horario nocturno se adapte a la realidad de los turnos de guardia y llegue hasta las 8:00 h.

22.2 Se entenderá por personal nocturno aquél que realice normalmente en dicho período de tiempo una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como el que lleve a cabo durante el mismo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

22.3. La jornada máxima anual del personal contratado exclusivamente para realizar trabajos en horas nocturnas queda establecida en 1.681 horas anuales de trabajo. Dicho personal no podrá realizar horas extraordinarias.

22.4 La retribución específica del trabajo nocturno no habitual se determina en la tabla de retribuciones de este Convenio. Pudiéndose acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.

Se acordará un redactado que quede claro que preferentemente se optará por la remuneración, aunque dando opción a que las partes se pongan de acuerdo en la elección de dinero o descanso.

22.6 Para el personal contratado exclusivamente para trabajar en jornada nocturna se estará a lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en este Convenio.

22.7 Cuando una hora nocturna sea también festiva se abonará según lo establecido en las tablas salariales del anexo I.

Art. 23. Horas extraordinarias.

23.1 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.

CCOO pretende cambiar el redactado y darle a las horas complementarias el verdadero significado que tiene en el Estatuto de los trabajadores, y a las horas de guardia darle la finalidad de las complementarias y a partir de aquí redactar el articulado de las horas extraordinarias, la patronal lo estudiará

23.2 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. DE 08 A 22 H

b) Horas nocturnas laborables: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive. DE 22 A 08 HORAS

c) Horas diurnas festivas: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en domingos y festivos. 08 H A 22 HORAS

d) Horas nocturnas festivas: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en domingos y festivos. 22 A LA 08 HORAS

Este artículo estará sujeto a si se acepta el horario nocturno que propone la parte social.

23.3 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. **No obstant lo anterior, pot pactar-se per escrit l'obligatorietat d'oferir i fer com a hores extraordinàries les exigides per l'atenció dels torns de guàrdia per períodes anuals, i en aquest cas és exigible la seva realització. ¿¿¿¿?????**

23.4 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.

23.5 Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 29 se compensarán **mediante compensación en descanso equivalente teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Oficina de Farmacia ó, de común acuerdo entre la empresa y el personal afectado, mediante su retribución dineraria¹** aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de este Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el artículo 22 se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y su personal, bien mediante su retribución dineraria y aplicando la fórmula del anexo XX de este Convenio, bien en tiempo de descanso,

¹ Per raons econòmiques s'enten que és millor prioritzar la compensació d'HE a través de descans, tret que l'empresa s'estimi més compensar-les en diners.

teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas del centro de trabajo.

23.6 Para compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso regirá la siguiente tabla de equivalencia:

Valor hora extraordinaria diurna laborable	1 hora → 1h 15 minutos.
Valor hora extraordinaria diurna festiva	1 hora → 1 hora 30 min..
Valor hora extraordinaria nocturna laborable	1 hora → 1 hora 15.min
Valor hora extraordinaria nocturna festiva	1 hora → 1h 30 minutos.

- 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.

23.7 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.

23.8 Las horas que se hayan compensado mediante descanso en las condiciones del número anterior no se computarán como extraordinarias.

ADEMÉS, EN MATÈRIA D'HORES EXTRAORDINÀRIES, L'EMPRESARIAL PLANTEJA LA NECESSITAT DE QUE LES HORES DE "GUARDIES" TINGUIN LA CONSIDERACIÓ DE "HORES ORDINÀRIES" Ó BÉ, QUE SIGUIN CONSIDERADES COM A "HORES COMPLEMENTÀRIES" RETRIBUIDES A UN PREU QUE NO SIGUI EL D'HORA EXTRAORDINÀRIA.

ESTE PUNTO NO SERÁ ACEPTADO BAJO NINGÚN CONCEPTO

Artículo 24. Servicios de guardia.

24.1 Se entenderá por servicio de guardia el tiempo de trabajo que, con carácter complementario **i obligatorio**, deberá realizar el personal fuera de la jornada anual ordinaria, con el fin de cumplir con la obligación legal de las Oficinas de Farmacia de prestar asistencia farmacéutica continuada a la población, con arreglo a las siguientes modalidades:

DE OBLIGATORIO NADA; PUEDE HABER GENTE DE VACACIONES O DESCANSO Y OBLIGARLE A TRABAJAR.

24.1.1 Servicios de guardia laborables: los que se prestan durante todos los días del año, excepto domingos y festivos.

24.1.2 Servicios de guardia festivos: los que se prestan en domingos o festivos.

24.2 El trabajo prestado en servicio de guardia de 24 horas se entiende sin perjuicio de los descansos reglamentarios semanales y entre jornadas a que se refieren los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

24.3 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.

Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la aplicación de la fórmula correspondiente expresada en el anexo I 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 lo acordado en el art. XXX

24.4 Los empresarios y el personal de las Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar con el titular las formas de compensación del tiempo empleado en el servicio de urgencia.

SIEMPRE QUE NO ATENTE A LO ESTABLECIDO EN ESTE CONVENIO O A LAS LEYES VIGENTES.

Sección 2.ª Vacaciones

Artículo 25. Vacaciones.

25.1 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disponer, con carácter general, de treinta días naturales **O 22 DIAS LABORABLES CONADOS DE LUNES A VIERNES , QUEDANDO EXCLUIDOS DEL COMPUTO SÁBADOS, DOMINGO Y FESTIVOS** de descanso retribuido al año, no sustituibles por compensación económica, **que es gaudiràn per personal segons s'hagi establert en el Calendari Laboral anual de l'empresa.**

en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre u octubre.

Este artículo pretenden que solo se contemplen las vacaciones como días naturales y no en las dos opciones. Además quieren que no estén obligados a conceder las vacaciones en un periodo de tiempo determinado. La parte social pide que exista un periodo mínimo de dos semanas seguidas y el resto en periodos mínimos de semana enteras.

25.2 En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, éstas se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre, sin derecho a compensación adicional de ningún tipo.

25.3 El período de vacaciones podrá subdividirse **y fraccionarse** por acuerdo entre las partes en fracciones no inferiores a una semana, no rigiendo entonces el derecho al incremento de los cinco días a que se refiere el número anterior.

.- Cuando el personal no pueda disponer de las vacaciones anuales durante los períodos establecidos por cada Oficina de Farmacia por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento de cinco días hábiles sobre el período ordinario de vacaciones, que serán empleados en el tiempo y forma que acuerden el titular del establecimiento y el personal afectado. La distribución de las fechas del disfrute se decidirá por el propio personal afectado y, en caso de no llegarse a un acuerdo, se tendrán en cuenta los criterios prioritarios de las necesidades familiares y de antigüedad al servicio de la empresa.

Respecto a la compesación por disfrutar de las vacaciones fuera del periodo

vacacional quedaría anulado ya que no existiría de esa posibilidad.

El período de vacaciones podrá subdividirse por acuerdo entre las partes, con un periodo no menor de 21 días naturales, no rigiendo entonces el derecho al incremento de los cinco días a que se refiere el número anterior.

25.4 En aquellos supuestos en que las fechas previstas para el período vacacional coincidiesen con una situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad común o accidente, su disposición se diferirá hasta el día en que se produzca el alta de tal situación, con las siguientes limitaciones: la fecha tope para disfrutar las vacaciones será el 31 de enero del año siguiente y si el alta se produce con posterioridad al 31 de diciembre, el período de vacaciones a disfrutar será la mitad del tiempo pendiente de disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.» (según reforma laboral Ley 3/2012, y normativa europea)

Dicen que si la persona que está de vacaciones ha de coger la baja no tiene derecho a parar el periodo, que la nueva ley no dice tal cosa. CCOO también lo dice.

25.5 Lo establecido en el número anterior no será de aplicación en los siguientes supuestos:

25.5.1 Cuando se produzca el cese total de la actividad de la empresa.

25.5.2 Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, su disfrute podrá diferirse al momento en que finalice el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

25.5.3 Cuando se haya iniciado el periodo vacacional por parte del personal, a excepción de los supuestos mencionados en el apartado anterior.

CAPÍTOL V

Permisos, Licencias, Excedencias y Jubilaciones

Artículo 26. Permisos.

26.1 El personal, previo aviso, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y causas que a continuación se expresan:

- a. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.
- b. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán

ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del personal **y distante al menos km de su residencia habitual. NO LIMITE DISTANCIA**

b) Por **enfermedad grave²**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares que convivan o dependan del personal, así como familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días naturales que podrán ser prorrogados; en caso de que no se produzca dicha prórroga, el personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario, sin retribución.

La «gravedad» de la enfermedad podrá establecerse a posteriori, si hubiera alguna duda, mediante cualquier prueba admitida en derecho.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda **PRORROGABLE A DOS SI EL ACONTECIMIENTO SE CELEBRA FUERA DEL TERRITORIO CATALÁN.**

d) En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales; en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de la licencia por paternidad reconocida en el artículo 39. 11. de este Convenio en los términos que allí se recogen.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Veinte días por matrimonio del personal.

Todo el personal disfrutará de permiso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.

Aquellas Farmacias que voluntariamente deseen continuar abiertas en dichas fechas, articularán su cobertura de tal forma que el tiempo que el personal permanezca en su puesto de trabajo será compensado como horas extraordinarias, con el abono económico de dichas horas o su compensación en tiempo, de acuerdo con el punto 33.6 de este Convenio, siendo esta opción facultad del personal.

g) Día de asuntos propios.

Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de **DOS** un día al año denominado de asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades:

1. No podrá acumularse a vacaciones anuales ni a puentes, salvo acuerdo en contrario.

2. No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado.

La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal 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.

i) Con respecto a otras situaciones se estará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

26.2 Como regla general las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y, en todo caso, por certificado oficial de convivencia.

EN GENERAL, EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL EN MATÈRIA DE PERMISOS A PORTAR A LA NEGOCIACIÓ ES RESUMEIX D'ACORD AMB ELS SEGÜENTS PRINCIPIS:

a) Fer el possible per adaptar els permisos existents als paràmetres legals contemplats a la normativa general.

b) En tot cas, intentar aproximar el màxim possible el nombre i les durades dels permisos al nombre i les durades que per aquestos preveu el CC Barcelona (questió que connecta amb la durada de la “jornada laboral anual”).

Artículo 27. Permiso de ausencia al trabajo o reducción de jornada durante el periodo de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los

² A la negociació, aquest permís s’hauria de discutir i precisar més del que ho està; a priori entenc que pot ser una font de conflictes.

trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Proposta-PLANTEJAMENT EMPRESARIAL: AJUSTAR AQUEST PERMIS ALS PARÀMETRES I REGULACIÓ LEGALS.

Artículo 28. Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

PROPOSTA-PLANTEJAMENT EMPRESARIAL: AJUSTAR AQUEST PERMIS ALS PARÀMETRES I REGULACIÓ LEGALS

Artículo 29. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento para el personal afectado por el presente Convenio.

29.1 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en la hipótesis de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a elección de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la porción que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad a aquél. Si fuera el hijo quien falleciese, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la mujer solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

29.2 No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, aquélla, al iniciarse el período voluntario de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la mujer al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional y al percibo de prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo durante el período que le hubiera correspondido a aquélla, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad.

29.3 En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba continuar hospitalizado, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la mujer.

29.4 En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del alumbramiento por un tiempo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre internado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle esta contingencia.

29.5 En la eventualidad de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en la hipótesis de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

29.6 En el supuesto de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida y con los límites señalados.

29.7 Cuando los períodos de descanso se disfruten simultáneamente, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en las hipótesis de parto, adopción o acogimiento múltiples.

29.8 En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas. En cambio, si ambos progenitores trabajasen, este período adicional se distribuirá a elección de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

29.9 Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los Farmacéuticos titulares y sus empleados afectados.

29.10 En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, los períodos de suspensión previstos en el presente artículo podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se haya de acordar oficialmente la adopción.

29.11 Con motivo del nacimiento de un hijo, o de la adopción o acogimiento de un menor, el trabajador varón tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables, en las eventualidades de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada niño a partir del segundo. Esta licencia por paternidad es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

29.12 La licencia a la que se refiere el punto anterior corresponderá en exclusiva al varón cuando el derecho a la misma se originase por parto, en tanto que por causa de adopción o acogimiento este derecho recaerá sólo en uno de los padres, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, la licencia por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.

39.13 El trabajador que ostente este derecho podrá ejercerlo durante el período comprendido entre la finalización del permiso previsto en el artículo 36.1.d) de este Convenio por nacimiento de

hijo, adopción o acogimiento, y la terminación de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de esta licencia.

29.14 Las suspensiones del contrato de trabajo a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o cuando la jornada parcial alcance a ser un mínimo del 50 por 100 de la ordinaria, siempre que medie acuerdo entre el titular de la Oficina de Farmacia y el empleado interesado.

29.15 El trabajador deberá comunicar al Farmacéutico titular su intención de acogerse a los derechos reconocidos en este artículo con una antelación de, al menos, diez días a la fecha de su ejercicio.

PLANTEJAMENT-PROPOSTA EMPRESARIAL: AJUSTAR LA REGULACIO D'AQUESTA SITUACIÓ A LES PREVISIONS I REGULACIÓ LEGAL GENERAL.

Artículo 30. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o en el transcurso de la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 59 de este Convenio, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la interrupción del mismo por causa de maternidad biológica o porque el lactante cumpla nueve meses de edad, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

PLANTEJAMENT-PROPOSTA EMPRESARIAL: AJUSTAR LA REGULACIO D'AQUESTA SITUACIÓ A LES PREVISIONS I REGULACIÓ LEGAL GENERAL.

Artículo 31. Excedencia voluntaria.

31.1 El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de una Oficina de Farmacia tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

31.2 Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

31.3 Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

31.4 El personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

31.5 Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá agotar un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la misma Farmacia.

31.6 El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

31.7 Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

Artículo 32. Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares.

32.1 El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de aquél o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que lo establezca.

42.2 También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

32.3 La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el titular facultativo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.

32.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a otro período de excedencia, el inicio de esta última dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

32.5 El período en que el personal permanezca en alguno de los tipos de excedencia regulados en este artículo será computable a efectos de antigüedad y aquél tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a otro puesto perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

32.6 No obstante, cuando el personal forme parte de una familia numerosa de categoría general, reconocida oficialmente como tal, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 si se tratase de categoría especial.

PLANTEJAMENT-PROPOSTA EMPRESARIAL: AJUSTAR LA REGULACIO D'AQUESTA SITUACIÓ A LES PREVISIONS I REGULACIÓ LEGAL GENERAL.

Artículo 33. Excedencia especial.

33.1 Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:

1. Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.
2. Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.

33.2 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 permanencia en ésta, sin tener derecho durante tal período al percibo de su retribución, salvo pacto en contrario.

33.3 Los excedentes especiales que al cesar tal situación no reingresaren en su puesto de trabajo en el plazo de un mes, contado desde la finalización de la misma, causarán baja definitiva en la empresa.

33.4 El Farmacéutico titular podrá cubrir las plazas de los empleados en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Artículo 34. Jubilación. Modalidades.

A. Obligatoria.

34.1 De cara a propiciar el rejuvenecimiento de las plantillas sin perjuicio del necesario sostenimiento del empleo, y en atención al carácter de servicio público complementario de las funciones desempeñadas, las partes acuerdan declarar obligatoria la jubilación para el personal que cumpla los 65 años de edad, siempre y cuando, al adoptar esta medida, se cumplan los siguientes requisitos:

a) los puestos que queden vacantes se habrán de cubrir simultáneamente mediante la transformación en indefinidos de los contratos temporales existentes en la empresa y, en su defecto, a través de personal de nuevo ingreso.

b) que la persona afectada tenga cubierto el período de carencia necesario para poder acceder a la prestación periódica de la Seguridad Social por ese concepto.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas

B. Voluntaria.

34.2 No obstante ello, el personal que haya cumplido los 64 años de edad podrá acogerse a la jubilación con carácter voluntario, en cuyo caso el Farmacéutico se obliga a emplear a otra persona bajo cualquier modalidad de contrato, excepto la contratación a tiempo parcial y la prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período equivalente al de jubilación con carácter voluntario referido anteriormente, a efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio.

D'ACORD AMB EL QUE JA S'HA DIT AL ANOTAR L'ARTICLE 14 ANTERIOR, AQUESTA POSSIBILITAT ESTÀ LEGALMENT PREVIST QUE DESAPAREGUI EN 2013.

34.3 Se podrá convenir entre el titular facultativo y el empleado la jubilación parcial después del cumplimiento de los 60 años si se cumplen los requisitos legalmente previstos o 61 simultáneamente 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, todo ello en los términos previstos por los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

34.4 De mutuo acuerdo entre las partes se podrá establecer una jubilación anticipada, a la que pueden acogerse, a partir de los 61 años, el personal afiliado y en alta o en situación asimilada al alta que reúna los demás requisitos legales exigidos en el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

CAPÍTOL VI

Retribucions

Art. 35.
A NEGOCIAR.

Con efectos de 1 de enero del año 2013, serán los salarios recogidos en los conceptos retributivos contenidos en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo. Si el convenio colectivo se firma para más años esta tabla sufrirá un incremento del IPC, previsto, más 0,5 puntos.

38.2.- Si el IPC real supera al previsto, en un plazo no superior a 60 días desde su publicación oficial se retribuirá esta diferencia en un solo pago, consolidando este incremento en la tabla salarial del año en curso.

Se establece un plus de formación, el trabajador que acumule un total de 25 créditos en cursos relacionados con el ejercicio de su puesto de trabajo recibirá un incremento mensual de 60 €, revalorizables en años sucesivos.

Los cursos de formación computables estarán sujetos a los contenidos que establece el apartado de Formación Profesional de este convenio.

Artículo 36. Cláusula de descuelgue salarial.

36.1 El Convenio de las Oficinas de Farmacia obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

36.2 En función de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de abordar el período de consultas que pudiera acabar con el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en las empresas que no hubiese representación legal de los trabajadores, estos atribuirán su representación, en reunión celebrada al efecto, bien a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, en esta reunión participará, al menos, una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo. En este supuesto el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en que estuviera integrado, pudiéndose ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que se esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El posible acuerdo será remitido, obligatoriamente, a la Comisión Paritaria del Convenio de Oficinas de Farmacia.

46.3 El acuerdo deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio de Oficinas de Farmacia, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

PLANTEJAMENT-PROPOSTA EMPRESARIAL: AJUSTAR LA REGULACIO D'AQUESTA SITUACIÓ A LES PREVISIONS I REGULACIÓ LEGAL GENERAL NEGOCIANT UNS TERMES D'APLICACIÓ QUE SIGUIN ASSUMIBLES PER LES EMPRESES I UN PROCEDIMENT ÀGIL I RÀPID AMB LES MENORS "INTERFERÈNCIES/CONTROLS EXTERNS" POSSIBLES.

Art. 37. Retribución de las horas extraordinarias.

A NEGOCIAR.

Si se optase por la retribución dineraria de las horas extraordinarias y siempre que el número de horas realizadas no exceda de los límites legales, las mismas serán abonadas con el importe resultante de la aplicación de la fórmula indicada en el anexo de este convenio.

Artículo 38. Retribución de las horas nocturnas.

A NEGOCIAR.

La prestación de servicios en horario nocturno, contemplado en el artículo XX de este Convenio, dará derecho a la percepción del Plus de Nocturnidad en el importe reseñado en las tablas de retribuciones.

Artículo 39. Retribución de las horas de guardia.

A NEGOCIAR.

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

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

40.1 El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual, incrementadas con el Complemento Personal de Garantía regulado en el artículo siguiente, que sólo podrán prorratearse por acuerdo entre las partes.

40.2 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.

Las pagas del 22 de junio (Verano) y del 22 de diciembre (Navidad), se devengarán de manera anual, de fecha a fecha, prorrateándose en caso de suspensión, modificación, rescisión, o despido del trabajador hasta la fecha del hecho causante.

Art. 41. Complemento Personal de Garantía.

41.1 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.

ESTE PUNTO SERÍA INTOCABLE PARA NOSOTROS

PLANTEJAMENT EMPRESARIAL : SUPRIMIR. Aspecte de possible supressió en funció de l'estructura i escala salarial i retribucions que es puguin establir en la Negociació.

CAPÍTOL VII Formació Professional

Artículo 42. Planes de Formación.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- e. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de

formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

42.1 La Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional fijará las prioridades en materia de formación, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo 55 y de cuyo cumplimiento y resultado informará con la periodicidad y modo que se determinen.

42.2 La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional, mediante los financiados por las propias Oficinas de Farmacia o los concertados con los centros oficiales o reconocidos oficialmente.

42.3 La formación se impartirá, según los casos, tanto dentro como fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta; en este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá de manera que la mitad se lleve a cabo dentro de la jornada laboral y la otra mitad fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo.

42.4 Todo el personal de la Oficina de Farmacia y especialmente aquél que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno a los planes de formación cuando fuera requerido para ello en las áreas de su actividad y competencia.

42.5 El personal de la Oficina de Farmacia podrá presentar, tanto a sus representantes legales como al titular facultativo, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas dentro de los planes de formación.

42.6 Para financiar los planes de formación aprobados por la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional y que se desarrollen en virtud del **IV Acuerdo Nacional de Formación Continua**, las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para ello, en la forma y condiciones revistos en el referido Acuerdo.

A NEGOCIAR.

Artículo 43. Estudios y Cursos de formación profesional.

43.1 De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a efectuar cursos de perfeccionamiento profesional promovidos por la propia Farmacia u otras entidades, siempre que dichos estudios se sigan con regularidad.

43.2 Tendrán preferencia para la asistencia a los cursos que se impartan aquellos empleados que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso de que se trate. En caso de ser varios los interesados, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo con el titular de la Farmacia, pudiéndose acudir en consulta a la Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

43.3 Las Oficinas de Farmacia podrán organizar programas específicos de formación para el personal que se reincorpore de situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares y de reciclaje profesional para los Técnicos.

43.4 Respecto de la obtención del Título de Técnico, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el Título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

A NEGOCIAR.

Artículo 44. Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

44.1 En el marco del presente convenio se constituye la **Comisión Sectorial del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, ANFC**, que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales:.....

Por las Organizaciones Sindicales:.....

44.2 El voto de los miembros de la Comisión de Formación y Promoción Profesional será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

44.3 La composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de un mes desde la aprobación del presente Convenio y quedará incorporado al texto del mismo.

44.4 En el anexo se establece el Reglamento de esta Comisión.

A NEGOCIAR.

Artículo 45. Objetivos de la formación.

La formación profesional en el Sector Farmacéutico se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

1. Capacitar al personal de nuevo ingreso y al de plantilla en las actividades específicamente farmacéuticas.

2. Adiestrar en el manejo de la terminología y las características básicas de los medicamentos y su dispensación, así como adaptar al titular del puesto de trabajo a las modificaciones y novedades que se vayan produciendo en el Sector.

3. Actualizar los conocimientos profesionales exigibles para el desempeño del puesto de trabajo.

4. Desarrollar, en sus diversos grados, las especialidades farmacéuticas, tanto las referidas al propio trabajo, como al encomendado a categorías superiores.

5. Facilitar y promover la adquisición de los títulos oficiales específicos de las especialidades farmacéuticas.

6. Fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo, en supuestos de transformación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.

7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.

9. Desarrollar la personalidad del personal en sus diversos aspectos.

10. Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones de categoría o a otros puestos de trabajo.

11. Adquirir los conocimientos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el campo de los primeros auxilios y los emanados de la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.

12. Facilitar el reciclaje profesional del personal que se reintegra al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, etc.

A NEGOCIAR.

CAPÍTULO VIII

Salut Laboral

Artículo 46. Protección de la seguridad y salud en el trabajo.

46.1 De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

46.2 En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

46.3 Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

46.4 Participación del Personal:

46.4.a) Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el

ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

46.4.b) El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

46.4.c) El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

46.4.d) A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES : QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT CERCANT L'APLICACIÓ EN EL SI DEL CONVENI DE TOTES AQUELLES POSSIBILITATS D'ACTUACIÓ EMPRESARIAL QUE PUGUIN BENEFICIAR L'EMPRESA I QUE LA NORMA PUGUI DEIXAR A LA DEFINICIÓ I PACTE DE LES PARTS NEGOCIADORES.

Artículo 47. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

47.1 En el marco del presente convenio se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

- Por las Organizaciones Empresariales:
- Por las Organizaciones Sindicales

47.2 El voto de los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.

47.3 La composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de un mes desde la aprobación del presente Convenio y quedará incorporado al texto del mismo.

47.4 Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.
2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.
3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
5. Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
6. Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
7. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los Servicios de Prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
 - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudio de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

A NEGOCIAR.

Artículo 48. Uniformes.

48.1 El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.

48.2 Las Farmacias afectadas por este Convenio entregarán a su personal, al inicio de su contrato laboral, dos batas de trabajo, así como un par de calzado adecuado. Dichas prendas se adaptarán a las condiciones físicas del personal y serán de uso exclusivo y personal, debiendo renovarse al menos una vez al año.

48.3 En todo caso, el personal está obligado a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

A NEGOCIAR.

Artículo 49. Protección de la maternidad, embarazo o lactancia.

49.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquéllas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos al respecto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el titular de la Oficina adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

49.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empleador deberá determinar, previa consulta con los representantes del personal, si los hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

49.3 El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto de trabajo.

49.4 En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

49.5 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo regulada en el artículo 40 de este Convenio, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

49.6 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la mujer o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 40 de este Convenio, si se dan las circunstancias previstas en dicho precepto.

49.7 Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

EN AQUESTA MATERIA EL PLANTEJAMENT EMPRESARIAL ES: QUE S'INCORPORI AL CONVENI LA REGULACIÓ/NORMATIVA GENERAL QUE SIGUI VIGENT EN CADA MOMENT CERCANT L'APLICACIÓ EN EL SI DEL CONVENI DE TOTES AQUELLES POSSIBILITATS D'ACTUACIO EMPRESARIAL QUE PUGUIN AFAVORIR LA FLEXIBILITAT EN

L'ORGANITZACIÓ DE L'EMPRESA I QUE LA NORMA PUGUI DEIXAR A LA DEFINICIÓ I PACTE DE LES PARTS NEGOCIADORES.

CAPÍTOL IX Acció Social

Artículo 50. Incapacidad temporal y consulta médica.

50.1 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:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 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 período de tiempo que no podrá exceder de seis meses.
- c) La situación de maternidad se regulará por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno, ya que la Seguridad Social, durante este período, abona a la trabajadora el 100 % de su base reguladora y sin que quepan fórmulas de pago delegado.

Serán retribuidas a todos los efectos las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que lo haga para atender su propio estado de salud. El personal vendrá obligado avisar al titular de la Farmacia con la suficiente antelación y a presentarle el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible, y, de ser ello posible, hacerlo en aquellas horas que le indique el Farmacéutico en función de las necesidades de la Oficina.

50.2 Si el personal no fuese acreedor a las prestaciones de IT por no tener cubierto el período mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.

A NEGOCIAR (MALGRAT QUE ES CONSIDERA QUE, EN FUNCIÓ DE LES CONTRAPARTIDES QUE PUGUIN ANAR OBTENINT EN LA NEGOCIACIÓ, AQUEST COMPLEMENT ES PODRÍA MANTENIR)

Artículo 51. Seguro de accidentes.

51.1 Todo el personal de las Oficinas de Farmacia disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itinere, siempre y cuando el trayecto no se haya interrumpido voluntariamente, que contratarán los Farmacéuticos por su cuenta y cargo, con cobertura todas las horas del día y todos los días del año, y cuya garantía será de treinta y cinco mil euros por cada empleado.

51.2 La Oficina de Farmacia vendrá obligada a entregar al personal una copia del seguro concertado en lo que le afecta, tan pronto como le sea facilitada la póliza por la entidad aseguradora.

51.3 La Comisión 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.

En cumplimiento de lo establecido por la ley del medicamento, el personal laboral tendrá obligatoriamente un seguro de responsabilidad civil que

cubra cualquier incidente en el ámbito laboral, la contratación del mismo correrá a cargo de la empresa.

A NEGOCIAR (però amb disposició empresarial a mantenir-lo).

CAPÍTOL X Drets Sindicals

Artículo 52.

Las empresas respetarán el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirán que el personal afiliado a un Sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Oficina; no podrán sujetar el empleo del personal a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir al personal o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**A NEGOCIAR
NO HAY NADA NEGOCIABLE**

Artículo 53.

63.1 Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Farmacias en las que disponga de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

63.2 En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 5 trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titular de la Oficina.

A NEGOCIAR NO HAY NADA NEGOCIABLE

Artículo 54. Cuota sindical.

54.1 A requerimiento del personal afiliado a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este Capítulo, las empresas descontarán en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente.

54.2 El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Oficina de Farmacia un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

54.3 El titular de la Oficina entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Farmacia, si la hubiere.

A NEGOCIAR

CAPÍTULO XI Régimen Disciplinario Sección 1.ª Faltas y Sanciones

Artículo 55. Faltas.

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

A) Son faltas leves las siguientes:

1. Dos faltas de puntualidad injustificadas en dos días en un período de treinta, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono sin causa fundada, del servicio aún cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave», según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
 8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
 9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.
- B) Se consideran faltas graves las siguientes:
1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
 2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
 3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.
 4. Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.
 5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.
- C) Se consideran faltas muy graves las siguientes:
1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos.
 2. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 3. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.
 4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia.
 5. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.
 6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
 7. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.
 8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
 9. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones.
 10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.
 11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.
- 55.2 La reincidencia en faltas leves o graves –excluidas las de puntualidad– servirá única y exclusivamente como causa modificativa de la imputabilidad para graduar la sanción aplicable.

Sección 2.ª Acoso en el Trabajo. Modalidades

Artículo 56.

56.1 El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores. Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.

56.2 Por lo que respecta al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Sector Farmacéutico, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado objeto de la misma.

56.3 Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión Paritaria, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Sección 3.ª Sanciones

Artículo 57.

57.1 Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.

57.2 Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

57.3 Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

Sección 4.ª Expediente Sancionador

Artículo 58. Expediente sancionador.

58.1 Para la imposición de cualquiera de las sanciones por faltas leves no será precisa la instrucción de expediente disciplinario.

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

Artículo 59. Resolución.

59.1 En la misma providencia de incoación de expediente se nombrará un Instructor, notificándose ambos extremos al personal sujeto al expediente y al Instructor.

59.2 El Instructor realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará pliego de cargos al expedientado si procediese, o, en caso contrario, propondrá a la Dirección de la empresa su sobreseimiento.

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

59.4 Recibida la contestación al pliego de cargos, el Instructor con su informe sobre los hechos propondrá a la empresa la resolución que estime adecuada a derecho y ésta en el plazo de cinco días a contar desde el informe impondrá la sanción que estime correcta, que se notificará al interesado por escrito.

El expedientado tendrá 10 días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

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

PLANTEJAMENT EMPRESARIAL: SUPRIMIR AQUESTA EXIGÈNCIA PER A LES EMPRESES I DEIXAR AQUEST EXPEDIENT NOMÉS PELS CASOS EN QUE LA NORMATIVA GENERAL HO EXIGEIXI.

EL INSTRUCTOR ES IMPRESCINDIBLE, YA QUE SI NO, PUEDE HABER MALA FE POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS. Y ALGUNOS HECHOS ME VIENEN A LA CABEZA.

Artículo 60. Prescripción.

60.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

60.2 El expediente sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la caducidad del mismo.

ANEXO
**Documentación exigible en los casos de descuelgue
salarial**

Las Oficinas de Farmacia que soliciten acogerse a la cláusula de descuelgue salarial deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio, con la petición de descuelgue contemplada en el artículo 46, la siguiente documentación, en fotocopias compulsadas cuando se trate de documentos públicos y firmadas por el titular facultativo en el caso de documentos privados:

- Ingresos de los dos ejercicios anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama del personal, con especificación del número de trabajadores/as en plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones (en su caso) recibidas de las Administraciones Públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
- Plan de viabilidad de la Oficina de Farmacia en el que se contemple el supuesto de descuelgue.
- Fórmula de garantía de la conservación de los puestos de trabajo.
- Toda aquella documentación que en el transcurso del examen de la solicitud de descuelgue sea requerido por la Comisión Paritaria.

A NEGOCIAR.

ANEXO
Catálogo de los Factores de Promoción

I. Conocimientos: Un máximo de 10 puntos para todos los elementos del Factor, para cuya elaboración se considera, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido que corresponda, el grado de conocimientos y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Este factor puede dividirse en dos elementos a su vez:

a) Formación: Seis puntos máximo para este elemento, que atiende al nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. También deberá incorporar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Cuatro puntos máximo para este elemento, que determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, que posea la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto de que se trate y obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía: Un máximo de 6 puntos para todos los elementos de este Factor, en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Para determinar la influencia de este factor habrán de valorarse los siguientes elementos:

a) Marco de referencia: Dos puntos máximo para este elemento, que valora las limitaciones que puedan existir en el puesto como consecuencia de la existencia de normas o instrucciones de procedimiento dentro de cada Oficina de Farmacia.

b) Elaboración de la decisión: Cuatro puntos máximo para este elemento, que valora la iniciativa del titular del puesto para determinar las soluciones posibles y elegir aquella que considere más apropiada.

III. Complejidad. Un máximo de 3,5 puntos para todos los elementos de este Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados dentro de la tarea o puesto encomendado.

Elementos que hay que considerar en este campo:

a) Dificultad en el trabajo: 0,75 puntos máximo para este elemento que valora la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: 1,75 puntos máximo para este elemento que determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser la memorización y manejo de la terminología empleada en la especialidad farmacéutica de que se trate, el esfuerzo físico, la capacidad de orden, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Un punto máximo para este elemento que aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable o penoso. No se incluirán en el mismo las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, guardias, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad: Un máximo de 8 puntos para todos los elementos de este Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes elementos:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Dos puntos máximo para este elemento que considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha del establecimiento y las relaciones con la clientela. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente este elemento es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo ha tenido que ser supervisado y comprobado o contrastado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Seis puntos máximo para este elemento que aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los contactos con otras personas ajenas a la empresa, tales como Autoridades Administrativas, con especial consideración a las sanitarias, proveedores, Laboratorios, distribuidores, profesionales del Sector o relacionados con él, clientes y establecimientos sanitarios en general. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos. **A NEGOCIAR.**

ANEXO I

a)	Facultativos.....	1.650,00 €/mes	1528
b)	Técnico Mayor/ Aux.Mayor	1.350,00 €/mes	1131
c)	Técnico en Farmacia.....	1.250,00 €/mes	1036
d)	Auxiliar diplomado.....	1.250,00 €/mes	1036
e)	aYUDANTE de Farmacia.....	1.020,00 €/mes	942
f)	Personal Administrativo.....	1.060,00 €/mes	
g)	Personal limpieza.....	920,00 €/mes	

FÓRMULA HORAS EXTRAS Y COMPLEMENTARIAS

$$\text{A) Día laborable: } \frac{(\text{SB} + \text{Plus Adpersom} + \text{CPG}) \times 15}{1760} + 75\%$$

$$\text{B) Día festivo/noche: } \frac{(\text{SB} + \text{plus Adpersom} + \text{CPG}) \times 15}{1760} + 118\%$$

$$\text{C) Nocturno festivo: } \frac{(\text{SB} + \text{Plus Adpersom} + \text{CPG}) \times 15}{1760} + 140\%$$