

**I CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL PER A OFICINES DE FARMÀCIA
DE LES PROVÍNCIES DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA PER ALS ANYS 2013
i 2014**

**CAPÍTOL I
Àmbits d'aplicació i 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 aliena en l'activitat pròpia de les Oficines de Farmàcia de les Províncies de Girona, Tarragona i Lleida, d'acord amb el que estableix l'article 1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Art. 2. Àmbit Territorial.

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

Art. 3. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

1. El present Conveni té una durada de dos 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, expressament, les parts determinin una altra vigència o durada concretes.

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 2014, 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 prorrogues; denúncia que haurà de ser enregistrada davant l'Autoritat Laboral competent.

3. Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, quedarà vigent el seu contingut normatiu fins que s'arribi a un nou acord normatiu que el substitueixi, mentre que el contingut obligacional i normes reguladores del règim retributiu romandràn en vigor com a màxim durant divuit mesos a comptar des de la data d'expiració del Conveni anterior.

4. Una vegada s'arribi al termini màxim d'ultraactivitat indicat més amunt, sense acord en la negociació del nou conveni col·lectiu, ambdues parts acorden sotmetre's als procediments de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya en resolució de les seves discrepàncies en aquesta matèria.

Art. 4. Vinculació a la totalitat

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.

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

Art. 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 I: Personal Facultatiu de Farmàcia.

a) Llicenciat/da Farmacèutic: 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 II: Personal Tècnic de Farmàcia.

Comprèn les següents categories:

a) Tècnic/a en Farmàcia/Parafarmàcia: és el/la treballador/a que, en possessió de la titulació establerta pel Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre, realitza les funcions i competències recollides en els Articles 4 i 5 d'aquesta norma.

b) Diplomada/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 trobin legalment autoritzats, habilitats i/o professionalment

capacitats, serveis auxiliars i/o complementaris a l'activitat pròpia de les Farmàcies, com per exemple Analistes, Podòlegs, Dietistes, etc...

Grup III: Personal Auxiliar de Farmàcia

Comprèn les següents categories:

a) Auxiliar Major Diplomat (a extingir):

b) Auxiliar Diplomat (a extingir):

c) 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, realitza totes les tasques pròpies del despatx general de fórmules i especialitats farmacèutiques i parafarmacèutiques, prepara comandes, classifica, ordena i enregistra productes i documents, realitza tràmits administratius de control, enregistrament i liquidació de receptes de la Seguretat Social i col·labora, en general, en la realització i prestació d'altres serveis generals oferts per l'oficina de farmàcia als clients i usuaris.

d) Ajudant/a (a extingir).

e) Personal d'Oficis Varis: és qui, en possessió del títol de formació que acrediti la seva capacitat/qualificació professional, realitza tasques auxiliars i complementàries a les pròpies de l'Oficina de Farmàcia, com per exemple, esteticistes, podòlegs, o d'altres.

f) Personal en Formació i per l'Aprenentatge: té aquesta categoria el treballador contractat en la modalitat de contracte per a la formació il'aprenentatge, prevista a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors i altra legislació vigent aplicable.

Grup IV: Personal Administratiu

Comprèn les següents categories:

a) Jefe/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

pot tenir-les organitzades o distribuïdes en una o diverses seccions.

b) Jefe/Cap de Secció (a extingir):

c) Comptable-Caixaer/a: és l'empleat/da responsable de la comptabilitat, la facturació i la caixa generals de l'oficina de farmàcia.

d) Administratiu (a extingir):

e) Oficial/a Administratiu/va: és qui, en possessió dels coneixements tècnics i pràctics necessaris, realitza treballs administratius que demaneni requereixen iniciativa i autonomia de gestió, com ara la redacció de correspondència, facturació, gestió d'informes, control i comprobacions de comandes i facturació/pagaments, relacions documentals amb proveïdors, entitats bancàries, organismes de l'Administració i altres tercers, liquidacions de la Seguretat Social, control de receptes i altres comeses similars en l'àmbit de la gestió administrativa de l'oficina de farmàcia.

f) Auxiliar Administratiu/va i de Caixa: és qui, amb coneixements generals d'índole administrativa, auxilia els caps i oficials en l'execució de treballs i funcions pròpies d'aquest Grup Professional en funcions com per exemple, redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estudis per a la liquidació d'interessos o impostos, receptes, comandes, i en general totes les demés tasques administratives de l'Oficina de Farmàcia.

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

Grup V: Personal Subaltern

Comprèn les següents categories:

a) Mosso/a: és el treballador les funcions del qual consisteixen a tenir cura del magatzem de productes, efectuar el transport de les mercaderies dins o fora de la farmàcia i fer i preparar els paquets, embalatges, i en general tot el que fa referència a les tasques auxiliars vinculades a la correcta gestió del magatzem/stock de productes, recepció, ordenació, endreçament, col·locació i repartiment de productes i

mercaderies i altres treballs de component manual i que comporten predominantment esforç físic.

b) Personal de neteja: És el que s'encarrega de les tasques pròpies de la seva categoria dins de l'Oficina de Farmàcia, havent de tenir els coneixements bàsics necessaris per poder manipular, transportar i emmagatzemar els diferents productes de neteja i desinfecció, el seu dosatge i identificació dels perills, així com el significat dels símbols utilitzats en les etiquetes dels referits productes. Igualment haurà de dominar l'adequada ocupació dels útils i maquinària de neteja i dels accessoris i parament corresponents i ocupar-se de mantenir les condicions higièniques necessàries en les diferents dependències de l'Oficina de Farmàcia, tals com a cambres de bany, oficines i àrees administratives, sostres i parets, sòls, prestatgeries, medicaments, mobiliari, finestres i cristalls i altres aspectes de la neteja, com la cura i manteniment de plantes, flors i demès elements decoratius de les dependències.

Secció 2ª. Ingressos

Art. 6. Ingressos

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.

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 de:

- 5 mesos per al personal del Grup I
- 4 mesos per al personal del Grup II
- 2 mesos per al personal dels Grups III i IV
- 1 mes per al Grup V, i la resta de personal.

3. Els anteriors períodes de prova seràn aplicables llevat dels casos en que durant l'any anterior a la data de la nova contractació el treballador/a hagués estat empleat en la mateixa empresa i grup professional per un període de temps igual o superior als

abans establerts, casos aquestos en els que no serà admissible un nou període prova pel treballador/a. Si el temps de prestació de serveis en el grup professional en l'any anterior a la nova contractació no hagués superat aquells períodes es podrà concertar un nou període de prova de durada màxima igual a la resta de temps que hagués faltat en l'anterior contractació per completar els períodes de prova aquí establerts.

Secció 3ª. Modalitats de Contractació

Art. 7. Successió i concatenació de contractes temporals.

Els/les treballador/es que en un període de trenta mesos haguéssin estat contractats per un període superior a vint mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, a través de dos o més contractes temporals, sigui directament o per mitjà de la posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de contractació determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos

El que s'estableix a l'anterior paràgraf també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial de conformitat a l'article 44 del Estatut dels Treballadors.

El que es disposa en aquest article no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals celebrats en el marc de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'aquests contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

Art. 8. Contracte Indefinit ordinari.

1. És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, adquirint el/la treballador/a la condició de personal fix de plantilla de l'empresa.

2. També s'adquirirà la condició de personal laboral fix, qualsevulla que hagi estat la modalitat de la seva contractació aquell/la persona que no hagués estat donada d'alta a la Seguretat Social, llevat que de la naturalesa de les activitats o serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal d'aquells serveis. Tanmateix adquirirà la condició de personal laboral fix el personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.

Art. 9. Contractes Eventuals, d'Obra o servei i d'Interinitat.

1. Els Contractes Eventuals que es concertin per atendre les circumstàncies del mercat, tals com l'acumulació de tasques i els excessos de comandes, contemplats en l'article 15.1.b. de l'Estatut dels Treballadors, podran tenir una durada màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si el contracte se subscriu per un període inferior al màxim permès podrà prorrogar-se una sola vegada, sense que la durada total superi aquest màxim.

En millora d'allò establert en l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, en aquest tipus de contractes l'empresa abonarà al personal que al seu terme no adquireixi la condició de fix una indemnització d'un dia de salari per cada mes de durada del contracte.

2. Contracte d'Obra o Servei Determinat. Les contractacions celebrades sota aquesta modalitat han de basar-se en la necessitat de realitzar un servei concret i determinat que abasti l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, que es tracti de serveis específics que es puguin concretar fàcilment en el moment de la seva concertació, encara que siguin de durada incerta, i l'execució de la qual esgoti la prestació de l'obra o servei que es tracti.

En millora d'allò establert en l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, en aquest tipus de contractes l'empresa abonarà al personal que al seu terme no adquireixi la condició de fix una indemnització d'un dia de salari per cada mes de durada del contracte.

3. Contracte d'Interinitat. És personal interí el que ingressa en l'empresa expressament per cobrir l'absència del titular de l'Oficina de Farmàcia o de personal de la mateixa que tingui suspès el seu contracte amb dret a la reserva del seu lloc de treball, en casos tals com els de excedència especial, excedència per paternitat o maternitat, malaltia, vacances, permisos, llicències per estudis o altres situacions anàlogues i que hagin de cessar en reincorporar-se el titular substituït, en vèncer el termini contractualment establert o en extingir-se la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball [article 8.c) del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre]. En aquells casos en què el personal de plantilla absent no es reintegrés en el termini legal o convencionalment establert, l'empresa podrà resoldre el seu contracte sense indemnització alguna, amb efectes des del moment corresponent a la finalització de la reserva del lloc. En tot cas, el contracte d'interinitat haurà de formalitzar-se per escrit i, en el mateix, constarà el nom del substituït i la causa de la substitució, tot això segons estableix l'article 15, número 1, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors i altra legislació aplicable.

Art. 10. Contracte de treball en Pràctiques.

El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les següents regles:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, en defecte d'això, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.

c) Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat. Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.

A l'efecte d'aquest article, els títols de grau, màster i, si escau, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, tret que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador estigui ja en possessió del títol superior que es tracti.

No es podrà concertar un contracte en pràctiques sobre la base d'un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació celebrat anteriorment amb la mateixa empresa.

d) El període de prova no podrà ser superior a quatre mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estan en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

e) La retribució dels treballador/ess en pràctiques no podrà ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball.

f) Si al final del contracte el treballador continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a efecte

d'antiguitat en l'empresa.

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

El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà per les següents regles:

a) Es podrà celebrar amb treballadors majors de setze i menors de vint-i-cinc anys que manquin de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu. El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerti amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social prevists en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

b) La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a per dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima de tres anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no

podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, tret que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional. No es podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a dotze mesos.

d) El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa al fet que es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre aquesta formació en la pròpia empresa quan la mateixa disposés de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional al fet que es refereix l'apartat i), sense perjudici de la necessitat, si escau, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada. L'activitat laboral exercida pel treballador en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació haurà de justificar-se a la finalització del contracte.

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, i en la seva normativa de desenvolupament. Conforme a l'establert en aquesta regulació, el treballador podrà sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en aquest conveni col·lectiu. Els treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, i en cap cas podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

h) Si al final del contracte el treballador continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte per a la formació i d'aprenentatge a efecte d'antiguitat en l'empresa.

Art. 12. Contracte a Temps Parcial.

1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «treballador a temps complet comparable» a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en aquest conveni col·lectiu.

2. El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

3. Sense perjudici de l'assenyalat en l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

4. En els contractes de treball a temps parcial de durada indefinida podrà establir-se la realització d'hores complementàries, que en cap cas podran excedir del 30 % de les hores ordinàries contractades.

5. Les hores complementàries podran distribuir-se amb caràcter trimestral en funció de les necessitats organitzatives i productives de l'empresa, havent de comunicar

l'empresa al personal la data i horari concret de realització de les mateixes amb un preavís de 7 dies.

6. Si en un trimestre no s'haguessin realitzat totes les hores complementàries corresponents al mateix, el titular de la farmàcia podrà transferir fins a un 20 % de les hores no consumides al trimestre següent per a la seva possible realització en aquest últim, afegint-les a les hores complementàries assignades a aquest trimestre, una vegada efectuades les mateixes. En cap cas es podran sumar a les d'un altre trimestre les hores ja transferides des de l'anterior.

7. El personal contractat a temps parcial, que hagués prestat serveis durant tres o més anys de temps de treball efectiu en la mateixa Oficina de Farmàcia, tindrà dret preferent a ocupar la primera vacant a temps complet que no sigui amortitzada per l'empresari i que es produeixi en el seu centre de treball i en la mateixa categoria o grup professional, havent de formular petició prèvia per escrit en el termini de set dies des que es produís l'existència d'aquesta vacant. Les vacants es cobriran per rigorós ordre d'antiguitat, una vegada així sol·licitades, i en el supòsit de concurrència de diverses peticions amb la mateixa antiguitat, prevaldrà la data de presentació de la sol·licitud.

Art. 13. Contracte de Relleu

Es podran celebrar contractes de relleu de conformitat amb el que s'estableix en l'Art. 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, altra normativa general d'aplicació a aquest tipus de contractes i demés normativa concordant de la Seguretat Social.

Art. 14. Preavís de cessament.

1.El personal que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindrà obligat a posar-ho en coneixement de la mateixa, per escrit, complint els següents terminis de preavís:

Personal dels Grups Professionals I i II : Seixanta dies.

Personal del Grup Professional III i IV:Trenta dies.

Personal del Grup Professional V: Quinze dies.

2. En els contractes temporals, el preavís de baixa voluntària anticipada per part del personal queda reduït a la meitat de la durada establerta en el present article i a quinze dies en els casos del Personal Administratiu i Subaltern.

3. L'incompliment de l'obligació de preavisar donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de l'empleat l'import d'un dia de salari per cada dos dies de retard en l'avís.

4. Així mateix, en el cas que el cessament el sigui a instàncies de l'empresa i existeixi obligació legal de preavís per a aquesta, el/la treballador/a tindrà dret a percebre de l'empresa l'equivalent al salari d'un dia per cada dia en què l'empresa hagués incomplert el preavís de cessament a que vingués obligada.

5. En finalitzar el termini de preavís, l'empresa vindrà obligada a liquidar les retribucions de caràcter fix que puguin calcular-se fins a aquest moment, amb el corresponent prorrateig de les mateixes. Els conceptes salarials variables es faran efectius en les dates de la seva meritació.

6. L'incompliment de l'obligació establerta en el paràgraf anterior portarà aparellat el dret del personal a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia de salari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavís.

CAPÍTOL III

Ascensos i Promoció Interna

Art. 15. Ascensos.

1.L'ascens és la promoció, amb caràcter permanent, del personal amb contracte en vigor en l'empresa a una categoria o grup professional superior i diferent de l'exercida

amb anterioritat.

2. El sistema d'ascensos s'efectuarà mitjançant la valoració de la formació i els mèrits del personal prenent com a referència les següents circumstàncies:

- a). Titulació adequada (si escau).
- b). Valoració acadèmica (si escau).
- c). Coneixement del lloc de treball.
- d). Historial professional.
- i). Acompliment anterior de funcions d'una categoria professional superior.
- f). Superació satisfactòria de les proves que a aquest efecte s'estableixin.
- g). Assistència a cursos impartits de formació professional.

Art. 16. Casos especials. Tècnic en Farmàcia.

Per tal de millorar la professionalització del sector, de manera que redundi en l'augment de la qualitat del servei farmacèutic, s'acorda per les parts que aquell personal que en la data de publicació del present Conveni Col·lectiu es trobi desenvolupant les funcions recollides en el RD 1689/2007, de 14 de desembre, pel qual s'estableix el títol de Tècnic en Farmàcia i Parafarmàcia i acreditati posseir la titulació reglada de Formació Professional o equivalent, tindrà dret a ostentar la categoria de Tècnic en Farmàcia, amb efectes econòmics des de la sol·licitud per escrit a l'empresa en tal sentit.

CAPÍTOL IV

Temps de Treball i Vacances

Secció 1.ª Temps de Treball

Art. 17. Jornada.

1. La jornada màxima ordinària de treball en les Oficines de Farmàcia afectades pel present Conveni serà:

- a) Per a l'any 2013: 1.768 hores anuals de treball efectiu.
- b) Per a l'any 2014: 1.782 hores anual de treball efectiu.

2. Si l'Administració Sanitària Autònoma competent obligués a les Oficines de Farmàcia de la seva circumscripció a realitzar un horari mínim d'obertura al públic que impliqués dur a terme un major nombre d'hores anuals que les citades en el paràgraf anterior, el personal haurà de cobrir aquest excés de temps, sent abonat el mateix com a hores extraordinàries segons correspongui.

Art. 18. Distribució de la jornada.

1. Serà competència exclusiva del Farmacèutic/a titular l'organització del treball en l'Oficina de Farmàcia, sense altres limitacions que les assenyalades en aquest Conveni i disposicions legals aplicables.

2. A causa de les característiques de les Oficines de Farmàcia, la distribució de la jornada es realitzarà tenint en compte la condició que tots els dies de l'any són laborables, a l'efecte dels serveis farmacèutics, respectant-se els descansos setmanals contemplats en l'Estatut dels Treballadors i abonant les compensacions econòmiques oportunes reflectides en la taula de retribucions d'aquest Conveni.

La distribució de la jornada de treball en les Oficines de Farmàcia haurà de constar en el respectiu Calendari Laboral d'empresa que es realitzi a principis de cada any.

3. Entre el final d'una jornada diària i el començament de la següent transcorreran, com a mínim, dotze hores de descans. Es tindrà dret a un descans setmanal de 36 hores ininterromput.

4. En cas de realitzar-se jornada continuada superior a sis hores, s'establirà durant la mateixa un descans de 20 minuts, que tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

5. Sens perjudici de respectar la durada màxima anual de la jornada de treball efectiu pactada en el Conveni i els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos

legalment, l'empresa podrà distribuir anualment de manera irregular al llarg de l'any fins a un 10% d'aquella jornada anual de treball efectiu.

L'empresa haurà de preavisar a cada treballador/al que resulti afectat/da per aquesta distribució irregular amb un preavís mínim de cinc dies, els concrets dies i hores de la prestació de treball resultant d'aquella distribució irregular.

6. Zones turístiques. Aquelles oficines de farmàcia que per la seva ubicació en zones turístiques així classificades o conceptuades per l'Administració Pública, i que per necessitats d'oferir millors serveis a la població necessitin fixar horaris d'obertura/servei diferenciats en diferents períodes de l'any, podran distribuir de forma irregular fins un 15% de la jornada anual dels treballadors, respectant sempre els temps de descans que s'estableixin la normativa vigent. Tanmateix compliran amb l'obligació regulada a l'article 19.

Art. 19. Calendari laboral.

1. En el primer trimestre de l'any es confeccionarà en cada Farmàcia, amb caràcter obligatori, un calendari laboral en el qual s'haurà de plasmar la distribució de la jornada anual, així com la data de gaudi de les vacances del personal, comunicant-se les mateixes al personal i, en el cas d'haver-la, a la representació legal del personal.

2. L'aprovació del calendari laboral, que quedarà exposat permanentment en lloc visible dins del recinte de la Farmàcia, haurà de dur-se a terme mitjançant acord exprés entre l'empresa i el seu personal. En cas de desacord entre les parts s'estarà a la legislació vigent.

Art. 20. Treball Nocturn.

1. Es considera nocturn el treball realitzat entre les 22:00 i les 6:00 hores.

2. Tindrà la consideració de "personal nocturn" aquell que realitzi normal i habitualment

en aquest període de temps una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com el que dugui a terme durant el mateix una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball efectiu anual.

3. La jornada màxima anual del personal que tingui la consideració de “nocturn” segons l'establert en l'apartat anterior, serà la següent:

- a) Per a l'any 2013: 1.687 hores anuals de treball efectiu.
- b) Per a l'any 2014: 1.701 hores anuals de treball efectiu.

Aquest personal no podrà realitzar hores extraordinàries.

4. La retribució específica del treball nocturn no habitual, és a dir el realitzat esporàdicament pel personal “no nocturn”, es determina en la taula de retribucions d'aquest Conveni a través de el “Plus Nocturnitat per Hora” que s'addicionarà al salari basi ordinari establert per a cada Grup/Categoria Professional. A instàncies de qualsevol de les parts es podrà acordar entre l'empresa i el seu personal la compensació de les hores nocturnes per descansos.

5. Per al personal contractat exclusivament per treballar en jornada nocturna s'estarà a l'establert en el corresponent contracte de treball, respectant els mínims establerts en aquest Conveni.

Art. 21. Hores Extraordinàries Normals.

1. Es consideraran hores extraordinàries normals les que no sent “hores extres servei guàrdia” excedeixin de la jornada ordinària anual de treball efectiu pactada i no tinguin la condició d'hores ordinàries. Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu entenen necessari que es produeixi una reducció i, en la mesura del possible en cada Oficina de Farmàcia, l'eliminació de les hores extraordinàries, a fi de possibilitar una via d'accés al mercat de treball del col·lectiu de persones que es troben en desocupació. A tals efectes, recomanen que aquesta pràctica desaparegui a fi d'incentivar un increment d'ocupació real i efectiu en el Sector d'Oficines de Farmàcia.

2. Als efectes del còmput de les hores extraordinàries normals, es consideraran:

a) Hores diürnes laborables: Les compreses entre les 6:00 i les 22:00 hores en jornades laborables de dilluns a dissabte, tots dos inclusivament.

b) Hores nocturnes laborables: Les compreses entre les 22:00 i les 6:00 hores en jornades laborables de dilluns a dissabte, tots dos inclusivament.

c) Hores diürnes festives: Les compreses entre les 6:00 i les 22:00 hores en diumenges i festius.

d) Hores nocturnes festives: Les compreses entre les 22:00 i les 6:00 hores en diumenges i festius.

3. La realització d'hores extraordinàries serà sempre de caràcter voluntari, excepte en els casos d'obligada necessitat prevists legalment i l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. No obstant l'anterior, pot pactar-es 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 serà exigible la seva realització.

4. El nombre de les hores extraordinàries permeses no podrà ser superior a vuitanta a l'any, no entrant en aquest còmput, ni en el de la durada màxima de la jornada ordinària, les exceptuades en el número 3 d'aquest article; tot això sense perjudici de la seva compensació d'acord amb el que es preveu en l'apartat següent per a les hores extraordinàries o per serveis de guàrdia.

5. Les hores extraordinàries realitzades sobre la jornada ordinària anual establerta en l'apartat 1 del present article es retribuïran mitjançant compensació en descans equivalent tenint en compte les necessitats organitzatives de l'Oficina de Farmàcia o, de comú acord entre l'empresa i el personal afectat, mitjançant la seva retribució dinerària aplicant els imports expressats en la taula de retribucions d'Hores Extres d'aquest Conveni.

6. Per compensar les hores extraordinàries amb temps de descans regirà la següent taula d'equivalència:

Compensació en descans d'hora extraordinària diürna laborable : 1 hora i 15 minuts.

Compensació en descans d'hora extraordinària diürna festiva: 1 hora i 30 minuts.

Compensació en descans d'hora extraordinària nocturna laborable:..... 1 hora i 30 minuts.

Compensació en descans d'hora extraordinària nocturna festiva: 1 hora i 45 minuts.

7. Si s'optés per la retribució econòmica de l'hora extra, aquesta haurà de satisfer-se en la nòmina del mes següent al de la realització de les Hores Extraordinàries i, per contra, si a petició del treballador s'hagués acceptat per l'empresa la compensació en temps de descans, la devolució de l'excés de jornada haurà de produir-se dins dels tres mesos següents.

8. Les hores que s'hagin compensat mitjançant descans en les condicions del numero anterior no es computaran com a extraordinàries, i el temps compensatori de descans per cada hora extra realitzada serà, lògicament, computat com efectivament treballat, restant en conseqüència de la jornada anual de treball efectiu del treballador/a afectat/da.

Art. 22. Serveis de Guàrdia.

1. S'entendrà per servei de guàrdia el temps de treball que, amb caràcter complementari i obligatori, haurà de realitzar el personal fora de la jornada anual ordinària i horari habitual de treball, amb la finalitat de complir amb l'obligació legal de les Oficines de Farmàcia de prestar assistència farmacèutica continuada a la població, conforme a les següents modalitats:

1.1 Serveis de guàrdia laborables: els que es presten durant tots els dies de l'any, excepte diumenges i festius.

1.2 Serveis de guàrdia diumenges/festius: els que es presten en diumenges o festius.

2. El treball prestat en servei de guàrdia de 24 hores s'entén sense perjudici dels descansos reglamentaris setmanals i entre jornades alst que es refereixen els articles 34.3 i 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Hores Extres Servei Guàrdia. Les hores de guàrdia que **efectivament** resultin extraordinàries **per superar, o haver-ne superat, en còmput anual la jornada màxima ordinària establerta en aquest Conveni** podran ser compensades, bé mitjançant la seva retribució dineraria equivalent al nombre de les efectivament realitzades, segons la taula específica de retribució **per a aquesta classe d'Hores Extres d'aquest Conveni,** o bé en temps de descans d'acord amb les necessitats organitzatives del centre de treball degudament justificades i, en aquest últim cas, a cada hora extra **servei guàrdia** li correspondrà **1 hora de descans** compensatori.

4. Aquesta classe d'hores extres es reflectirà al corresponent rebut salarial del treballadors com a HESG (Hores Extres Servei Guàrdia) i la seva retribució serà la que apareix, per a cada Grup/Categoria professionals, en la columna corresponent de les Taules Salarials.

5. Els empresaris i el personal de les Oficines de Farmàcia situades en zones rurals o de característiques especials podran pactar amb el titular les formes de compensació del temps emprat en els serveis d'urgències.

Secció 2.^a Vacances

Art. 23. Vacances.

1.Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a disposar, amb caràcter general, de trenta dies naturals de descans retribuït a l'any, no substituïbles per

compensació econòmica, que és gaudiran per el personal segons s'hagi establert en el Calendari Laboral anual de l'empresa.

Les vacances és gaudiran preferentment en els mesos compresos entre juny i setembre.

2. El període de vacances començarà sempre en un dia laborable del treballador/a.

3. En el supòsit de cessament total de l'activitat de l'establiment amb motiu de les vacances anuals, aquestes es gaudiran obligatòriament en el període de tancament.

4. A petició del treballador/a i previ acord amb l'empresa el període de vacances podrà subdividir-se i fraccionar-se en fraccions no inferiors com a mínim a dues setmanes seguides.

No obstant l'anterior, a petició expressa del treballador/a i previ acord amb l'empresa podran excloure's del calendari de gaudi continuat de vacances dos dies que seran gaudits en qualsevol altre període de l'any en les dates que assenyali el/la treballador tenint en compte que:

a) Aquests dies no es podran gaudir en dates immediatament anteriors o posteriors a altres festius ja fixats en el Calendari Laboral de l'empresa, o enllaçant, a l'inici o al final, amb qualsevol altre període no laborable o data de festa laboral prèviament establerta.

b) No podran gaudir-se quan existeixin baixes, permisos o absències d'altres empleats, ja sigui per malaltia o una altra causa, i el gaudi d'aquests dies comporti necessitat de variar o alterar horaris, jornades o temps de descans de la resta d'empleats.

c) El gaudi haurà de ser sol·licitat pel treballador a l'empresa per escrit i amb una antelació mínima de 10 dies a la/s data/s en què hagi de realitzar-se.

5. El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de L'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin meritat. En aquells supòsits en què les dates previstes per al període vacacional coincidissin amb una suspensió del contracte de treball per malaltia comuna o accident, la seva disposició es diferirà fins al dia que es produeixi l'alta de tal situació, amb les següents limitacions: la data límit per gaudir les vacances serà el 31 de gener de l'any següent i si l'alta es produeix amb posterioritat al 31 de desembre, el període de vacances a gaudir serà la meitat del temps pendent de gaudi.

CAPÍTOL V

Permisos, LLicències y Excedències.

Art. 24. Permisos.

1. El personal, previ avís i la deguda justificació, podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pel temps i causes que a continuació s'expressen:

a) En cas de defunció d'ascendents i descendents fins al segon grau, cònjuge, parella de fet o germà, ja sigui per consanguinitat o afinitat: tres dies naturals, que podran ser prorrogats fins a cinc si la defunció ocorregués en població diferent a la de residència del treballador/a i distant almenys 250 Km de la seva residència habitual.

b) Per malaltia greu, hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari no inferior a cinc dies, del cònjuge, parella de fet o familiars que convisquin o depenguin del personal: tants dies com duri l'hospitalització o el repòs domiciliari prescrit mèdicament amb un límit de cinc dies naturals. Aquests dies, a petició dels treballador/a és podran gaudir inclús de forma fraccionada, mentre duri l'ingrés o el repòs domiciliari prescrit mèdicament. **En cas de persistir la gravetat, el permís podrà prorrogar-se mitjançant acord entre el/la treballador/a i l'empresa, si bé durant el temps o dies de pròrroga acordats per al permís, aquest ho serà sense dret a retribució per part del/la treballador/a.**

La «gravetat» de la malaltia podrà determinar-se a posteriori, si hi hagués algun dubte sobre ella, mitjançant qualsevol prova admesa en dret.

c) Per matrimoni de fills, germans o qualsevol dels pares, el dia de les noces.

d) En cas de naixement de fill o adopció, tres dies naturals; en el supòsit de part d'alt risc, aquest permís podrà ser ampliat fins a cinc dies naturals i, en el cas que persistís la gravetat, pel temps necessari però sense retribució, sense perjudici de la possibilitat de la llicència per paternitat reconeguda en la normativa legal vigent.

e) Un dia per trasllat de domicili habitual.

f) Vint dies per matrimoni del personal.

g) Dia d'assumptes propis.

Tot el personal afectat per aquest Conveni, disposarà d'un dia a l'any denominat d'assumptes propis, **que podrà ser exercit en fraccions de 2 mitges jornades, que gaudirà conforme a les següents regles:**

1ª. No podrà acumular-se a vacances anuals ni a ponts, excepte acord en contrari.

2ª. No podrà gaudir-se aquest dia en la mateixa data per dos treballadors/as del mateix centre de treball, excepte acord en contrari amb l'empresa. En cas de desacord tindrà preferència l'empleat que primer ho hagi sol·licitat.

3ª. La sol·licitud d'aquest dia d'assumptes propis haurà de fer-la el personal, per escrit, amb una antelació mínima d'una setmana, excepte causa de força major que justifiqui la impossibilitat de compliment del preavis.

h) Pel que fa a altres situacions s'estarà, en tot cas, al que es disposa en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Com a regla general les llicències del personal relacionades en el present article s'entendran també referides a les parelles de fet, a menors adoptats o acollits i als discapacitats que convisquin amb el treballador/a, sempre que aquestes situacions i circumstàncies es justifiquin a través dels documents/certificacions legalment establertes per a l'acreditació de tals situacions o les que a aquest efecte tinguin establerts les Administracions Públiques.

Art. 25. Permis d'absència al treball o reducció de jornada durant el període de lactància.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada diària en mitja hora (que haurà de concretar-se/situar-se bé a l'inici, bé al final de la jornada laboral diària) amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes fins que el fill compleixi els nou mesos d'edat.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva

jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per al gaudi del permís i/o reducció de jornada aquí contemplats i en tot l'aquí no previst o regulat, s'estarà a l'establert en l'apartat 6 de l'Article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 26. Reducció de jornada per guarda legal de menors de 8 anys o per cura de familiars.

1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pre-adoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Les reduccions de jornada contemplades en el present article constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de

l'empresa.

2. La concreció horària de la reducció de jornada aquí prevista correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària diària. El treballador, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació d'almenys quinze dies, precisant les dates en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada.

Art. 27. Suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment.

1. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en la hipòtesi de part múltiple, en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a elecció de la mare, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors a l'enllumenament. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la porció que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat a aquell. Si fos el fill qui morís, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la dona sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

2. No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes de descans obligatori per a la mare, en el cas que tots dos progenitors treballin, aquella, en iniciar-se el període voluntari de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeix d'una part determinada i ininterrompuda del de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el d'ella. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la dona al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional i al percebo de prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, el pare tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball durant el període que li hagués correspost a aquella, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret a la llicència per paternitat.

3. En els casos de part prematur i en aquells altres en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de continuar hospitalitzat, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare, o en defecte d'això, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

4. En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació de l'enllumenament per un temps superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi internat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què legalment es desenvolupi aquesta contingència.

5. En l'eventualitat d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en la hipòtesi d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del personal, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

6. En el cas que tots dos pares treballin, el període de suspensió es distribuirà a elecció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre de forma ininterrompuda i amb els límits assenyalats.

7. Quan els períodes de descans es gaudeixin simultàniament, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les quals corresponguin en les hipòtesis de part, adopció o acolliment múltiples.

8. En els supòsits de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte al fet que es refereix aquest article tindrà una durada addicional de dues setmanes. En canvi, si tots dos progenitors treballessin, aquest període addicional es distribuirà a elecció dels interessats, els qui podran gaudir-ho de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

9. Els períodes als quals es refereix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els Farmacèutics titulars i els seus empleats afectats.

10. En els casos d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels adoptants al país d'origen de l'adoptat, els períodes de suspensió prevists en el present article podran iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual s'hagi d'acordar oficialment l'adopció.

11. Amb motiu del naixement d'un fill, o de l'adopció o acolliment d'un menor, el treballador home tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball durant tretze dies ininterromputs, ampliables, en les eventualitats de part, adopció o acolliment múltiples, en dos dies més per cada nen a partir del segon. Aquesta llicència per paternitat és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

12. La llicència a la qual es refereix el punt anterior correspondrà en exclusiva a l'home quan el dret a la mateixa s'originés per part, mentre que per causa d'adopció o acolliment aquest dret recaurà només en un dels pares, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans per maternitat sigui gaudit íntegrament per un dels progenitors, la llicència per paternitat únicament podrà ser exercida per l'altre.

13. El treballador que ostenti aquest dret podrà exercir-ho durant el període comprès entre la finalització del permís previst en l'article 24.1.d) d'aquest Conveni per naixement de fill, adopció o acolliment, i la terminació de la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després d'aquesta llicència.

14. Les suspensions del contracte de treball al fet que es refereix aquest article podran gaudir-se en règim de jornada completa o quan la jornada parcial abast a ser un mínim del 50 per 100 de l'ordinària, sempre que intervingui acord entre el titular de l'Oficina de Farmàcia i l'empleat interessat.

15. El treballador haurà de comunicar al Farmacèutic titular la seva intenció d'acollir-se als drets reconeguts en aquest article amb una antelació de, almenys, quinze dies a la

data del seu exercici.

Art. 28. Suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs o la lactància natural.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o en el transcurs de la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la interrupció del mateix per causa de maternitat biològica o perquè el lactant compleix nou mesos d'edat, respectivament o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Art. 29. Excedència voluntària.

1. El personal amb almenys un any d'antiguitat al servei d'una Oficina de Farmàcia té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i màxim de cinc anys. L'excedència s'entendrà concedida sense dret a retribució alguna i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

2. Aquesta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, havent de rebre contestació, així mateix escrita, per part de l'empresa, en el termini de cinc dies.

3. Abans de finalitzar la mateixa i amb una antelació d'almenys trenta dies abans de la seva finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés. El personal que no sol·liciti el reingrés abans de la terminació de la seva excedència, causarà baixa definitiva en l'empresa.

4. Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el personal haurà d'esgotar un nou període de, almenys, quatre anys de servei efectiu en la mateixa Farmàcia.

5. El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial al reingrés en el seu Grup o Categoria si, després de la seva sol·licitud de reingrés, existís alguna vacant. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

6. Si en finalitzar la *excendencia o durant la seva vigència, desitja incorporar-se al treball i no existeixen vacants en la seva categoria, però sí en una inferior, el personal podrà incorporar-se a aquesta última, amb les condicions d'aquesta categoria inferior, per poder accedir a la seva pròpia categoria en el moment en què existint una vacant d'aquella decideixi l'empresa la seva cobertura.

Art. 30. Excedència por guarda legal o cura de familiars.

1.El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a explicar des de la data de naixement d'aquell o, si escau, de la resolució judicial o administrativa que ho estableixi.

2. També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, qui per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

3. L'excedència regulada en el present article, el període del qual de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/as de la mateixa Farmàcia generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el/la titular facultatiu/a podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades d'organització i funcionament d'aquella.

4. Quan un nou subjecte causant donés dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquesta última donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

5. El període en què el personal romanguí en algun dels tipus d'excedència regulats en

aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i aquell tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball; transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un altre lloc pertanyent al mateix grup professional o categoria equivalent.

6. No obstant això, quan el personal formi part d'una família nombrosa de categoria general, reconeguda oficialment com a tal, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos i fins a un màxim de 18 mesos si es tractés de categoria especial.

Art. 31. Excedència especial.

1. Donaran lloc a la situació d'excedència especial qualsevol de les circumstàncies següents:

- a) Elecció per a càrrec polític o elecció per a càrrec en qualsevol central sindical que sigui incompatible amb la prestació del treball.
- b) Gaudi de beques, viatges d'estudi o participació en cursos de formació professional o sindical propis de l'especialitat farmacèutica.

2. Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el seu lloc de treball i se li computarà a l'efecte d'antiguitat tot el temps de permanència en aquesta, sense tenir dret durant tal període al percebo de la seva retribució, excepte pacte en contrari.

3. Els excedents especials que en acabar tal situació no reingressaren en el seu lloc de treball en el termini d'un mes, explicat des de la finalització de la mateixa, causaran baixa definitiva en l'empresa.

4. El Farmacèutic titular podrà cobrir les places dels empleats en situació d'excedència especial amb contractes d'interinitat, que expiraran en reintegrar-se aquells.

CAPÍTOL VI

Retribucions

Art. 32. Retribucions Salarials

1. La remuneració de personal afectat pel present Conveni configura a través de la següent estructura retributiva, sent les respectives quanties econòmiques de cada concepte les que s'estableixen en les Taules Salarials dels Annexos I i II d'aquest Conveni.

A) Retribucions Salarials Ordinàries:

A.1 : Salari Basi (SB)

A.2 : Gratificacions Extraordinàries (GE)

B) Complementos Salarials de Caràcter Personal, Funcional i de Lloc de treball:

B.1 : Complement Fix Personal (CFP)

B.2 : Plus Substitut (PS)

B.3 : Plus Nocturnitat (PN)

B.4 : Per Hores Extres.

- Hora Extra Diürna Laborable (HEDL)

- Hora Extra Diürna Festiu (HEDF)

- Hora Extra Nocturna Laborable (HENL)

- Hora Extra Nocturna Festiu (HENF)

- Hora Extra Servei Guàrdia Laborable (HESGL)

- Hora Extra Servei Guàrdia Festiu (HESGF)

2. Quanties Retributives.

2.1. Durant l'any 2013, les quanties retributives de cadascun dels conceptes integrants de la remuneració del personal afectat pel present Conveni seran les que es fixen i estableixen en la Taules Salarials 2013 de l'Annex I.

2.2. Durant l'any 2014, és a dir amb efectes des del dia 01.01.2014, les quanties retributives de cadascun dels conceptes integrants de la remuneració del personal afectat pel present Conveni seran les que es fixen i estableixen en les Taules Salarials

2014 de l'Annex II, resultants d'aplicar un augment del 0,5% sobre el Salari Basi vigent a 31.12.2013.

Art. 33. Retribució de les Hores Extraordinàries Normals.

La retribució de les Hores Extraordinàries Normals, segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Taules Salarials dels Annexos I i II

Art. 34. Retribució de les Hores Nocturnes.

La retribució de les Hores , segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Taules Salarials dels Annexos I i II (Plus Nocturnitat per Hora)

Art. 35. Retribució dels temps de Guàrdies quan constiueixin Hores Extres.

La retribució de les Hores de Guàrdia que resultin extraordinàries, segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Columnes "Hores Extres Servei Guàrdies" de les Taules Salarials dels Annexos I i II

Art. 36. Gratificacions Extraordinàries.

1.El personal comprès en aquest Conveni Col·lectiu tindrà dret a percebre, com a complement retributiu de venciment superior al mes, tres pagues extraordinàries d'igual quantia que el salari basi mensual, incrementades, per a aquells treballadors/as que tinguin dret a percebre-ho, amb el Complement Fix Personal (CFP).

L'abonament de les Pagues Extraordinàries només podrà prorratejar-se per acord entre les parts.

2.Les tres pagues extraordinàries s'abonaran, respectivament, en les següents dates:

a) El dia 24 de juny, la d'Estiu; el període de meritació serà des del dia 25 de juny de cada any fins al dia 24 de juny de l'any següent.

b) El dia 22 de desembre, la de Nadal; el període de meritació serà des del dia 23 de desembre de cada any fins al dia 22 de desembre de l'any següent.

c) El dia 30 de març, la de Primavera, sent el període de meritació d'aquesta paga/gratificació el període comprès entre el dia 1 de gener i el 31 de desembre de l'any anterior al del seu abonament.

3. Al personal que ingressi o cessi en l'empresa en el transcurs de l'any, es li abonaran les gratificacions extraordinàries en proporció al temps de serveis, i el personal subjecte a contracte a temps parcial o amb jornada reduïda se li abonaran aquestes Gratificacions, tanmateix, en proporció a la seva concreta jornada de treball.

Art. 37. Complement Fix Personal.

1. D'acord amb el previst en les Disposicions Transitòries d'aquest Conveni, la quantia mensual d'aquest Complement Fix Personal serà, per a cada treballador/a que pugui tenir dret al mateix, la que resulti d'aplicar les normes transitòries generals de regularització d'estructura salarial i de reclassificació professional establertes en aquelles Disposicions Transitòries.

2. D'acord amb el que es disposa sobre aquest tema en les Disposicions Transitòries acreditaran dret a percebre aquest "Complement Fix Personal":

a) Aquells Facultatius/as amb contracte en vigor a la data d'entrada en vigor del present Conveni que en data 31.12.2012 vinguessin percebent, com a conseqüència i en virtut del XXIII Conveni Col·lectiu Marc per a Oficines de Farmàcia d'àmbit Estatal, bé el "Plus Mensual Farmacèutic Regent", bé el "Plus Mensual Farmacèutic Adjunt".

b) Qualsevol altres/as treballadors/as si en còmput anual la totalitat de les retribucions que tinguessin consolidades a data 31.12.2012 pels conceptes de Salari Basi i millores i/o altres complements/plusos voluntaris fóssin superiors al brut anual que en concepte de Salari Basi s'estableix en el present Conveni per a l'any 2013.

Aquest Complement Fix Personal queda configurat com un complement salarial de naturalesa "ad personam", de caràcter fix i no revalorizable, i tampoc compensable ni absorbible amb la resta de retribucions del personal que tingui dret a percebre-ho.

3. Per a aquells/es treballadors/as que acreditin dret a la seva percepció, el CFP s'abonarà distribuït en quinze pagues, formant doncs, part integrant de la retribució de les Pagues Extraordinàries.

Art. 38. Plus Substitució.

1. El/la Llicenciat/da Substitut/a: És el/la Llicenciat/da en farmàcia col·legiat i habilitat administrativament per exercir com a tal (Substitut del Titular).

Tenint present la figura del substitut establerta a l'article 3 i concordants de la Llei d'ordenació farmacèutica de Catalunya 31/1991, de 13 de desembre, aquesta figura té un caràcter temporal i és decidida exclusiva i lliurement pel titular i empresari de l'Oficina de Farmàcia, el qual pot atorgar i denegar en qualsevol moment aquest nomenament i grau de confiança. En aquests casos que puguin existir o bé es puguin crear en el futur i que s'ajustin al que disposa l'esmentada Llei, s'ha d'abonar un complement salarial de caràcter funcional no consolidable quan tingui lloc aquesta situació, sense formar-ne part de la retribució de les Gratificaciones Extraordinàries.

2. En el rebut de salari té l'especificació de plus de caràcter voluntari compensable i absorbible, no fix. Aquesta quantitat és compensable i absorbible en el cas que existeixi qualsevol paga/retribució de caràcter voluntari per aquest concepte d'import superior a l'import establert en les Taules Salarials d'aquest Conveni..

3. El seu import mensual, per als anys 2013 i 2014, és el que hi consta als Annexes I i II d'aquest Conveni.

Art. 39. Garantía de percepcions mínimes.

Les retribucions salarials del present Conveni tenen el caràcter de mínimes y

garantides per a tot el personal efectat.

Art. 40. Clàusula de despenjament/inaplicació salarial.

1. Les empreses vindran obligades a comunicar per escrit a la Comissió paritària del conveni la seva intenció de despenjament/inaplicació salarial, al menys amb una antelació de quinze dies.

2. En funció d'allò regulat en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i amb l'objectiu d'abordar el període de consultes que pogués acabar amb l'acord entre empresaris i treballadors, en les empreses que no hi hagués representació legal dels treballadors, aquests atribuiran la seva representació, en reunió celebrada a aquest efecte, bé a una comissió d'un màxim de tres membres, integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament, o bé a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat pels sindicats més representatius del sector i que estiguessin legitimats per formar-ne part de la Comissió Negociadora del Conveni. En aquest supòsit l'empresari podrà atribuir la seva representació a la/es organització/s empresarial/s en què estigués integrat, podent també ser aquelles les més representatives a nivell autonòmic, i amb independència de que l'organització en la qual s'estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial. El possible acord serà remès, obligatòriament, a la Comissió Paritària del Conveni d'Oficines de Farmàcia.

3. L'empresari o la seva representació, i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), que deurà, no obstant això, desenvolupar-se dins del termini màxim assenyalat per a aquell període de consultes.

4. L'acord haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni d'Oficines de Farmàcia, sense que en cap cas dita inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni o, si escau, els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació salarial i la

programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

5. En cas de desacord a la finalització del període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà de un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des de l'endemà a aquell que rebés la notificació de submissió i plantejament de les discrepàncies entre les parts.

6. Si el desacord respecte a les discrepàncies persistís en el si de la Comissió Paritària, la qüestió serà sotmesa (en el termini màxim dels quinze dies següents a aquell que expirés el termini de pronunciament de l'esmentada Comissió Paritària) al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) a través dels procediments previstos en el seu Reglament de funcionament.

CAPÍTOL VII

Formació Professional

Art. 41. Plans de Formació.

1. La Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional fixarà les prioritats en matèria de formació, atenent als objectius assenyalats en l'article 44 i del compliment del qual i resultat informarà amb la periodicitat i manera que es determinin.

2. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional, mitjançant els finançats per les pròpies Oficines de Farmàcia o els concertats amb els centres oficials o reconeguts oficialment.

3. La formació s'impartirà, segons els casos, tant dins com fora de la jornada laboral o bé d'una forma mixta; en aquest últim cas, el temps destinat a formació es distribuirà conforme es trobi establert legalment. En tot cas, l'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'imparteixi dins de l'horari de treball.

4. Tot el personal de l'Oficina de Farmàcia i especialment aquell que exerceixi llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple als plans de formació quan fos requerit per a això a les àrees de la seva activitat i competència.

5. El personal de l'Oficina de Farmàcia podrà presentar, tant als seus representants legals com al titular facultatiu, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes dins dels plans de formació.

6. Per finançar els plans de formació aprovats per la Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional i que es desenvolupin en virtut del IV Acord Nacional de Formació Contínua, les parts afectades pel present Conveni Col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per a això, en la forma i condicions previstos en el referit Acord.

Art. 42. Estudis i Cursos de formació professional.

1. De conformitat amb el que prevé l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per facilitar la seva formació i promoció professionals, el personal afectat pel present Conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a efectuar cursos de perfeccionament professional promoguts per la pròpia Farmàcia o altres entitats, sempre que aquests estudis se segueixin amb regularitat.

2. Tindran preferència per a l'assistència als cursos que s'imparteixin aquells empleats que hagin participat en menys ocasions, així com els qui estiguin exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs que es tracti. En cas de ser varis els interessats, les discrepàncies es resoldran de mutu acord amb el titular de la Farmàcia, podent-se acudir en consulta a la Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional.

3. Les Oficines de Farmàcia podran organitzar programes específics de formació per al personal que es reincorpori de situacions d'excedència per cura de fills o familiars i de reciclatge professional per als Tècnics.

4. Respecte de l'obtenció del Títol de Tècnic en Farmàcia, s'estarà al que es disposa en el Reial decret 1689/2007, de 14 de desembre, pel qual s'estableix el Títol de Tècnic en Farmàcia i Parafarmàcia i es fixen els seus ensenyaments mínims.

Art. 43. Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional.

1. En el marc del present conveni i en el termini dels sis mesos següents a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, es constituirà la Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional que estarà composta, de forma paritària per les parts empresarial i sindical signatàries del conveni, distribuint-se de la següent manera : 50% per les organitzacions empresarials i 50% per les sindicals, que es distribueixen:

- Per les Organitzacions Empresarials: AGFE, AFET i AFELL.
- Per les Organitzacions Sindicals: CCOO, UGT, **Unió de Treballadors de Farmàcia de les Comarques de Tarragona, i Associació d'Auxiliars i Tècnics de Farmàcia de Lleida.**

2. El vot dels membres de la Comissió de Formació i Promoció Professional es distribuirà, al banc empresarial i sindical, respectivament, en la mateixa proporció que ho va ser en la Taula Negociadora del Conveni.

3. La composició i règim de funcionament es regularà mitjançant l'acta de constitució i el reglament que hauran d'elaborar-se en el terme dels dos mesos següents a la data de la seva efectiva constitució.

Art. 44. Objectus de la formació.

La formació professional en el Sector Farmacèutic s'orientarà, en concret, cap als següents objectius:

a) Capacitar al personal de nou ingrés i al de plantilla en les activitats específicament farmacèutiques.

- b) Ensinar en el maneig de la terminologia i les característiques bàsiques dels medicaments i la seva dispensació, així com adaptar al titular del lloc de treball a les modificacions i novetats que es vagin produint en el Sector.

- c) Actualitzar els coneixements professionals exigibles per a l'acompliment del lloc de treball.

- d) Desenvolupar, en els seus diversos graus, les especialitats farmacèutiques, tant les referides al propi treball, com a l'encomanat a categories superiors.

- f) Facilitar i promoure l'adquisició dels títols oficials específics de les especialitats farmacèutiques.

- g) Fomentar el reciclatge professional per assegurar l'estabilitat del personal en la seva ocupació, en supòsits de transformació tecnològica o modificació funcional dels diferents llocs de treball.

- h) Adquirir coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.

- i) Capacitar permanentment a els qui exerceixin posats de responsabilitat.

- j) Desenvolupar la personalitat del personal en els seus diversos aspectes.
- k) Facilitar l'adquisició dels coneixements que permetin aspirar a promocions de categoria o a altres llocs de treball.

- l) Adquirir els coneixements específics en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, així com en el camp dels primers auxilis i els emanats de la Comissió Paritària de Formació, Promoció Professional.

- m) Facilitar el reciclatge professional del personal que es reintegra al lloc de treball, després dels períodes d'excedència, baixes de llarga durada, etc.

CAPÍTOL VIII

Salut Laboral

Art. 45. Protecció de la salut, i seguretat en el treball.

1. De conformitat amb el que es disposa en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència del correlatiu deure l'Empresa en la protecció del personal al seu servei enfront dels riscos laborals.

2. En compliment del deure protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i, en cas necessari, lliurarà amb caràcter previ al personal el protocol d'actuació per evitar els riscos laborals. Igualment l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva i, d'una forma particular, quan es produeixin canvis d'activitats i tasques o s'introdueixin noves tecnologies o canvis de lloc de treball.

3. Correspon al personal vetllar pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades.

4. Participació del Personal:

a) Delegats de Prevenció: Els Delegats de Prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el relacionat amb la Salut Laboral en l'àmbit de l'empresa i, d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

b) El nomenament, les competències i facultats dels Delegats de Prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les que emanin de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut i les que s'acordin en el Reglament del propi Comitè.

c) L'empresari haurà de facilitar als Delegats de Prevenció l'accés a les informacions i

la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions. Les seves competències i facultats seran les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

d) Als Delegats de Prevenció els serà aplicable el que es disposa en l'article 37 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors, estant subjectes al secret professional de les informacions a que tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

Art. 46. Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral.

1. En el marc del present conveni i en el termini dels sis mesos següents a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, es constituirà la Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral que estarà composta, paritàriament, al 100 % per les parts signatàries del conveni, el 50 % en representació de les organitzacions empresarials i el 50 % en representació de les sindicals, que es distribueixen, respectivament, de la següent manera:

- Per les Organitzacions Empresarials: AGFE, AFET, i AFELL.
- Per les Organitzacions Sindicals: CCOO, UGT i **Unió de Treballadors de Farmàcia de les Comarques de Tarragona, i Associació d'Auxiliars i Tècnics de Farmàcia de Lleida.**

2. El vot dels membres de la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut Laboral serà, al banc empresarial i sindical proporcional al que va ser la seva representació en la Taula Negociadora del Conveni.

3. La composició i règim de funcionament es regula mitjançant l'acta de constitució i el reglament que hauran d'elaborar-se en el terme dels dos mesos següents a la data de la seva efectiva constitució.

4. La Comissió tindrà les següents competències i facultats:

- a) Vigilar el desenvolupament i compliment del contingut d'aquest article del Conveni.
- b) Realitzar accions tendents a promoure la difusió i coneixements sobre la Legislació de Prevenció i Riscos Laborals.
- c) Establir un catàleg de llocs per a persones amb discapacitat i adaptació dels mateixos, així com garantir la protecció del personal especialment sensible a determinats riscos.
- d) Dictamen i consulta sobre recursos humans, materials i determinació de mitjans en aquesta matèria.
- f) Assessorament tècnic a l'empresa i representació del personal.
- g) Les atribuïdes als Delegats de Prevenció. On no s'hagués designat Delegat de Prevenció, assumirà les seves funcions, on existís, col·laborarà amb el mateix.
- h) Vigilància de les obligacions assignades per aquesta Llei a l'empresa, especialment en matèria de:
- Disseny i aplicació de plans i programes d'actuació preventiva.
 - Participació en els Serveis de Prevenció.
 - Avaluació dels factors de risc.
 - Adopció de mesures i assistència per a la correcta informació i formació del personal.
 - Vigilància de la salut del personal a través de l'estudi i recerca de les causes d'accidents de treball i malalties professionals, anàlisis d'ergonomia del lloc de treball, recerca sobre causes d'absentisme per malaltia professional i atenció mèdica.
 - Recerca dels accidents de treball i malalties professionals, determinació de les seves causes i control d'activitats potencialment perilloses.
- i) Estudis d'epidemiologia laboral.

Art. 47. Uniformes de treball.

1. L'ús de l'uniforme tindrà caràcter obligatori.
2. Les Farmàcies afectades per aquest Conveni lliuraran al seu personal, a l'inici del seu contracte laboral, dues bates de treball, així com un parell de calçat adequat. Aquestes peces s'adaptaran a les condicions físiques del personal i seran d'ús exclusiu i personal, havent de renovar-se almenys una vegada a l'any.
3. En tot cas, el personal està obligat a conservar les peces subministrades amb cura i netedat.

Art. 48. Protecció de la maternitat, l'embaràs, i la lactància.

1. L'avaluació dels riscos a que es refereix l'article 16 de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut d'aquelles o del fetus, en l'àmbit de l'activitat farmacèutica, que és susceptible de presentar riscos específics sobre aquest tema. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, el titular de l'Oficina adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la dona afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.
2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Entitat amb la qual la Farmàcia tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, juntament amb l'informe del Metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu

estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal, si n'hi ha, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

3. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc de treball.

4. En el cas que, àdhuc aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

5. Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs contemplada en l'article 28 d'aquest Conveni, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

6. El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Entitat amb la qual la Farmàcia tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, juntament amb l'informe del Metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la dona o al seu fill. Podrà, així mateix, declarar-se la passada de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos contemplada en l'article 28 d'aquest Conveni, si es donen les circumstàncies previstes en aquest precepte.

7. Les empleades embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la

jornada de treball.

CAPÍTOL IX

Acció Social

Art. 49. Incapacitat temporal i consulta mèdica.

1. El personal en situació d'incapacitat temporal, no obstant tenir el seu contracte suspès, tindrà dret a percebre, com a complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, la diferència entre l'import d'aquella prestació i el total de les seves retribucions salarials en actiu en els següents casos:

a) Accidents de treball i malalties professionals.

b) Malaltia comuna. Des de la data de la baixa, sempre que existeixi hospitalització, tingui la durada que tingui la baixa derivada de la contingència que hagi requerit aquesta hospitalització, durant un període de temps que no podrà excedir de sis mesos.

2. La situació de maternitat es regularà per les seves normes particulars, no quedant l'empresa obligada a cap complement ni pagament, ja que la Seguretat Social, durant aquest període, abona a la treballadora el 100 % de la seva base reguladora i sense que càpiguen fórmules de pagament delegat.

3. Si el personal no tingués dret a les prestacions d' IT per no tenir cobert el període mínim de cotització exigít per a cada supòsit ó qualsevol altra causa, l'empresa no vindrà obligada a l'abonament de cap mena de complement.

Art. 50. Assegurança d'accidents.

1. Tot el personal de les Oficines de Farmàcia gaudirà d'una assegurança d'accidents de treball complementari, incloent l'accident produït in itinere, sempre que el trajecte

no s'hagi interromput voluntàriament, que contractaran els Titulars Farmacèutics pel seu compte i càrrec, amb cobertura totes les hores del dia i tots els dies de l'any, i la garantia del qual serà de trenta-cinc mil euros per cada empleat.

2. L'Oficina de Farmàcia vindrà obligada a lliurar al personal una còpia de l'assegurança concertada en el que li afecta, tan aviat com li sigui facilitada la pòlissa per l'entitat asseguradora.

3. La Comissió Paritària vetllarà pel compliment del pacte contingut en el present article i, si escau, proposarà la forma que estimi més convenient a fi de facilitar als empresaris la contractació de pòlisses col·lectives.

CAPÍTOL X

Drets Sindicals

Art. 51. Principis generals.

Les empreses declaren el seu respecte al dret de tot el personal a sindicar-se lliurement; admetran que el personal afiliat a un Sindicat pugui celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, sempre fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'Oficina.

Art. 52. Informació sindical.

1. Els Sindicats podran remetre informació a totes aquelles Farmàcies afectades per aquest Conveni, a fi que aquesta sigui distribuïda fora de les hores de treball, i sense que, en tot cas, l'exercici de tal pràctica pogués interrompre el normal desenvolupament del servei o del procés productiu.

2. En els centres de treball que posseeixin una plantilla superior a 5 treballadors/as existiran taulers d'anuncis en els quals les Organitzacions Sindicals signants del present Conveni Col·lectiu podran inserir comunicacions, a l'efecte de les quals dirigiran, prèviament, còpies de les mateixes a l'empresari o titular de l'Oficina.

Art. 53. Quota sindical.

1. A requeriment del personal afiliat a les Centrals o Sindicats que ostentin la representació a que es refereix aquest Capítol, les empreses descomptaran en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent.

2. El personal interessat en la realització de tal operació remetrà a la Direcció de l'Oficina de Farmàcia un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la Central o Sindicat al que pertany, la quantia de la quota, així com el nombre del compte corrent o llibreta de Caixa d'Estalvi a la qual hagi de ser transferida la corresponent quantitat. Les empreses efectuaran les esmentades detraccions, excepte indicació en contrari, durant períodes d'un any.

3. El titular de l'Oficina lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical en la Farmàcia, si la hi hagués.

CAPÍTOL XI Régim Disciplinari

Secció 1.ª Faltes y Sancions

Art. 54. Faltes laborals.

1. Les faltes comeses en el treball es classifiquen en raó de la seva importància en lleus, greus i molt greus:

A) Són faltes lleus les següents:

A1. Dues faltes de puntualitat injustificades en dos dies en un període de trenta, amb un retard sobre l'horari d'entrada superior a cinc i inferior a trenta minuts.

A2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

A3. L'abandó sense causa fundada, del servei encara quan sigui per breu temps; si com a conseqüència es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos motiu d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a «greu», segons els casos.

A4. Petits descuits en la conservació del material.

A5. Falta de condícia i neteja personal.

A6. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.

A7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

A8. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei.

A9. Faltar al treball un dia al mes, tret que existeixin causes justificades.

B) Es consideren faltes greus les següents:

B1. Tres o més faltes de puntualitat injustificades en un període de trenta dies, amb un retard sobre l'horari d'entrada superior a cinc i inferior a trenta minuts.

B2. Faltar dos dies al treball durant un període de trenta dies sense causa justificada.

B3. Lliurar-se a jocs, distraccions qualssevol que siguin, estant en servei.

B4. Simular la presència del personal fixant o signant per aquell.

B5. La negligència o desídia provada en el treball que afecti la bona marxa del

servei.

C) Es consideren faltes molt greus les següents:

C1. Tres o més faltes de puntualitat injustificades en un període de trenta dies, quan el retard sobre l'horari d'entrada sigui igual o superior a trenta minuts.

C2. El frau o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, o a qualsevol altra persona en les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

C3. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis gèneres o articles de la farmàcia.

C4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació, tràfic de drogues comès fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar aquesta desconfiança respecte al seu autor i en tot cas, les de durada superior a sis mesos, dictada pels tribunals de justícia.

C5. Violar el secret de la correspondència o documentació reservada de l'empresa.

C6. Revelar a tercers estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

C7. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, així com als companys i/o subordinats.

C8. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.

C9. Abandó del lloc de treball en l'exercici de les seves funcions.

C10. L'originar freqüents renyines i/ enfrontaments amb els companys.

C11. Qualsevol altra falta que es qualifiqui com a tal en la normativa laboral vigent.

2. La reincidència en faltes lleus o greus -excloses les de puntualitat- servirà única i exclusivament com a causa modificativa de la imputabilitat per graduar la sanció aplicable.

Secció 2.ª Assetjament en el treball. Modalitats

Art. 55. Assetjament en el treball.

1.El personal té dret al respecte de la seva integritat i a la consideració deguda a la seva dignitat personal, compresa la protecció enfront de l'assetjament moral en el treball per part de companys i superiors. Les parts negociadores d'aquest Conveni previndran i combatran el problema de l'assetjament moral en totes els seus possibles vessants mitjançant l'adopció de quantes mesures de tipus legal puguin incorporar-se al text del mateix.

2. Pel que fa a l'assetjament sexual, de conformitat amb la recomanació i el codi de conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, les parts signatàries del present Conveni es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el Sector Farmacèutic, actuant enfront de tot comportament o conducta de naturalesa sexual, de paraula o d'acció, desenvolupada en el mateix, i que sigui ofensiva per a l'empleat/da objecte de la mateixa.

3. Les queixes sobre aquest tipus de comportaments podran canalitzar-se a través de la Comissió Paritària, la qual informará a l'Empresa a fi que procedeixi, de forma immediata, a la recerca pertinent. Acreditada la falta, serà qualificada com molt greu i sancionada de conformitat amb el que es disposa en l'article 56, a l'efecte del qual constituirà una circumstància agreujant el fet que la conducta o comportament es dugui a terme prevalent-se d'una superior posició jeràrquica.

Secció 3.^a Sancions

Art. 56. Sancions

1. Les faltes lleus podran ser sancionades amb amonestació, sempre per escrit, o suspensió d'ocupació i sou d'entre un i tres dies.
2. Les faltes greus podran ser sancionades amb suspensió d'ocupació i sou de quatre a quinze dies.
3. Les faltes molt greus podran ser sancionades amb suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies o amb l'acomiadament.

Art. 57. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XII

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Art. 58. Solució extrajudicial de conflictes laborals.

Pel que fà al procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir de la inaplicació de condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden adherir-se íntegrament al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) creat per l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) de 1990 sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, declarant la seva submissió al seu Reglament d'aplicació, i als procediments de mediació, conciliació i arbitratge previstos

en les seves normes reguladores, vinculant en conseqüència a la totalitat dels Treballadors i Empreses en l'àmbit territorial i funcional que representen les parts negociadores d'aquest Conveni.

CAPÍTOL XIII

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Art. 59. Declaració de Principis generals.

Les parts signatàries d'aquest Conveni declaren la seva voluntat de promoure i respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general, no admetent-se discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc.

Per a això, en el desenvolupament i exercici de les seves competències i facultats, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni posarà especial atenció quant al compliment d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en:

1. L'accés a l'ocupació, promoció professional, la formació, estabilitat en l'ocupació, i la igualtat salarial en treballs d'igual valor.
2. Vetllar perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.
3. Vetllar perquè les dones treballadores tinguin la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salarials, de manera que a igual treball i condicions les dones sempre tinguin igual retribució.
4. Vetllar perquè les dones treballadores en el sector, en igualtat de condicions, tinguin les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

CAPÍTOL XIV

Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni

Art. 60. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni.

Per a la vigència del Conveni i fins a la signatura d'un altre conveni es crea una Comissió Paritària formada com a màxim per quatre representants de les organitzacions empresarials signatàries i els quals tenen la representativitat dels empresaris, i quatre representants sindicals (1 per cada Sindicat i/o organització sindical signant). El vot de la part social en aquesta Comissió Paritària ha de ser ponderat i proporcional a la respectiva representativitat de cadascuna d'aquestes organitzacions acreditada a la Comissió Negociadora del Conveni.

Les representacions de la Comissió Paritària podran reunir-se assessorades per tècnics i lletrats, els quals tenen veu però no vot. Aquesta Comissió té el domicili als locals de situats al carrer de de

La seva funció primordial consisteix en la resolució, a instància de part, de totes les qüestions que es derivin de la interpretació i aplicació del contingut del present Conveni.

La Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol empresa o treballador afectat pel Conveni i de qualsevol de les organitzacions que la componen, petició dirigida a les altres organitzacions components amb una antelació de 15 dies per estudiar la problemàtica que se suscitï en el sector i totes les qüestions que li siguin sol·licitades.

En tant que sigui compatible i legalment possible d'acord amb la legislació vigent, i mentre no es constitueixin efectivament les Comissions Paritàries previstes als Articles 43 i 46 d'aquest Conveni, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni també disposarà de les competències relatives a formació continuada del sector de Farmàcies en l'àmbit territorial d'aplicació del Conveni, i exclusivament dins d'aquest àmbit, amb la finalitat de consensuar els programes de formació, els seus continguts, el seu disseny i l'estructuració dels cursos, i la seva execució correspon als

centres de formació homologats per la Generalitat i especialitzats en el sector farmacèutic, així com les competències atribuïdes per l'Article 46 a la Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera. Classificació Professional. Extinció de categories professionals, assimilació i nova classificació professional.

1. Amb efectes des de l'entrada en vigor del present Conveni, es declaren extingides les següents categories professionals provinents del "XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia de ámbito Estatal":

- a) Farmacéutic REGENT
- b) Farmacéutic SUBSTITUT
- c) Farmacéutic ADJUNT

2. En relació a les categories professionals declarades "a extingir" en el Capítol II d'aquest Conveni i fins que no es prengui l'acord definitiu de la seva efectiva extinció, aquestes es continuaran fent constar, juntament amb el respectiu Grup Professional en que han quedat incloses, en els rebuts de salaris d'aquells treballadors/es que efectivament les vinguessin ostentant a la data de signatura del Conveni.

3. El personal que a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni vingués ostentant qualsevol de les categories professionals extingides quedarà classificat en la forma següent:

CATEGORÍA EXTINGIDA

- a) Farmacéutic REGENT
- b) Farmacéutic SUTITUT
- c) Farmacéutic ADJUNT

NOVA CLASSIFICACIÓ

- Grup I : Llicenciat Facultatiu
- Grup I : Llicenciat Facultatiu
- Grup I : Llicenciat Facultatiu

Disposició Transitòria Segona. Efectes retributius de la nova Classificació Professional.

La reclassificació professional es farà d'acord amb el principi de garanties retributives mínimes establert a l'article 39 d'aquest Conveni i garantint a les persones afectades la retribució bruta anual pels conceptes salarials retributius regulars ordinaris que aquelles persones tinguéssin consolidada a 31.12.2012, d'acord amb les següents normes:

1ª) En els casos de les categories extingides de Farmacèutics Regents i Adjunts, els Plusos mensuals que per aquests conceptes tinguéssin vinguéssin percebent i en la quantia i valor que tinguéssin consolidats a data 31.12.2012 (i ademés, i sense perjudici del que s'estableix a la norma següent) passaràn a integrar el Complement Fix Personal establert a l'article 37 del Conveni.

2ª) Igualment, respecte a totes les categories professionals de procedencia (incloses les contemplades en la regla 1ª anterior), l'excés de quantia que per concepte de salari base i millora i/o altres complements/plusos voluntaris tinguéssin consolidada a data 31.12.2012 en relació a la quantia del salari base que per aquest Grup/Categoria s'estableix en aquest Conveni per a l'any 2013 passarà, igualment a constituir i integrar el Complement Fix Personal establert a l'article 37 del Conveni.

3ª) Amb caràcter general, la resta de treballadors/es que no hagin de ser reclassificats, tindran dret a percebre el Complement Fix Personal si en còmput anual les retribucions salarials que tinguéssin consolidades a data 31.12.2012 pels conceptes de Salari Base i millores i/o altres complements/plusos voluntaris fóssin superiors al brut anual que en concepte de Salari Base s'estableix en el present Conveni per l'any 2013.

4ª) La quantia del respectiu Complement Fixe Personal de cada treballador que l'hagi de percebre d'acord amb les presents normes, vindrà constituída per la diferència existent entre la retribució anual bruta establerta en concepte de Salari Base per l'any 2013 en el presente Conveni i la total suma que pels conceptes de Salari Base i Complementes/millores i/o Plusos Voluntaris vinguéssin percebent i tinguéssin consolidada a data 31.12.2012 cada treballador/a afectat/da.

Disposició Transitòria Tercera. Terme per efectuar la reclassificació professional i regularització de conceptes i quantíes retributives.

Les empreses afectades pel present Conveni disposaràn d'un termini de tres mesos a comptar des de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial corresponent per tal de regularitzar i consignar formalment la nova estructura salarial establerta en aquest Conveni en els Rebutos Oficials de Salaris dels treballadors/es.

ANNEX I
Taules Salarials 2013

ANNEX II
Taules Salarials 2014

ANNEX III

Documentació exigible en els casos de despenjament/inaplicació salarial

Les Oficines de Farmàcia que sol·licitin acollir-se a la clàusula de despenjament/inaplicació salarial hauran de remetre a la Comissió Paritària del Conveni, amb la petició de despenjament contemplada en l'article 40, la següent documentació, en fotocòpies compulsades quan es tracti de documents públics i signades pel titular facultatiu en el cas de documents privats:

- Ingressos dels dos exercicis anteriors.
- Model 190 dels dos anys anteriors.
- Model 347 dels dos anys anteriors.
- TC1 i TC2 corresponents als dos anys anteriors.
- Organigrama del personal, amb especificació del nombre de treballadors/as en plantilla per cada categoria.
- Balanç dels dos anys anteriors.
- Compte d'explotació dels dos anys anteriors.
- Subvencions (si escau) rebudes de les Administracions Públiques en els dos anys anteriors.
- Donacions (si escau) rebudes en els dos anys anteriors.
- Pla de viabilitat de l'Oficina de Farmàcia en el qual es contempli el supòsit del despenjament/inaplicación salarial.
- Fórmula de garantia de la conservació dels llocs de treball.
- Tota aquella documentació que en el transcurs de l'examen de la sol·licitud de despenjament sigui requerida per la Comissió Paritària.

ANNEX IV

Catàleg de Factors de Promoció Professional

I. Coneixements: Un màxim de 10 punts per a tots els elements del Factor, per a l'elaboració del qual es considera, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa que correspongui, el grau de coneixements i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiència.

Aquest factor, al seu torn, pot dividir-se en dos elements:

a) Formació: Sis punts màxim per a aquest element, que atén al nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. També haurà d'incorporar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Quatre punts màxim per a aquest element, que determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, que posseeixi la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc que es tracti i obtingui un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa/autonomia: Un màxim de 6 punts per a tots els elements d'aquest Factor, en el qual es té en compte la major o menor dependència de directrius o normes i la major o menor subordinació en l'acompliment de la funció que es desenvolupi. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions als mateixos.

Per determinar la influència d'aquest factor hauran de valorar-se els següents elements:

a) Marc de referència: Dos punts màxim per a aquest element, que valora les limitacions que puguin existir en el lloc com a conseqüència de l'existència de normes o instruccions de procediment dins de cada Oficina de Farmàcia.

b) Elaboració de la decisió: Quatre punts màxim per a aquest element, que valora la iniciativa del titular del lloc per determinar les solucions possibles i triar aquella que consideri més apropiada.

III. Complexitat. Un màxim de 3,5 punts per a tots els elements d'aquest Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats dins de la tasca o lloc encomanat.

Elements que cal considerar en aquest camp:

a) Dificultat en el treball: 0,75 punts màxim per a aquest element que valora la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats especials: 1,75 punts màxim per a aquest element que determina les habilitats que es requereixen per determinats treballs, com poden ser la memorització i maneig de la terminologia emprada en l'especialitat farmacèutica que es tracti, l'esforç físic, la capacitat d'ordre, etc. i la seva freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball: Un punt màxim per a aquest element que aprecia les circumstàncies sota les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable o penós. No s'inclouran en el mateix les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, guàrdies, torns, etc.)

IV. Responsabilitat: Un màxim de 8 punts per a tots els elements d'aquest Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Aquest factor comprèn els següents elements:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats: Dos punts màxim per a aquest element que considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que poguessin ocórrer. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'establiment i les relacions amb la clientela. En aquest sentit, convé no prendre valors extrems, sinó una mitjana lògica i normal. Per valorar correctament aquest element és necessari tenir en compte el grau en què el treball ha hagut de ser supervisat i comprovat o contrastat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació: Sis punts màxim per a aquest element que aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els contactes amb altres persones alienes a l'empresa, tals com a Autoritats Administratives, amb especial consideració a les sanitàries, proveïdors, Laboratoris, distribuïdors, professionals del Sector o relacionats amb ell, clients i establiments sanitaris en general. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.