

AGFE-AFET-AFELL

PROPOSTA DE CONVENI:

I CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL PER A OFICINES DE FARMACIA DE LES PROVÍNCIES DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA 2013-2014

CAPÍTOL I

Àmbits d'aplicació y principis generals

Article 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 propia 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.

Article 2. Àmbit Territorial.

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

Article 3. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

3.1. 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 les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament.

3.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2015, 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; denuncia que haurà de ser enregistrada davant l'Autoritat Laboral competent.

3.3. 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 romandrà en vigor com a màxim durant DIVUIT MESOS a comptar des de la data d'expiració del Conveni anterior.**

Article 4. Vinculació a la totalitat

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

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

CAPÍTOL II

Classificació Professional

Article 5. Grups i Categories professionals

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

Grup I: Personal Facultatiu de Farmàcia.

a) **Licenciat/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 pels Reial Decret 547/1995, de 7 d'abril, i Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre, realitza les funcions i competències recollides en els Articles 4 i 5 del Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre.

b) **Diplomat/da No Farmacèutic**, que comprèn als que en possessió d'una Diplomatura universitària exerceixen i desenvolupen a la Farmàcia els serveis professionals per als que es 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 Mayor Diplomado (a extinguir)**:

b) **Auxiliar Diplomado (a extinguir)**:

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, 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) Ayudante (a extinguir):

e) Personal d'Oficis Varis: és qui, en possessió del títol de formació que acrediti la seva capacitació/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 i l'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 té organitzades o distribuïdes en una o diverses seccions.

b) Jefe/Cap de Secció (a extinguir):

En totes les categories que consta a extinguir, haurà de constar que els treballadors/es que ostentin qualsevol d'aquestes categories a la signatura d'aquest conveni les seguiran ostentant.

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

d) Administratiu (a extinguir):

e) **Oficial/a Administratiu/va:** és qui, en possessió dels coneixements tècnics i pràctics necessaris, realitza treballs que demanen iniciativa, com ara la redacció de correspondència, facturació, gestió d'informes, liquidacions de la Seguretat Social, control de receptes i altres comeses similars en l'àmbit de la gestió administrativa de l'oficina de farmàcia.

f) **Auxiliar Administratiu/va y de Caixa:** és qui, amb coneixements generals d'índole administrativa, auxilia els caps i oficials en l'execució de treballs com a propis d'aquesta

categoría en les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estudis per a la liquidació d'interessos o impostos, mecanografia, etc.

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 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 recepció, colocació 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.

Sección 2.ª Ingresos

Article 6. Ingressos

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

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

5 mesos per al personal del Grup I. 5 meses

4 mesos per al personal del Grup II. 3 meses

2 mesos per al personal dels Grups III i IV. 2 meses

1 mes per al Grup V, i la resta de personal . 1 mes

6.3. Els anteriors períodes de prova serán 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 será admisible 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 máxima igual a la resta de temps que hagués faltat en l'anterior contractació per completar els períodes de prova aquí establerts.

Sección 3.^a Modalitatss de Contractació

Article 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 será d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial de conformitat. (de conformitat a que ?)

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.

Apartat 1. Contractes Indefinits

Article 8. Contracte Indefinit ordinari.

8.1 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.

8.2. 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.

Apartat 2. Contractes de durada determinada

Article 9. Contractes eventuais, d'obra o servei i d'interinitat.

9.1 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 aquest tipus de contractes l'empresa abonarà al personal que al seu terme no adquireixi la condició de fix una indemnització d'un dia per cada mes de durada del contracte.

9.2 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.

9.3 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.

Apartat 3. Contractes Formatius

Article 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 interrompren 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 estigués 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.

i) 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.

Article 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 concerta amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos 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.

Apartat 4. Contracte a Temps Parcial

Article 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.

Apartado 5. Altres tipus de contractes

Art. 13. Contracte de Rellou

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. Preavis de cessament.

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

Personal de los Grupos Profesionales I y II : **Sesenta días** **30 dies**

Personal del Grupo Profesional III y IV: **Cuarenta y Seis días** **Quince**

Personal del Grupo Profesional V: **Treinta días** **Quince**

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

14.3 El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso.

15.4. Asimismo, en el caso de que el cese lo sea a instancias de la empresa y exista obligación legal de preaviso para ésta, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir de la empresa el equivalente al salario de un día por cada día en que la empresa hubiera incumplido el preaviso de cese a que viniera obligada.

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

14.6 El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior llevará aparejado el derecho del personal a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

CAPÍTULO III

Ascensos y Promoción Interna

Art. 15. Ascensos.

15.1 El ascenso es la promoción, con carácter permanente, del personal con contrato en vigor en la empresa a una categoría profesional superior y diferente de la desempeñada con anterioridad.

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

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

Art. 16. Supuestos Especiales.

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

CAPÍTOL IV

Tiempo de Trabajo y Vacaciones

Sección 1.ª Tiempo de Trabajo

Art. 17. Jornada.

17.1. La jornada máxima ordinaria de treball en les Oficines de Farmàcia afectades pel presente Conveni será:

- a) Per a l'any 2013: 1.772 hores anuals de treball efectiu. Per l'any 2013 aquest augment de jornada serà proporcional a la data de signatura del C.C**
- b) b) Per a l'any 2014: 1.782 hores anual de treball efectiu.**

17.2 Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligase a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicase llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal deberá cubrir ese exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas complementarias de la jornada ordinaria, cuyo importe se fija en las tablas salariales. **(en tot cas seran extres????????????). S'ha d'aclarir aquest punt.**

Art. 18. Distribución de la jornada.

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

18.2 Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición de que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio. **Aquesta distribució haurà de constar al calendari anual...**

Art. 18.2 La distribució de la jornada anual es realitzarà tenint en compte que tenen la consideració de dies laborables de dilluns a dissabte.

“ Per que no hi hagi malsentessos d’ultima hora. Hem d’aclarir el tema hores complementaries “.

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

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

18.5. Sens perjudici de respectar la durada máxima 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 a lo llarg de l’any fins a un 5 % d’aquella jornada anual.

L’empresa haurà de preavisar a cada treballador/a que resulti afectat/da per aquesta distribució irregular, amb un preavis mínim de set dies, els dies i hores de la prestació de treball resultant d’aquella distribució irregular. La recuperació d’aquests dies serà a petició del treballador o treballadora, aquesta recuperació podrà ser en dies sencers, o en hores.

Aquelles oficines de farmacia que per la seva ubicació (zones turístiques), i que per necessitats d’oferir els seus serveis d’obertura diferenciades en diferents períodes,

podrán distribuir fins un 15% de la jornada anual dels treballadors de forma irregular, respectant sempre el temps de descans que marca la llei. Tanmateix cumpiran amb la obligació regulada a l'article 19

Art. 19. Calendario laboral.

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

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

Art. 20. Trabajo nocturno.

20.1 Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

20.2 Tendrá la consideración de "personal nocturno" aquél que realice normalmente en dicho período de tiempo una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como el que lleve a cabo durante el mismo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo efectivo anual .

20.3. La jornada máxima anual del personal que tenga la consideración de "nocturno" según lo establecido en el apartado anterior, será la siguiente:

a) Para el año 2013: 1.691 horas anuales de trabajo efectivo 1.681, durant l'any 2013 l'augment d'aquesta jornada, serà proporcional a la data de signatura del CC

b) Para el año 2014: 1.701 horas anuales de trabajo efectivo. 1.701

Dicho personal no podrá realizar horas extraordinarias.

20.4 La retribución específica del trabajo nocturno no habitual, es decir el realizado

esporádicamente por el personal “no nocturno”, se determina en la tabla de retribuciones de este Convenio a través del “Plus Nocturnidad por Hora” que se adicionará al salario base ordinario establecido para cada Grupo/Categoría Profesional. A instancia de cualquiera de las partes se podrá acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos

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

Art. 21. Horas extraordinarias.

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

21.2 A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se considerarán:

a) Horas diurnas laborables: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, ambos inclusive.

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

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

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

21.3 La realización de horas extraordinarias será siempre de carácter voluntario, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No obstante lo anterior,

pot pactar-se per escrit l'obligatorietat d'oferir i fer com a hores extraordinàries les exigides per l'atenció dels torns de guàrdia per períodes anuals, i en aquest cas serà exigible la seva realització.

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

“ Entenem que podria clarificar el fet d’anomenar les hores complementaries com hores de guardia “

21.5 Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el apartado 1 del presente artículo se retribuirán mediante compensación en descanso equivalente teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Oficina de Farmacia ó, de común acuerdo entre la empresa y el personal afectado, mediante su retribución dineraria aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de Horas Extras de este Convenio.

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

Cambiar hora complementaria per Hora Guardia

Valor hora extraordinaria diurna laborable 1 hora → 1h 15 minutos.

Valor hora extraordinaria diurna festiva 1 hora → 1 hora 30 min..

Valor hora extraordinaria nocturna laborable 1 hora → 1 hora 15.min

Valor hora extraordinaria nocturna festiva 1 hora → 1h 30 minutos.

Valor hora extraordinària o complementària diürna laborable.....**1 hora i 15 minuts**

Valor hora extraordinària o complementària diürna festiva..... **1 hora i 30 minuts**

Valor hora extraordinària o complementària nocturna laborable.....**1 hora i 30 minuts**

Valor hora extraordinària o complementària nocturna festiva.....**1 hora 45 minuts**

21.7 Si se optase por la retribución, ésta habrá de satisfacerse en la nómina del mes siguiente al de la realización de las Horas Extraordinarias y, por el contrario, si la elección **por parte del trabajador /a** recae en la compensación en tiempo de descanso, la devolución del exceso de jornada deberá producirse dentro de los tres meses siguientes.

21.8 Las horas que se hayan compensado mediante descanso en las condiciones del número anterior no se computarán como extraordinarias, **y el complemento de descanso sobre la hora ordinaria será computada como efectivamente trabajada, en consecuencia sera descontada de la jornada anual.**

Artículo 22. Servicios de guardia.

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

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

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

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

22.3 Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá **según la tabla reflejada anteriormente en el art. 21.6.**

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

Sección 2.^a Vacaciones

Artículo 23. Vacaciones.

23.1 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disponer, con carácter general, de treinta días naturales de descanso retribuido al año, no sustituibles por compensación económica, que es gaudiràn per el personal segons s'hagi establert en el Calendari Laboral anual de l'empresa.

23.2. El período de vacances començarà sempre en un día laborable **del treballador/a**.

23.2 En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, éstas se disfrutarán obligatoriamente en el período de cierre.

23.3 **A petició del treballador/a** el período de vacaciones podrá subdividirse y fraccionarse en fracciones no inferiores como mínimo a dos semanas seguidas. **Les vacances es gaudiran preferentment en els mesos compressos entre juny i setembre.**

23.4 En aquellos supuestos en que las fechas previstas para el periodo vacacional coincidiesen con una suspensión del contrato de trabajo por enfermedad común o accidente, su disposición se diferirá hasta el día que se produzca el alta de tal situación, con las siguientes limitaciones: la fecha tope para disfrutar las vacaciones será el 31 de enero del año siguiente y si el alta se produce con posterioridad al 31 de diciembre, el periodo de vacaciones a disfrutar será la mitad del tiempo pendiente de disfrute.

Anular el parrafo anterior y adaptarlo a la normativa legal vigente

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

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

23.5.2 Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del

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

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38.3 ET redacción de la Llei 3/2012)

CAPÍTOL V

Permisos, Licencias y Excedencias.

Artículo 24. Permisos.

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

24.1 a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán ser prorrogados hasta **5** , si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del personal

a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del personal y distante al menos **50** Km de su residencia habitual.

b) Por **enfermedad grave**, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario no inferior a cinco días del cónyuge, pareja de hecho o familiares que convivan o dependan del personal: **tantos días como dure la hospitalización o el reposo domiciliario prescrito médicamente con un límite de cinco días naturales**

Aquests dies, a petició dels treballador/a es podran gaudir inclús de forma fraccionada, mentre duri l'ingrés o el repós domiciliari , aquests dies en funció de la gravetat podran ser prorrogados, en caso de que no se produzca dicha prórroga, el personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario, sin retribución.

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

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda.

d) En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales; en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de la licencia por paternidad reconocida en la normativa legal vigente.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Veinte días por matrimonio del personal.

g) Día de asuntos propios.

Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de un día al año denominado de asuntos propios, **que podrá ser disfrutado en fracciones de 30 minutos como mínimo** que disfrutará con las siguientes particularidades:

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

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

La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio.

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

24.2 Como regla general las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen a través de los documentos/certificaciones legalmente establecidas para la acreditación de tales situaciones o que al efecto tengan establecidos las Administraciones Públicas.

Art. 24.1. h) Todo el personal disfrutará de permiso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.

Aquellas Farmacias que voluntariamente deseen continuar abiertas en dichas fechas, articularán su cobertura de tal forma que el tiempo que el personal permanezca en su puesto de trabajo será compensado como horas extraordinarias, con el abono económico de dichas horas o su compensación en tiempo, de acuerdo con el punto 21 de este Convenio, siendo esta opción facultad del personal.

Artículo 25. Permiso de ausencia al trabajo o reducción de jornada durante el periodo de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada diaria en media hora (que deberá concretarse/situarse bien al inicio, bien al final de la jornada laboral diaria) con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute del permiso y/o reducción de jornada aquí contemplados y en todo lo aquí no previsto o regulado, se estará a lo establecido en el apartado 6 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Reducción de jornada por guarda legal de menores de 8 años o por cuidado de familiares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

26.2. La concreción horaria de la reducción de jornada aquí prevista corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de al menos quince días, precisando las fechas en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 27. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento para el personal afectado por el presente Convenio.

27.1 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas

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

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

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

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

27.5 En la eventualidad de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en la hipótesis de adopción o acogimiento

múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

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

27.12 La licencia a la que se refiere el punto anterior corresponderá en exclusiva al varón

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

27.13 El trabajador que ostente este derecho podrá ejercerlo durante el período comprendido entre la finalización del permiso previsto en el artículo 24.1.d) de este Convenio por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y la terminación de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de esta licencia.

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

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

Artículo 28. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

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

Artículo 29. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

29.7 Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que existiendo una vacante de aquélla decida la empresa su cobertura.

Artículo 30. Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares.

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

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

30.3 La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá

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

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

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

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

Artículo 31. Excedencia especial.

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

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

31.2 Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia en ésta, sin tener derecho durante tal período al percibo de su retribución, salvo pacto en contrario.

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

31.4 El Farmacéutico titular podrá cubrir las plazas de los empleados en situación de excedencia especial con contratos de interinidad, que expirarán al reintegrarse aquéllos.

CAPÍTOL VI

Retribucions

Art. 32. Retribucions Salarials

32.1. La remuneración de personal afectado por el presente Convenio configura a través de la siguiente estructura retributiva, siendo las respectiva cuantía económica de cada concepto la que se establece en las Tablas Salariales del Anexo de este Convenio.

A) Retribuciones Salariales Ordinarias:

A.1 : Salario Base (SB)

A.2 Gratificaciones Extraordinarias (GE)

B) Complementos Salariales de Carácter Personal, Funcional y de Puesto de Trabajo.

B.1 : Complemento Fijo Personal (CFP)

B.2 : Plus Sustituto (PS)

B.3 : Plus Nocturnidad (PN)

B.4 : Complemento Guardia (CG)

- Compl. Diario Guardia Rural Laborable (CDGRL)

- Compl. Diario Guardia Rural Festivo (CDGRF)

B.6 : Por Hora Complementaria

- Hora Complementaria Laborable (HCL)

- Hora Complementaria Festiva (HCF)

B.7 : Por Horas Extras

- H. E. Diurna Laborable (HEDL)

- H. E. Diurna Festiva (HEDF)

- H.E. Nocturna Laborable (HENL)

- H.E. Noturna Festivo (HENF)

32.2. Cuantías Retributivas.

32.2.1. Durante el año 2013, las cuantías retributivas de cada uno de los conceptos integrantes de de la remuneración del personal afectado por el presente Convenio serán las que se fijan y establecen en la Tablas Salariales 2013 del Anexo

32.2.2. Durante el año 2014, es decir con efectos desde el día 01.01.2014, las cuantías retributivas de cada uno de los conceptos integrantes de la remuneración del personal afectado por el presente Convenio serán las que se fijan y establecen en las Tablas Salariales 2014 del Anexo, resultantes de aplicar un aumento del 0,5% sobre el Salario Base.

Art. 33. Retribución de las Horas Extraordinarias.

La retribución de las Horas Extraordinarias, según sus distintas clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las Tablas Salariales de los Anexos I y II

Artículo 34. Retribución de las Horas Nocturnas.

La retribución de las Horas Nocturnas, según sus distintas clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las Tablas Salariales de los Anexos I y II

Artículo 35. Retribución de los tiempos de Guardias.

La retribución de las Horas de Guardia, según sus distintas clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las Tablas Salariales de los Anexos I y II .

Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias.

36.1 El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, tres pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual, **incrementadas, para aquellos trabajadores/as que tengan derecho a percibirlo, con el Complemento Fijo Personal (CFP).**

El abono de las Pagas Extraordinarias sólo podrá prorratearse por acuerdo entre las partes.

El abono de las Pagas Extraordinarias sólo podrá prorratearse por acuerdo entre las partes.

36.2 Las tres pagas extraordinarias se abonarán, respectivamente, en las siguientes fechas:

a) El día 24 de junio, la de Verano; cuyo período de devengo será desde el día 25 de junio de cada año hasta el día 24 de junio del año siguiente.

b) El día 22 de diciembre, la de Navidad; cuyo período de devengo será desde el día 23 de diciembre de cada año hasta el día 22 de diciembre del año siguiente.

c) El día 30 de marzo, la **de Primavera**, siendo el período de devengo de esta paga/gratificación en el período comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono y que su importe será el del salario base vigente en el momento de su devengo **+ (CFP)**.

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

Art. 37. Complemento Fijo Personal.

37.1 De acuerdo con lo previsto en las Disposiciones Transitorias de este Convenio, la cuantía mensual de este Complemento Fijo Personal será, para cada trabajador/a a que pueda tener derecho al mismo, la que resulte de aplicar las normas transitorias generales de regularización de estructura salarial y de reclasificación profesional establecidas en aquellas Disposiciones Transitorias.

37.2. De acuerdo con lo dispuesto al respecto en las Disposiciones Transitorias acreditarán derecho a percibir este “Complemento Fijo Personal”:

a) Aquellos Facultativos/as con contrato en vigor a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio que a fecha 31.12.2012 (data signatura conveni) vinieran percibiendo, como consecuencia y en virtud del XXIII Convenio Colectivo Marco para Oficinas de Farmacia de ámbito Estatal, bien el “Plus Mensual Farmacéutico Regente”, bien el “Plus Mensual Farmacéutico Adjunto”.

b) Cualesquiera trabajadores si en cómput anual les retribucions que tinguéssin consolidades a data 31.12.2012 (data signatura conveni) pels conceptes de Salari Base i Millores i/o Complementes/plusos voluntaris fóssin superiors al brut anual que en concepte de Salari Base s'estableix en el present Conveni per l'any 2013

Este Complemento Fijo Personal queda configurado como un complemento salarial de naturaleza “ad personam”, de carácter fijo y no revalorizable, y tampoco compensable ni absorbible con el resto de retribuciones del personal que tenga derecho a percibirlo.

37.3. Este Complemento Fijo Personal queda configurado como un complemento salarial de naturaleza “ad personam”, de carácter fijo no compensable ni absorbible y no revalorizable durante la vigencia de este Convenio colectivo, y tampoco compensable ni absorbible con el resto de retribuciones del personal que tenga derecho a percibirlo.

37.4. Para aquellos trabajadores/as que acrediten derecho a su percepción, el CFP se abonará distribuido en quince pagas, formando pues, parte integrante de la retribución de las Pagas Extraordinarias.

Art. 38. Plus Substitut.

38.1. 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 exclusivament pel titular i empresari de l'oficina de farmàcia, el qual pot atorgar i denegar en qualsevol moment aquest grau de confiança. En aquests casos en què 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.

38.2. 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 de caràcter voluntari per aquest concepte.

38.3. El seu import mensual, és el que hi consta a l'Annex del Conveni.

Art. 39. Garantía de percepciones mínimas.

Las retribuciones salariales del presente Convenio tienen el carácter de mínimas y garantizadas para todo el personal afectado.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue salarial.

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

40.2 En función de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y con el objetivo de abordar el período de consultas que pudiera acabar con el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en las empresas que no hubiese representación legal de los trabajadores, estos atribuirán su representación, en reunión celebrada al efecto, bien a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio. En este supuesto el empresario podrá atribuir su representación a la/s organización/es empresariales en que estuviera integrado, pudiendo también ser la/s

misma/s más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que se esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El posible acuerdo será remitido, obligatoriamente, a la Comisión Paritaria del Convenio de Oficinas de Farmacia.

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

40.4. El empresario o su representación, y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), que deberá, no obstante, desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para aquél período.

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

40.5 . En caso de desacuerdo a la finalización del período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día siguiente a aquél en que recibiera la notificación de sumisión y planteamiento de las discrepancias entre las partes.

40.6. Si el desacuerdo respecto a las discrepancias persistiera en el seno de la Comisión Paritaria, la cuestión será sometida (en el plazo máximo de los quince días siguientes a aquél en que expirara el plazo de pronunciamiento de la citada Comisión Paritaria) al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) a través de los procedimientos previstos en su Reglamento de funcionamiento.

CAPÍTOL VII

Formació Professional

Artículo 41. Planes de Formación.

41.1 La Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional fijará las prioridades en materia de formación, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo 44 y de cuyo cumplimiento y resultado informará con la periodicidad y modo que se determinen.

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

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

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

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

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

Artículo 42. Estudios y Cursos de formación profesional.

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

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

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

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

Artículo 43. Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional.

43.1 En el marco del presente convenio y en el plazo de los seis meses siguientes a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, se constituirá la **Comisión Paritaria de Formación y Promoción Profesional** que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales: AGFE, AFET i AFELL

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, UGT i Federació Catalana de Técnicos/Auxiliares de Farmacia.

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

43.3 La composición y régimen de funcionamiento se regulará mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de los dos meses siguientes a la fecha de su efectiva constitución.

Artículo 44. Objetivos de la formación.

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

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

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

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

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

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

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

7. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

8. Capacitar permanentemente a quienes desempeñen puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Salut Laboral

Artículo 45. Protección de la seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

45.4 Participación del Personal:

45.4.a) Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

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

45.4.c) El empresario deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio

de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 46. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

46.1 En el marco del presente convenio **y en el plazo de los seis dos meses siguientes a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya**, se constituirá la **Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral** que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las organizaciones empresariales y 50 % por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales: AGFE, AFET, i AFELL

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, UGT i Federació Catalana de Tècnics/Auxiliars de Farmacia.

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

46.3 La composición y régimen de funcionamiento se regula mediante el acta de constitución y el reglamento que deberán elaborarse en el término de los dos meses siguientes **a la fecha de su efectiva constitución.**

46.4 Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.
2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.
3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a

determinados riesgos.

4. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

5. Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.

6. Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.

7. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

Participación en los Servicios de Prevención.

Evaluación de los factores de riesgo.

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudio de epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 47. Uniformes.

47.1 El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.

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

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

Artículo 48. Protección de la maternidad, embarazo o lactancia.

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

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

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

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

48.5 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el **artículo 28** de este Convenio, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

48.6 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la mujer o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el **artículo 28** de este Convenio, si se dan las circunstancias previstas en dicho precepto.

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

CAPÍTOL IX

Acció Social

Artículo 49. Incapacidad temporal y consulta médica.

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

a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Enfermedad común. Desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, **Intervención quirúrgica con hospitalización o sin**, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido dicha hospitalización, durante un período de tiempo que no podrá exceder de seis meses.

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

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

Artículo 50. Seguro de accidentes.

50.1 Todo el personal de las Oficinas de Farmacia disfrutará de un seguro de accidentes

de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itinere, siempre y cuando el trayecto no se haya interrumpido voluntariamente, que contratarán los Titulares Farmacéuticos por su cuenta y cargo, con cobertura todas las horas del día y todos los días del año, y cuya garantía será de treinta y cinco mil euros por cada empleado. **Asimismo la empresa estará obligada a contratar una póliza de responsabilidad civil atendiendo a la ley del medicamento.**

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

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

Art. 50.4 La oficina de farmàcia vindrà obligada a contractar i fer entrega d'una còpia de la pòlissa de l'assegurança de responsabilitat civil al personal al servei de la farmàcia.

CAPÍTOL X

Drets Sindicals

Artículo 51.

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

Artículo 52.

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

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

Artículo 53. Cuota sindical.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Régimen Disciplinario

Sección 1.ª Faltas y Sanciones

Artículo 54. Faltas.

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

A) Son faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

B) Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

4. Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.

5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

C) Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos.

2. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

9. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones.

10. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.

11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente. ??????

54.2 La reincidencia en faltas leves o graves –excluidas las de puntualidad– servirá única y exclusivamente como causa modificativa de la imputabilidad para graduar la sanción aplicable.

Sección 2.ª Acoso en el Trabajo. Modalidades

Artículo 55.

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

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

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

Sección 3.ª Sanciones

Artículo 56.

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

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

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

Sección 4.ª Expediente Sancionador

Artículo 57. Expediente sancionador.

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

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

Artículo 58. Resolución.

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

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

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

Art. 58.3 El expedientado tendrá diez días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.

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

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

Artículo 59. Prescripción.

59.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy

graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

CAPÍTULO XII

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Article 60. Solució extrajudicial de conflictes laborals.

Pel que farà 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

Article 61. 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

Article 62. 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 TRES representants de les organitzacions empresarials signatàries i els quals tenen la representativitat dels empresaris, i TRES 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 susciti 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 Partitàries 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

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) Farmacèutic REGENT

b) Farmacèutic SUTITUT

c) Farmacèutic ADJUNT

2. 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 NOVA CLASSIFICACIÓ

a) Farmacéutic REGENT Grup I : Llicenciat Facultatiu

b) Farmacéutic SUTITUT Grup I : Llicenciat Facultatiu

c) Farmacéutic ADJUNT Grup I : Llicenciat Facultatiu

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 retributius regulars ordinaris que aquelles persones tinguéssin consolidada a 31.12.2012, d'acord amb les següents normes:

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

2º) Igualment, respecte a totes les categories professionals de procedència (incloses les contemplades en la regla 1ª anterior), l'excés de quantia que per concepte de salari base i millora y/o complement/plus voluntari 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 Fixe 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 Fixe Personal si en còmput anual les retribucions que tinguéssin consolidades a data 31.12.2012 pels conceptes de Salari Base i Millores i/o Complements/plusos voluntaris fóssin superiors al brut anual que en concepte de Salari Base s'estableix en el present Conveni per l'any 2013. La quantia del respectiu Complement Fixe Personal de cada treballador que l'hagi de percebre d'acord amb les presents normes, vindrà constituïda 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 Complement/Millora/Plus Voluntari vinguéssin percebent i tinguéssin consolidada a

data 31.12.2012 cada treballador/a afectat/da.

Tercera. 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.

Tot i Així, si en qualsevol moment de la vigència d'aquest conveni qualsevol de les parts afectades, titular de la farmacia o treballador/a, s'adonessin que aquesta reclassificació no s'ha dut a terme en els terminis fixats en el paragraf anterior es procedirà en un nou termini de tres mesos i amb efectes retroactius a la regularització i consignació de la nova estructura salarial fixada en aquestes disposicions transitòries.

ANEXO

Documentación exigible en los casos de descuelgue salarial

Las Oficinas de Farmacia que soliciten acogerse a la cláusula de descuelgue salarial deberán remitir a la Comisión Paritaria del Convenio, con la petición de descuelgue contemplada en el **artículo 40**, la siguiente documentación, en fotocopias compulsadas cuando se trate de documentos públicos y firmadas por el titular facultativo en el caso de documentos privados:

Ingresos de los dos ejercicios anteriores.

Modelo 190 de los dos años anteriores.

Modelo 347 de los dos años anteriores.

TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.

Organigrama del personal, con especificación del número de trabajadores/as en plantilla por cada categoría.

Balance de los dos años anteriores.

Cuenta de explotación de los dos años anteriores.

Subvenciones (en su caso) recibidas de las Administraciones Públicas en los dos años anteriores.

Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.

Plan de viabilidad de la Oficina de Farmacia en el que se contemple el supuesto de descuelgue.

Fórmula de garantía de la conservación de los puestos de trabajo.

Toda aquella documentación que en el transcurso del examen de la solicitud de descuelgue sea requerido por la Comisión Paritaria.

ANEXO

Catálogo de los Factores de Promoción **Professional**

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

Este factor puede dividirse en dos elementos a su vez:

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

especializados, idiomas, informática, etc.

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

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

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

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

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

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

Elementos que hay que considerar en este campo:

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

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

c) Ambiente de trabajo: Un punto máximo para este elemento que aprecia las

circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable o penoso. No se incluirán en el mismo las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, guardias, turnos, etc.)

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

Este factor comprende los siguientes elementos:

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

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

Haurem de parlar de les tables retributives dels nivells professionals .