

**RESOLUCIÓ EMO/2063/2013, de 18 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 1er Conveni col·lectiu interprovincial d'oficines de farmàcia de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 79100075012013).**

*Visto el texto del 1r Convenio colectivo interprovincial de oficinas de farmacia de las provincias de Girona, lleida y Tarragona, para los años 2013 y 2014, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Associació Gironina Farmacèutica (AGFE), l'Associació de Farmacèutics amb Oficina de farmàcia de Tarragona (AFET) i l'Associació de Farmacèutics Empresarials de Lleida (AFELL) y por la parte social por los representantes de UGT/Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria i Joc, de CCOO-Catalunya/Federació de Sanitat, d'Unió de Treballadors de Farmàcia de la Província de Tarragona i de l'Associació d'Auxiliars/Tècnics de Farmàcia de Lleida, el 27 de junio de 2013, el , y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,*

*Resuelvo:*

*-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.*

*-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.*

*Barcelona 18 de septiembre de 2013*

*Jordi Miró i Meix*

*Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo*

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**I Convenio colectivo interprovincial de trabajo para Oficinas de Farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2013 y 2014.**

**Capítulo 1**

**Ámbitos de aplicación y principios generales**

**Artículo 1**

**Ámbito personal y funcional**

El presente Convenio regula las relaciones y condiciones de trabajo de todo el personal que trabaja por cuenta ajena en la actividad propia de las Oficinas de Farmacia de las provincias de Girona, Tarragona y Lleida, de acuerdo con lo que establece el artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 2**

### **Ámbito territorial**

Este convenio extenderá su ámbito de aplicación a los territorios de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

## **Artículo 3**

### **Ámbito temporal: vigencia y duración**

1. El presente convenio tiene una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, excepto en los puntos y/o materias para los cuales, expresamente, las partes determinen otra vigencia o duración concretas.

2. Este convenio se entenderá automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de 1 año si en la fecha de su finalización, el 31 de diciembre de 2014, o de cualquiera de sus prórrogas, no se ha solicitado la rescisión o revisión en forma legal. En el caso de denuncia del convenio por cualquiera de las partes firmantes, ésta se tiene que hacerse por escrito, con notificación fehaciente a las otras partes firmantes, con al menos 2 meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas; denuncia que tendrá que ser registrada ante la Autoridad Laboral competente.

3. Una vez denunciado el convenio en la forma expresada en el apartado anterior, quedará vigente su contenido normativo hasta que se llegue a un nuevo acuerdo normativo que lo sustituya, mientras que el contenido obligacional y normas reguladoras del régimen retributivo permanecerán en vigor como máximo durante dieciocho meses a contar desde la fecha de expiración del Convenio anterior.

4. Una vez se llegue al plazo máximo de ultra-actividad indicado más arriba, sin acuerdo en la negociación del nuevo convenio colectivo, ambas partes acuerdan someterse y declarar aplicable en esta materia el "Acuerdo para el apoyo y acompañamiento a los procesos de negociación colectiva en ultra-actividad", de 18 de junio de 2013 firmado por los agentes sociales de Cataluña, declarando expresamente aplicable el "Procedimiento relativo a la regulación de mediación en los supuestos de ultra-actividad" que se contempla en el Anexo del mencionado Acuerdo.

## **Artículo 4**

### **Vinculación a la totalidad**

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica tienen que ser consideradas globalmente y en cómputo anual. Por lo tanto, el presente convenio devendrá nulo y sin ningún efecto, en su totalidad, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las competencias que los son propias, alteren o anulen alguno o algunos de sus artículos, o no aprueben todo su contenido.

2. No obstante ello, en el caso de que tenga lugar la declaración de ilegalidad de todo o una parte del presente convenio, la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia está obligada a reunirse en el plazo de los 30 días siguientes al de la notificación de la declaración de ilegalidad con el fin de intentar llegar a un acuerdo sobre las concretas materias o cuestiones que motiven la ineficacia parcial o total del Convenio, todo ello a efectos de intentar preservar una aplicación indivisible y única del convenio.

Capítulo 2  
Sección 1ª  
Clasificación profesional

**Artículo 5**

**Grupos y categorías profesionales**

El personal comprendido en el presente convenio se clasifica, por razón de sus funciones profesionales, en los grupos y categorías siguientes:

**Grupo 1: Personal facultativo de farmacia**

- a. Licenciado/da farmacéutico/a: Comprende quienes, en posesión del título de doctor o licenciado en farmacia, ejercen en la farmacia los servicios profesionales para los cuales están legalmente capacitados.
- b. Licenciado/da no farmacéutico, que comprende a los que, en posesión de una licenciatura universitaria (licenciado ó licenciado con Master) ejercen y desarrollan en la Farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente autorizados, habilitados y profesionalmente capacitados, servicios auxiliares y/o complementarios en la actividad propia de las Farmacias, como por ejemplo Ortopedistas, Biólogos, Ópticos, etc.

**Grupo 2: Personal técnico de farmacia**

Comprende las siguientes categorías:

- a. Técnico/a en farmacia/parafarmacia: es el/la trabajador/a que, en posesión de la titulación establecida por el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, realiza las funciones y competencias recogidas en los artículos 4 y 5 de esta norma.
- b. Diplomado/da no farmacéutico, que comprende a los que en posesión de una Diplomatura universitaria ejercen y desarrollan en la Farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente autorizados, habilitados y/o profesionalmente capacitados, servicios auxiliares y/o complementarios en la actividad propia de las Farmacias, como por ejemplo Analistas, Podólogos, Dietistas, etc.

**Grupo 3: Personal auxiliar de farmacia**

Comprende las siguientes categorías:

- a. Auxiliar mayor diplomado (a extinguir)
- b. Auxiliar diplomado (a extinguir)
- c. Auxiliar de farmacia: es quien realiza las tareas correspondientes a la actividad de la empresa en general y colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza todas las tareas propias del despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas y parafarmacéuticas, prepara pedidos, clasifica, ordena y registra productos y documentos, realiza trámites administrativos de control, grabación y liquidación de recetas de la Seguridad Social y colabora, en general, en la realización y prestación otros servicios generales ofrecidos por la oficina de farmacia a los clientes y usuarios.
- d. Ayudante/a (a extinguir).
- e. Personal de oficios varios: es quien, en posesión del título de formación que acredite su capacitación/calificación profesional, realiza tareas auxiliares y

complementarias a las propias de la Oficina de Farmacia, como por ejemplo, esteticistas, podólogos, u otros.

f. Personal en formación y por el aprendizaje: tiene esta categoría el trabajador contratado en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje, prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y otra legislación vigente aplicable.

#### Grupo 4: Personal administrativo

Comprende las siguientes categorías:

a. Jefe administrativo/va: es quien asume con facultades delegadas por el/la titular, la dirección, vigilancia y control de todas las funciones administrativas de la empresa, que puede tenerlas organizadas o distribuidas en una o varias secciones.

b. Jefe/Jefa de sección (a extinguir).

c. Contable-Cajero/a: es el empleado/a responsable de la contabilidad, la facturación y la caja generales de la oficina de farmacia.

d. Administrativo (a extinguir)

e. Oficial/a administrativo/va: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos administrativos que requieren iniciativa y autonomía de gestión, como por ejemplo la redacción de correspondencia, facturación, gestión de informes, control y comprobaciones de pedidos y facturación/pagos, relaciones documentales con proveedores, entidades bancarias, organismos de la Administración y otros terceros, liquidaciones de la Seguridad Social, control de recetas y otros cometidos similares en el ámbito de la gestión administrativa de la Oficina de Farmacia.

f. Auxiliar administrativo/va y de caja: es quien, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes y oficiales en la ejecución de trabajos y funciones propias de este Grupo Profesional en funciones como por ejemplo, redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estudios para la liquidación de intereses o impuestos, recetas, pedidos, y en general todas las demás tareas administrativas de la Oficina de Farmacia.

Pueden estar comprendidos en esta categoría quienes realizan el cobro al contado de ventas, revisión de talones de caja u otras operaciones similares.

#### Grupo 5: Personal subalterno

Comprende las siguientes categorías:

a. Mozo/a: es el trabajador/a las funciones del cual consisten a tener cura del almacén de productos, efectuar el transporte de las mercancías dentro de o fuera de la farmacia y hacer y preparar los paquetes, embalajes, y en general todo lo que hace referencia a las tareas auxiliares vinculadas a la correcta gestión del almacén/stock de productos, recepción, ordenación, clasificación, colocación y reparto de productos y mercaderías y otros trabajos de componente manual y que comportan predominantemente esfuerzo físico.

b. Personal de limpieza: es el que se encarga de las tareas propias de su categoría dentro de la Oficina de Farmacia, teniendo que tener los conocimientos básicos necesarios para poder manipular, transportar y almacenar los diferentes productos de limpieza y desinfección, su dosificación e identificación de los peligros, así como el significado de los símbolos utilizados en las etiquetas de los referidos productos. Igualmente tendrá que dominar la adecuada ocupación de los útiles y maquinaria de limpieza y de los accesorios y menaje correspondientes y ocuparse de mantener las condiciones higiénicas necesarias en las diferentes dependencias de la Oficina de

Farmacia, tales como cuartos de baño, oficinas y áreas administrativas, techos y paredes, suelos, estanterías, medicamentos, mobiliario, ventanas y cristales y otros aspectos de la limpieza, como el cuidado y mantenimiento de plantas, flores y demás elementos decorativos de las dependencias.

## **Sección 2ª**

### **Ingresos**

#### **Artículo 6**

##### **Ingresos**

1. La contratación de nuevo personal no se considera a título de prueba, salvo que así se haga constar por escrito en el contrato de trabajo correspondiente.

2. La duración del periodo de prueba, salvo las modalidades contractuales específicas en que por norma legal se establezca una duración superior, no puede exceder de:

5 meses para el personal del grupo 1

4 meses para el personal del grupo 2

2 meses para el personal de los grupos 3 y 4

1 mes para el Grupo 5, y el resto de personal

3. Los anteriores periodos de prueba serán aplicables salvo los casos en que durante el año anterior a la fecha de la nueva contratación el trabajador/a hubiera sido empleado en la misma empresa y grupo profesional por un periodo de tiempo igual o superior a los antes establecidos, casos estos en los que no será admisible un nuevo periodo prueba por el trabajador/a. Si el tiempo de prestación de servicios en el grupo profesional en el año anterior a la nueva contratación no hubiera superado aquellos periodos se podrá concertar un nuevo periodo de prueba de duración máxima igual al resto de tiempo que hubiera faltado en la anterior contratación para completar los periodos de prueba aquí establecidos.

## **Sección 3ª**

### **Modalidades de contratación**

#### **Artículo 7**

##### **Sucesión y concatenación de contratos temporales**

Los/las trabajador/se que en un periodo de treinta meses hubieran sido contratados por un periodo superior a veinte meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, a través de dos o más contratos temporales, sea directamente o por medio de la puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de contratación determinada, adquieren la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el anterior párrafo también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial de conformidad al artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de ocupación-formación, así como a los contratos temporales

que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de estos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

## **Artículo 8**

### **Contrato indefinido ordinario**

1. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, adquiriendo el/la trabajador/a la condición de personal fijo de plantilla de la empresa.
2. También se adquirirá la condición de personal laboral fijo, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación aquella persona que no hubiera sido dada de alta a la Seguridad Social, salvo que de la naturaleza de las actividades o servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de aquellos servicios. Aun así adquirirá la condición de personal laboral fijo el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

## **Artículo 9**

### **Contratos eventuales, de obra o servicio y de interinidad**

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

En mejora de lo establecido en el artículo 49.1.c del Estatuto de los trabajadores, en este tipo de contratos la empresa abonará al personal que a su término no adquiriera la condición de fijo una indemnización de un día de salario por cada mes de duración del contrato.

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

En mejora de lo establecido en el artículo 49.1.c del Estatuto de los trabajadores, en este tipo de contratos la empresa abonará al personal que a su término no adquiriera la condición de fijo una indemnización de un día de salario por cada mes de duración del contrato.

3. Contrato de interinidad. Es personal interino el que ingresa en la empresa expresamente para cubrir la ausencia del titular de la Oficina de Farmacia o de personal de la misma que tenga suspendido su contrato con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en casos tales como los de excedencia especial, excedencia por paternidad o maternidad, enfermedad, vacaciones, permisos, licencias por estudios u otras situaciones análogas y que tengan que cesar al reincorporarse el titular sustituido, al vencer el plazo contractualmente establecido o al extinguirse la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo (artículo 8.c del Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre). En aquellos casos en que el personal de plantilla ausente no se reintegrara en el plazo legal o convencionalmente establecido, la empresa podrá resolver su contrato sin indemnización alguna, con efectos desde el momento correspondiente a la finalización de la reserva del puesto de trabajo. En todo

caso, el contrato de interinidad tendrá que formalizarse por escrito y, en el mismo, constará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, todo esto según establece el artículo 15, número 1, apartado c), del Estatuto de los trabajadores y otra legislación aplicable.

## **Artículo 10**

### **Contrato de trabajo en prácticas**

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

a. El puesto de trabajo tendrá que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

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

d. El periodo de prueba no podrá ser superior a cuatro meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado mediano o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e. La retribución de los trabajador/a en prácticas no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que ejerza el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f. Si al final del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

## **Artículo 11**

### **Contratos para la formación y el aprendizaje**

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

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

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será aplicable cuando el contrato se concierte con personas con discapacitado ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

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

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

c. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o diferente empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de diferente cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d. El trabajador tendrá que recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red al hecho que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la Formación profesional, previamente reconocido para lo cual por el Sistema Nacional de Ocupación. Sin embargo, también podrá recibir esta formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a efectos de la acreditación de la competencia o calificación profesional al hecho que se refiere el apartado y), sin perjuicio de la necesidad, si procede, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada. La actividad laboral ejercida por el trabajador en la empresa tendrá que estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación tendrá que justificarse a la finalización del contrato.

e. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las calificaciones y de la Formación profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme al establecido en esta regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la



expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, si procede, acreditación parcial acumulable.

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

g. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h. Si al final del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y de aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

## **Artículo 12**

### **Contrato a tiempo parcial**

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

A efectos de lo que se dispone en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

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

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

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

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

6. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, el titular de la farmacia podrá transferir hasta un 20 % de las horas no consumidas al trimestre siguiente para su posible realización en este último, añadiéndolas a las horas complementarias asignadas a este trimestre, una vez efectuadas las mismas. En ningún caso se podrán sumar a las de otro trimestre las horas ya transferidas desde el anterior.

7. El personal contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años de tiempos de trabajo efectivo en la misma Oficina de Farmacia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que no sea

amortizada por el empresario y que se produzca en su centro de trabajo y en la misma categoría o grupo profesional, teniendo que formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que se produjera la existencia de esta vacante. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad, una vez así solicitadas, y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

### **Artículo 13**

#### **Contrato de relevo**

Se podrán celebrar contratos de relevo en conformidad con el que se establece en el Arte. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, otra normativa general de aplicación a este tipo de contratos y demás normativa concordante de la Seguridad Social.

### **Artículo 14**

#### **Preaviso de cese**

1. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de los Grupos profesionales 1 y 2: sesenta días

Personal del Grupo profesional 3 y 4: treinta días

Personal del Grupo profesional 5: quince días

2. En los contratos temporales, el preaviso de baja voluntaria anticipada por parte del personal queda reducido en mitad de la duración establecida en el presente artículo y a quince días en los casos del personal administrativo y subalterno.

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.

4. Así mismo, en el supuesto de que el cese lo sea a instancia de la empresa y exista obligación legal de preaviso para esta, lo/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.

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

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

## **Capítulo 3**

### **Ascensos y promoción interna**

#### **Artículo 15**

##### **Ascensos**

1. El ascenso es la promoción, con carácter permanente, del personal con contrato en vigor en la empresa a una categoría o grupo profesional superior y diferente de la ejercida con anterioridad.
2. El sistema de ascensos se efectuará mediante la valoración de la formación y los méritos del personal tomando como referencia las siguientes circunstancias:
  - a. Titulación adecuada (si procede)
  - b. Valoración académica (si procede)
  - c. Conocimiento del puesto de trabajo
  - d. Historial profesional
  - e. Desempeño anterior de funciones de una categoría profesional superior.
  - f. Superación satisfactoria de las pruebas que a tal efecto se establezcan.
  - g. Asistencia a cursos impartidos de formación profesional.

#### **Artículo 16**

##### **Casos especiales. Técnico en farmacia.**

Para 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 RD 1689/2007, de 14 de diciembre, por el cual 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.

## **Capítulo 4**

### **Tiempo de trabajo y vacaciones**

#### **Sección 1ª**

##### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 17**

##### **Jornada**

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia afectadas por el presente convenio será:
  - a. Para el año 2013: 1.768 horas anuales de trabajo efectivo
  - b. Para el año 2014: 1.782 horas anual de trabajo efectivo

2. Si la Administración Sanitaria Autonómica competente obligara a las Oficinas de Farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicara llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal tendrá que cubrir este exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas extraordinarias según corresponda.

## **Artículo 18**

### **Distribución de la jornada**

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

2. Debido a las características de las Oficinas de Farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición 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. La distribución de la jornada de trabajo en las Oficinas de Farmacia tendrá que constar en el respectivo Calendario Laboral de empresa que se realice a principios de cada año.

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

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.

5. Sin perjuicio de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo efectivo pactada en el convenio y los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, la empresa podrá distribuir anualmente de manera irregular a lo largo del año hasta un 10% de aquella jornada anual de trabajo efectivo.

La empresa tendrá que preavisar a cada trabajador/a que resulte afectado/da por esta distribución irregular con un preaviso mínimo de cinco días, los concretos días y horas de la prestación de trabajo resultante de aquella distribución irregular.

6. Zonas turísticas. Aquellas oficinas de farmacia que por su ubicación en "zonas turísticas" así clasificadas o conceptuadas por la Administración Pública, y que por necesidades de ofrecer mejores servicios a la población necesiten fijar horarios de apertura/servicio diferenciados en diferentes periodos del año, podrán distribuir de forma irregular hasta un 15% de la jornada anual de los trabajadores, respetando siempre los tiempos de descanso que se establezcan la normativa vigente. Aun así cumplirán con la obligación regulada al artículo 19.

## **Artículo 19**

### **Calendario laboral**

1. En el primer trimestre del año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el cual se tendrá que 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 personal.

2. La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente en lugar visible dentro del recinto de la farmacia, tendrá que 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.

## **Artículo 20**

### **Trabajo nocturno**

1. Se considera nocturno el trabajo realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
2. Tendrá la consideración de “personal nocturno” aquel que realice normal y habitualmente en este periodo 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.
3. La jornada máxima anual del personal que tenga la consideración de “nocturno” según el establecido en el apartado anterior, será la siguiente:
  - a. Para el año 2013: 1.687 horas anuales de trabajo efectivo
  - b. Para el año 2014: 1.701 horas anuales de trabajo efectivo

Este personal no podrá realizar horas extraordinarias.

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 encomendero establecido para cada grupo/categoría profesional. A instancia de cualquier de las partes se podrá acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.

5. Para el personal contratado exclusivamente para trabajar en jornada nocturna se estará al establecido en el correspondiente contrato de trabajo, respetando los mínimos establecidos en este convenio.

## **Artículo 21**

### **Horas extraordinarias normales**

1. Se considerarán horas extraordinarias normales las que no siendo “horas extraordinarias servicio guardia” excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo pactada y no tengan la condición de horas ordinarias. Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden necesario que se produzca una reducción y, dentro de lo posible en cada Oficina de Farmacia, la eliminación de las horas extraordinarias, con objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desocupación. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de ocupación real y efectivo en el Sector de Oficinas de Farmacia.

2. A los efectos del cómputo de las horas extraordinarias normales, se considerarán:

- a. Horas diurnas laborables: Las comprendidas entre las 6:00 y las 22:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, los dos inclusive.
- b. Horas nocturnas laborables: Las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas en jornadas laborables de lunes a sábado, los dos 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.

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 siniestras y otros daños extraordinarios y urgentes. No obstante el anterior, puede pactarse por escrito la obligatoriedad de ofrecer y hacer como horas extraordinarias las exigidas por la atención de los turnos de guardia por periodos anuales, y en este caso será exigible su realización.

4. El número de las horas extraordinarias permitidas no podrá ser superior a ochenta al año, no entrante en este cómputo, ni en el de la duración máxima de la jornada ordinaria, las exceptuadas en el número 3 de este artículo; todo esto sin perjuicio de su compensación de acuerdo con el que se prevé en el apartado siguiente para las horas extraordinarias o por servicios de guardia.

5. Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el apartado 1 del presente artículo se retribuirán mediante compensación en descanso equivaliendo teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Oficina de Farmacia o, de mutuo 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.

6. Para compensar las horas extraordinarias con tiempos de descanso regirá la siguiente tabla de equivalencia:

Compensación en descanso de hora extraordinaria diurna laborable:

1 hora y 15 minutos.

Compensación en descanso de hora extraordinaria diurna festiva:

1 hora y 30 minutos.

Compensación en descanso de hora extraordinaria nocturna laborable: 1 hora y 30 minutos.

Compensación en descanso de hora extraordinaria nocturna festiva: 1 hora y 45 minutos.

7. Si se optara por la retribución económica de la hora extra, esta tendrá que satisfacerse en la nómina del mes siguiente al de la realización de las Horas extraordinarias y, por el contrario, si a petición del trabajador se hubiera aceptado por la empresa la compensación en tiempo de descanso, la devolución del exceso de jornada tendrá que producirse dentro de los tres meses siguientes.

8. Las horas que se hayan compensado mediante descanso en las condiciones del número anterior no se computarán como extraordinarias, y el tiempo compensatorio de descanso por cada hora extra realizada será, lógicamente, computado como efectivamente trabajado, restante en consecuencia de la jornada anual de trabajo efectivo del trabajador/a afectado/da.

## **Artículo 22**

### **Servicios de guardia**

1. Se entenderá por servicio de guardia el tiempo de trabajo que, con carácter complementario y obligatorio, tendrá que realizar el personal fuera de la jornada anual ordinaria y horario habitual de trabajo, con el fin de cumplir con la obligación legal de las Oficinas de Farmacia de prestar asistencia farmacéutica continuada a la población, conforme a las siguientes modalidades:

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

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

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

3. Horas extraordinarias servicio guardia. Las horas de guardia que efectivamente resulten extraordinarias por superar, o haber superado, en cómputo anual la jornada máxima ordinaria establecida en este convenio podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla específica de retribución para esta clase de horas extras de este convenio, o 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 extra servicio guardia le corresponderá 1 hora de descanso compensatorio.

4. Esta clase de horas extras se reflejarán en el correspondiente recibo salarial de los trabajadores como HESG (Horas Extras Servicio Guardia) y su retribución será la que aparece, para cada Grupo/Categoría profesionales, en la columna correspondiente de las Tablas Salariales.

5. 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 los servicios de urgencias.

## **Sección 2ª**

### **Vacaciones**

#### **Artículo 23**

##### **Vacaciones**

1. Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disponer, a todos los efectos, de treinta días naturales de descanso retribuido al año, no sustituibles por compensación económica, que se disfrutarán por el personal según se haya establecido en el Calendario Laboral anual de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses comprendidos entre junio y septiembre.

2. El periodo de vacaciones empezará siempre en un día laborable del trabajador/a.

3. En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, estas se disfrutarán obligatoriamente en el periodo de cierre.

4. A petición del trabajador/a y previo acuerdo con la empresa el periodo de vacaciones podrá subdividirse y fraccionarse en fracciones no inferiores como mínimo a dos semanas seguidas.

No obstante el anterior, a petición expresa del trabajador/a y previo acuerdo con la empresa podrán excluirse del calendario de goce continuado de vacaciones dos días que serán disfrutados en cualquiera otro periodo del año en las fechas que señale el/la trabajador teniendo en cuenta que:

a. Estos días no se podrán disfrutar en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a otros festivos ya fijados en el Calendario Laboral de la empresa, o enlazando, al inicio o al final, con cualquiera otro periodo no laborable o fecha de fiesta laboral previamente establecida.

b. No podrán disfrutarse cuando existan bajas, permisos o ausencias otros empleados, ya sea por enfermedad u otra causa, y el disfrute de estos días comporte necesidad de variar o alterar horarios, jornadas o tiempos de descanso del resto de empleados.

c. El disfrute tendrá que ser solicitado por el/la trabajador/a a la empresa por escrito y con una antelación mínima de 10 días a la/s fecha/s en que tenga que realizarse.

5. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al hecho que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al 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 meritado.

## **Capítulo 5**

### **Permisos, licencias y excedencias**

#### **Artículo 24**

##### **Permisos**

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

a. En caso de defunción 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 la defunción ocurriera en población diferente a la de residencia del trabajador/a y distando al menos 250 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. Estos días, a petición de los trabajador/a se podrán disfrutar incluso de forma fraccionada, mientras dure el ingreso o el reposo domiciliario prescrito médicamente. En caso de persistir la gravedad, el permiso podrá prorrogarse mediante acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, si bien durante el tiempo o días de prórroga acordados para el permiso, este lo será sin derecho a retribución por parte del/la trabajador/a.

La «gravedad» de la enfermedad podrá determinarse a posteriori, si hubiera alguna duda sobre ella, 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 parte de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el supuesto de que persistiera 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 ejercido en fracciones de 2 medias jornadas, que disfrutará conforme a las siguientes reglas:

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

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

3ª. La solicitud de este día de asuntos propios tendrá que hacerla el personal, por escrito, con una antelación mínima de una semana, excepto causa de fuerza mayor que justifique la imposibilidad de cumplimiento del preaviso

h. En cuanto a otras situaciones se estará, en todo caso, a lo que dispone en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

2. Como regla general las licencias del personal relacionadas en el presente artículo se entenderán también referidas a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados que convivan con el trabajador/a, siempre que estas situaciones y circunstancias se justifiquen a través de los documentos/certificaciones legalmente establecidas para la acreditación de tales situaciones o las que a tal efecto tengan establecidos las Administraciones Públicas.

## **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 acogida de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este 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 parte, adopción o acogida múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada diaria en media hora (que tendrá que 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 los dos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, 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 el aquí no previsto o regulado, se estará al 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.**

1. Quién 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 ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho en 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 de la cura directa de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no ejerza actividad retribuida.

El progenitor, adoptando 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 aquella, 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 o 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. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria de la reducción de jornada aquí prevista corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador, excepto fuerza mayor, tendrá que 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 acogida.**

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a elección de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento. En caso de defunción de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que reste del periodo 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 aquel. Si fuera el hijo quien muriera, el periodo 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.

2. No obstante el anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el supuesto de que los dos progenitores trabajen, aquella, al iniciarse el periodo voluntario de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfruta 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 periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la mujer al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional y al percibo de prestaciones de acuerdo con las normas que regulen esta actividad, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo durante el periodo que le hubiera correspondido a aquella, lo cual será compatible con el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que continuar hospitalizado, el periodo 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 este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

6. En el supuesto de que los dos padres trabajen, el periodo 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.

7. Cuando los periodos 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 cuales correspondan en las hipótesis de parte, adopción o acogida múltiples.

8. En los supuestos de discapacitado del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato al hecho que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas. En cambio, si los dos progenitores trabajaran, este periodo adicional se distribuirá a elección de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

9. Los periodos a los cuales 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.

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

11. Con motivo del nacimiento de un hijo, o de la adopción o acogida de un menor, el trabajador hombre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables, en las eventualidades de parte, adopción o acogida múltiples, en dos días más por cada niño a partir del segundo. Esta licencia por paternidad es independiente del goce compartido de los periodos de descanso por maternidad.

12. La licencia a la cual se refiere el punto anterior corresponderá en exclusiva al hombre cuando el derecho a la misma se originara por parte, mientras que por causa de adopción o acogida este derecho recaerá sólo en uno de los padres, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado íntegramente por uno de los progenitores, la licencia por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.

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

14. Las suspensiones del contrato de trabajo al hecho 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 intervenga acuerdo entre el titular de la Oficina de Farmacia y el empleado interesado.

15. El trabajador tendrá que 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 a causa de maternidad biológica o porque el lactante cumple nueve meses de edad, respectivamente o, en los dos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su lugar anterior o a otro compatible con su estado.

## **Artículo 29**

### **Excedencia voluntaria**

1. El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de una Oficina de Farmacia tiene derecho al hecho 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 este periodo no computará a efectos de antigüedad.

2. Esta 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, teniendo que recibir contestación, así mismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

3. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, tendrá que solicitar por escrito su ingreso. El personal que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

4. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal tendrá que agotar un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la misma Farmacia.

5. El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al reingreso en su Grupo o Categoría si, después de la suya solicitud de reingreso, existiera alguna vacante. En caso contrario, se encontrará en situación de derecho expectante.

6. Si al finalizar la excedencia 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**

1. El personal tendrá derecho a un periodo 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 acogida, tanto permanente como pre-adoptiva, aunque estos sean provisionales, a computar desde la fecha de nacimiento de aquél o, si procede, desde la resolución judicial o administrativa que lo establezca.

2. También tendrá derecho a un periodo 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 discapacitado no pueda valerse por si mismo y no ejerza actividad retribuida.

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. Sin embargo, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el/la titular facultativo/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.

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

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 tendrá que 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 este plazo, la reserva quedará referida a otro puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. Sin embargo, 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 meses si se tratara de categoría especial.

### **Artículo 31**

#### **Excedencia especial**

1. Darán lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:

a. Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.

b. Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.

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 periodo al percibo de su retribución, excepto pacto en contrario.

3. Los excedentes especiales que al acabar 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.

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.

## **Capítulo 6**

### **Retribuciones**

#### **Artículo 32**

##### **Retribuciones salariales**

1. La remuneración de personal afectado por el presente convenio configura a través de la siguiente estructura retributiva, siendo las respectivas cuantías económicas de cada concepto las que se establecen en las tablas salariales de los Anexos 1 y 2 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: Por horas extras.

Hora extra diurna laborable (HEDL)

Hora extra diurna festivo (HEDF)

Hora extra nocturna laborable (HENL)

Hora extra nocturna festivo (HENF)

Hora extra servicio guardia laborable (HESGL)

Hora extra servicio guardia festivo (HESGF)

2. Cuantías retributivas.

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 1.

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 2, resultantes de aplicar un aumento del 0,5% sobre el Salario Base vigente a 31.12.2013.

### **Artículo 33**

#### **Retribución de las horas extraordinarias normales**

La retribución de las horas extraordinarias normales, según sus diferentes clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las tablas salariales de los Anexos 1 y 2.

### **Artículo 34**

#### **Retribución de las horas nocturnas**

La retribución de las horas nocturnas se acomodará a los valores y cuantías establecidos en la columna correspondiente de las tablas salariales de los Anexos 1 y 2 (plus nocturnidad por hora).

### **Artículo 35**

#### **Retribución de los tiempos de guardias cuando constituyan horas extras**

La retribución de las horas de guardia que resulten extraordinarias, según sus diferentes clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las columnas "Horas Extras Servicio Guardias" de las Tablas Salariales de los Anexos 1 y 2.

### **Artículo 36**

#### **Gratificaciones extraordinarias**

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.

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

a. El día 24 de junio, la de verano; el periodo 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; el periodo 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 periodo de devengo de esta paga/gratificación el periodo comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono.

3. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de servicios, y el personal sujeto a contrato a tiempo parcial o con jornada reducida se le abonarán estas gratificaciones, así mismo, en proporción a su concreta jornada de trabajo.

### **Artículo 37**

#### **Complemento fijo personal**

1. De acuerdo con el previsto en las Disposiciones Transitorias de este convenio, la cuantía mensual de este Complemento Fijo Personal será, para cada trabajador/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 establecida en aquellas Disposiciones Transitorias.

2. De acuerdo con lo dispuesto sobre este tema 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 en fecha 31.12.2012 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 otros/as trabajadores/as si en cómputo anual la totalidad de las retribuciones que tuvieran consolidadas a fecha 31.12.2012 por los conceptos de Salario Base y mejoras y/u otros complementos/pluses voluntarios fuesen superiores al importe bruto anual que en concepto de Salario Base se establece en el presente Convenio para el año 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.

3. Para aquellos/se 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.

## **Artículo 38**

### **Plus sustitución**

1. El/la Licenciado/da Sustituto/a: Es el/la Licenciado/da en farmacia colegiado/a y habilitado/a administrativamente para ejercer como tal (Sustituto del Titular).

Teniendo presente la figura del sustituto establecida al artículo 3 y concordantes de la Ley de ordenación farmacéutica de Cataluña 31/1991, de 13 de diciembre, esta figura tiene un carácter temporal y es decidida exclusiva y libremente por el titular y empresario de la Oficina de Farmacia, el cual puede otorgar y denegar en cualquier momento este nombramiento y grado de confianza. En estos casos que puedan existir o bien se puedan crear en el futuro y que se ajusten a lo que dispone la mencionada Ley, se tiene que abonar un complemento salarial de carácter funcional no consolidable cuando tenga lugar esta situación, sin formar parte de la retribución de las Gratificaciones Extraordinarias.

2. En el recibo de salario tiene la especificación de plus de carácter voluntario compensable y absorbible, no fijo. Esta cantidad es compensable y absorbible en el supuesto de que exista cualquiera paga/retribución de carácter voluntario por este concepto de importe superior al importe establecido en las Tablas Salariales de este Convenio.

3. Su importe mensual, para los años 2013 y 2014, es el que consta a los Anexos 1 y 2 de este convenio.

## **Artículo 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/inaplicación salarial**

#### **A. Descuelgue/inaplicación salarial.**

1. Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito a la Comisión paritaria del convenio su intención de descuelgue/inaplicación salarial, al menos con una antelación de quince días.

2. En función de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y con el objetivo de abordar el periodo de consultas que pudiera acabar con el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en las empresas que no hubiera representación legal de los trabajadores, estos atribuirán su representación, en reunión celebrada a tal 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 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 empresarial/s en que estuviera integrado, pudiendo también ser aquellas las más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la cual se esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El posible acuerdo será remitido, obligatoriamente, a la Comisión paritaria del Convenio de Oficinas de Farmacia.

3. El empresario o su representación, y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), que deberá de, sin embargo, desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para aquel periodo de consultas.

4. El acuerdo tendrá que determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de esta empresa, estableciendo, si procede 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 periodo de vigencia del convenio o, si procede, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación salarial 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.

5. En caso de desacuerdo a la finalización del periodo 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 aquel que recibiera la notificación de sumisión y planteamiento de las discrepancias entre las partes.

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 aquel que expirara el plazo de pronunciamiento de la mencionada Comisión paritaria) al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) a través de los procedimientos previstos en su Reglamento de funcionamiento.

#### **B. Descuelgue/inaplicación del resto de condiciones de trabajo que prevé el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.**

El descuelgue/inaplicación de de cualquiera de las otras condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y diferentes al salario que se prevén al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores igualmente podrá ser acordado por las empresas siguiendo el procedimiento reflejado en el apartado A anterior de este artículo.

## **Capítulo 7**

### **Formación profesional**

#### **Artículo 41**

##### **Planes de formación**

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 del cumplimiento del cual y resultado informará con la periodicidad y manera que se determinen.
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.
3. La formación se impartirá, según los casos, tanto dentro de cómo fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta; en este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá conforme se encuentre establecido legalmente. En todo caso, la asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo.
4. Todo el personal de la Oficina de Farmacia y especialmente aquel que ejerza puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo lleno a los planes de formación cuando fuera requerido para lo cual a las áreas de su actividad y competencia.
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.
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 lo cual, en la forma y condiciones previstos en el referido Acuerdo.

#### **Artículo 42**

##### **Estudios y cursos de formación profesional**

1. De conformidad con lo prevenido en 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 estos estudios se sigan con regularidad.
2. Tendrán preferencia para la asistencia a los cursos que se impartan aquellos empleados que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén ejerciendo un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso 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.

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

4. Respecto de la obtención del Título de Técnico en Farmacia, se estará a lo que se dispone en el Real decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el cual 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**

1. En el marco del presente convenio y en el plazo de los seis meses siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, se constituirá la Comisión paritaria de Formación y Promoción Profesional que estará compuesta, de forma paritaria por las partes empresarial y sindical signatarias del convenio, distribuyéndose de la siguiente manera: 50% por las organizaciones empresariales y 50% por las sindicales, que se distribuyen:

Por las Organizaciones Empresariales: AGFE, AFET y AFELL.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, UGT, Unión de Trabajadores de Farmacia de las Comarcas de Tarragona, y Asociación de Auxiliares y Técnicos de Farmacia de Lleida.

2. El voto de los miembros de la Comisión de Formación y Promoción Profesional se distribuirá, en el banco empresarial y sindical, respectivamente, en la misma proporción que lo fue en la Mesa negociadora del convenio.

3. La composición y régimen de funcionamiento se regulará mediante el acta de constitución y el reglamento que tendrán que 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:

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

b. 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

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

d. Desarrollar, en los sus distintos grados, las especialidades farmacéuticas, tanto las referidas al propio trabajo, como el encomendado a categorías superiores

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

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

g. Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros

h. Capacitar permanentemente a quienes ejerzan ademanes de responsabilidad

- i. Desarrollar la personalidad del personal en los suyos varios aspectos
- j. Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones de categoría o a otros puestos de trabajo
- k. 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
- l. Facilitar el reciclaje profesional del personal que se reintegra al puesto de trabajo, después de los periodos de excedencia, bajas de larga duración, etc.

## **Capítulo 8**

### **Salud laboral**

#### **Artículo 45**

##### **Protección de la salud, y seguridad en el trabajo**

1. En 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.
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.
3. Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.
4. Participación del Personal:
  - a. Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la cual se estructura la participación del personal en todo el 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.
  - 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.
  - c. El empresario tendrá que 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.
  - d. A los Delegados de Prevención les será aplicable 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 secreto profesional de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

## **Artículo 46**

### **Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral**

1. En el marco del presente convenio y en el plazo de los seis meses siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, se constituirá la Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral que estará compuesta, paritariamente, al 100% por las partes firmantes del convenio, el 50% en representación de las organizaciones empresariales y el 50% en representación de las sindicales, que se distribuyen, respectivamente, de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales: AGFE, AFET, y AFELL.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, UGT y Unión de Trabajadores de Farmacia de las Comarcas de Tarragona, y Asociación de Auxiliares y Técnicos de Farmacia de Lleida.

2. El voto de los miembros de la Comisión paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral será, en el banco empresarial y sindical proporcional al que fue su representación en la Mesa negociadora del convenio.

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

4. La Comisión tendrá las siguientes competencias y facultades:

a. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio.

b. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.

c. Establecer un catálogo de lugares para personas con discapacitado y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

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

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

g. Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiera designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiera, colaborará con el mismo.

h. Vigilancia de las obligaciones asignadas por esta 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 del estudio e 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.

y. estudios de epidemiología laboral.

## **Artículo 47**

### **Uniformes de trabajo**

1. El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.
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. Estas piezas se adaptarán a las condiciones físicas del personal y serán de uso exclusivo y personal, teniendo que renovarse al menos una vez al año.
3. En todo caso, el personal está obligado a conservar las piezas suministradas con cuidado y pulcritud.

## **Artículo 48**

### **Protección de la maternidad, el embarazo, y la lactancia**

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, tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquellas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos sobre este tema. Si los resultados de la evaluación revelaran 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 este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara 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 cual 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, esta tendrá que ejercer un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario tendrá que determinar, previa consulta con los representantes del personal, si hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. El cambio de lugar o función se llevará a cabo en 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.
4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un lugar no correspondiente en su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.
5. Si este cambio de lugar 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 periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro lugar compatible con su estado.

6. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo 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 cual 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, así mismo, 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 este precepto.

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.

## **Capítulo 9**

### **Acción Social**

#### **Artículo 49**

##### **Incapacidad temporal y consulta médica**

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

- a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - b. Enfermedad común. Desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido esta hospitalización, durante un periodo de tiempo que no podrá exceder de seis meses.
2. La situación de maternidad se regulará por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a ningún complemento ni pago, puesto que la Seguridad Social, durante este periodo, abona a la trabajadora el 100% de su base reguladora y sin que quepan fórmulas de pago delegado.
3. Si el personal no tuviera derecho a las prestaciones de \*IT para no tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido para cada supuesto\* ó cualquier otra causa, la empresa no vendrá obligada al abono de ningún tipo de complemento.

#### **Artículo 50**

##### **Seguro de accidentes**

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 que 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 la garantía del cual será de treinta y cinco mil euros por cada empleado.

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

3. La Comisión paritaria velará por el cumplimiento del pacto contenido en el presente artículo y, si procede, propondrá la forma que estime más conveniente con objeto de facilitar a los empresarios la contratación de pólizas colectivas.

## **Capítulo 10**

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 51**

##### **Principios generales**

Las empresas declaran su respecto 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, siempre fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la oficina.

#### **Artículo 52**

##### **Información sindical**

1. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Farmacias afectadas por este convenio, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el normal desarrollo del servicio o del proceso productivo.

2. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 5 trabajadores/as existirán tableros de anuncios en los cuales las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo podrán insertar comunicaciones, a efectos de las cuales dirigirán, previamente, copias de las mismas al empresario o titular de la oficina.

#### **Artículo 53**

##### **Cuota sindical**

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.

2. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Oficina de Farmacia un escrito en el cual se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la cual tenga que ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las mencionadas detracciones, excepto indicación en contrario, durante periodos de un año.

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



## **Capítulo 11**

### **Régimen disciplinario**

#### **Sección 1ª**

#### **Faltas y Sanciones**

#### **Artículo 54**

##### **Faltas laborales**

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:

A1. Dos faltas de puntualidad injustificada en dos días en un periodo de treinta, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

A2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

A3. El abandono sin causa fundada, del servicio todavía cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave», según los casos.

A4. Pequeños descuidos en la conservación del material

A5. Falta de aseo y limpieza personal

A6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas

A7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio

A8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actas de servicio

A9. Faltar al trabajo un día al mes, salvo que existan causas justificadas

B. Se consideran faltas graves las siguientes:

B1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos

B2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada

B3. Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

B4. Simular la presencia del personal fichando o firmante por aquel

B5. La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio

C. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

C1. 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

C2. 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

C3. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia

C4. 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

C5. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa

C6. Revelar a terceros extraños a la empresa datos de reserva obligada.

C7. Los maltratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a las cabezas, así como a los compañeros y/o subordinados

C8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables

C9. Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones

C10. El originar frecuentes riñas y/ enfrentamientos con los compañeros

C11. Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa laboral vigente

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 2ª**

### **Acoso en el trabajo. Modalidades**

#### **Artículo 55**

##### **Acoso en el trabajo**

1. El personal tiene derecho al respecto 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.

2. En cuanto al acoso sexual, en 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/da objeto de la misma.

3. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión paritaria, la cual informará a la Empresa a fin de que proceda, de forma inmediata, a la investigación pertinente. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 56, a efectos del cual constituirá una circunstancia agravando el hecho que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciéndose de una superior posición jerárquica.

## **Sección 3ª**

### **Sanciones**

#### **Artículo 56**

##### **Sanciones**

1. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de ocupación y sueldo de entre uno y tres días.
2. Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de ocupación y sueldo de cuatro a quince días.
3. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de ocupación y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

#### **Artículo 57**

##### **Prescripción de las faltas**

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.

## **Capítulo 12**

### **Solución extrajudicial de conflictos laborales**

#### **Artículo 58**

##### **Solución extrajudicial de conflictos laborales**

Por lo que hace al procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir de la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan adherirse íntegramente al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) creado por el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) de 1990 sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, declarando la sumisión a su Reglamento de aplicación, y a los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje previstos en sus normas reguladoras, vinculando en consecuencia a la totalidad de los Trabajadores y Empresas en el ámbito territorial y funcional que representan las partes negociadoras de este convenio.

## **Capítulo 13**

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **Artículo 59**

##### **Declaración de principios generales**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de promover y respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, sexo civil, edad, raza o etnia, religión o

convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Para ello, en el desarrollo y ejercicio de sus competencias y facultades, la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

1. El acceso a la ocupación, promoción profesional, la formación, estabilidad en la ocupación, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
2. Velar porque tanto las mujeres como los hombres disfruten de igualdad de oportunidades en cuanto a ocupación, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
3. Velar porque las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de forma que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.
4. Velar porque las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los hombres en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

## **Capítulo 14**

### **Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio**

#### **Artículo 60**

##### **Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio**

1. Para la vigencia del convenio y hasta la firma de otro convenio se crea una Comisión paritaria formada como máximo por cuatro representantes de las organizaciones empresariales signatarias los cuales tienen la representatividad de los empresarios, y cuatro representantes sindicales (1 por cada Sindicato y/u organización sindical firmante). El voto de la parte social en esta Comisión paritaria tiene que ser ponderado y proporcional a la respectiva representatividad de cada una de estas organizaciones acreditada a la Comisión Negociadora del convenio.

Las representaciones de la Comisión paritaria podrán reunirse asesoradas por técnicos y letrados, los cuales tienen voz pero no voto. Esta Comisión tiene el domicilio a los locales de la Federación de Asociaciones de Farmacias de Cataluña (FEFAC) situados en la calle de C/ Casanova, nº 84-86. Entresuelo 1ª-C de 08011 Barcelona.

Su función primordial consiste en la resolución, a instancia de parte, de todas las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

2. La Comisión se tiene que reunir a petición de cualquier empresa o trabajador afectado por el convenio y de cualquiera de las organizaciones que la componen para estudiar la problemática que se suscite en el sector y todas las cuestiones que le sean solicitadas y sean de su competencia.

3. Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen el siguiente procedimiento y plazos de actuación de la Comisión paritaria:

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede de la Comisión en los locales de la Federación de Asociaciones de

Farmacias de Cataluña (FEFAC) situados en la calle de C/ Casanova, nº 84-86. Entresuelo 1ª-C de 08011 Barcelona.

Recibida esta información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión paritaria, aquélla se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince días, teniendo que contener una propuesta de fechas para su tratamiento. Sin embargo, se establece un plazo máximo de intervención y resolución de la Comisión paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención.

Si una vez reunida la Comisión paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de esta Comisión o, agotado aquel plazo, la Comisión paritaria no se hubiera reunido o no hubiera adoptado una resolución expresa, las partes se someterán al sistema no judicial de solución de conflictos de Cataluña del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

4. En tanto que sea compatible y legalmente posible de acuerdo con la legislación vigente, y mientras no se constituyan efectivamente las Comisiones partidarias previstas a los artículos 43 y 46 de este convenio, la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio también dispondrá de las competencias relativas a formación continuada del sector de Farmacias en el ámbito territorial de aplicación del convenio, y exclusivamente dentro de este ámbito, con el fin de consensuar los programas de formación, sus contenidos, su diseño y la estructuración de los cursos, y su ejecución corresponde a los centros de formación homologados por la Generalitat y especializados en el sector farmacéutico, así como las competencias atribuidas por el Artículo 46 a la Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

## **Disposiciones Transitorias**

### **Disposición transitoria primera**

#### **Clasificación Profesional. Extinción de categorías profesionales, asimilación y nueva clasificación profesional.**

1. Con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio, se declaran extinguidas las siguientes categorías profesionales provenientes del “XXIII Convenio colectivo Marco para Oficinas de Farmacia de ámbito Estatal”:

- a. Farmacéutico regente
- b. Farmacéutico sustituto
- c. Farmacéutico adjunto

2. En relación a las categorías profesionales declaradas “a extinguir” en el Capítulo 2 de este convenio y hasta que no se tome el acuerdo definitivo de su efectiva extinción, estas se continuarán haciendo constar, junto con el respectivo Grupo Profesional en que han quedado incluidas, en los recibos de salarios de aquellos/as trabajadores/as que efectivamente las vinieran ostentando a la fecha de firma del convenio.

3. El personal que a la fecha de entrada en vigor de este convenio viniera ostentando cualquiera de las categorías profesionales extinguidas quedará clasificado en la forma siguiente:

Categoría extinguida Nueva clasificación

- a. Farmacéutico regente Grupo 1: Licenciado facultativo
- b. Farmacéutico sustituto Grupo 1: Licenciado facultativo
- c. Farmacéutico adjunto Grupo 1: Licenciado facultativo

### **Disposición transitoria segunda**

#### **Efectos retributivos de la nueva clasificación profesional.**

La reclasificación profesional se hará de acuerdo con el principio de garantías retributivas mínimas establecido al artículo 39 de este convenio y garantizando a las personas afectadas la retribución bruta anual por los conceptos salariales retributivos regulares ordinarios que aquellas personas tuvieran consolidada a 31.12.2012, de acuerdo con las siguientes normas:

1ª. En los casos de las categorías extinguidas de Farmacéuticos Regentes y Adjuntos, los Pluses mensuales que por estos conceptos tuvieran o vinieran percibiendo y en la cuantía y valor que tuvieran consolidados a fecha 31.12.2012 (y además, y sin perjuicio de lo que se establece a la norma siguiente) pasarán a integrar el Complemento Fijo Personal establecido al artículo 37 del convenio.

2ª. Igualmente, respecto a todas las categorías profesionales de procedencia (incluidas las contempladas en la regla 1ª anterior), el exceso de cuantía que por concepto de salario base y mejora y/u otros complementos/pluses voluntarios tuvieran consolidada a fecha 31.12.2012 en relación a la cuantía del salario base que para este grupo/categoría se establece en este convenio para el año 2013 pasará, igualmente a constituir e integrar el Complemento Fijo Personal establecido al artículo 37 del convenio.

3ª. Con carácter general, el resto de trabajadores/se que no tengan que ser reclasificados, tendrán derecho a percibir el Complemento Fijo Personal si en cómputo anual las retribuciones salariales que tuvieran consolidadas a fecha 31.12.2012 por los conceptos de Salario Base y mejoras y/u otros complementos/pluses voluntarios fueran superiores al importe bruto anual que en concepto de Salario Base se establece en el presente convenio para el año 2013.

4ª. La cuantía del respectivo Complemento Fijo Personal de cada trabajador que lo tenga que percibir de acuerdo con las presentes normas, vendrá constituida por la diferencia existente entre la retribución anual bruta establecida en concepto de Salario Base para el año 2013 en el presente convenio y la total suma que por los conceptos de Salario Base y Complementos/mejoras y/o Pluses Voluntarios vinieran percibiendo y tuviesen consolidada a fecha 31.12.2012 cada trabajador/a afectado/da.

### **Disposición transitoria tercera**

#### **Plazo para efectuar la reclasificación profesional y regularización de conceptos y cuantías retributivas.**

Las empresas afectadas por el presente convenio dispondrán de un plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del convenio en el Diario Oficial correspondiente para regularizar y consignar formalmente la nueva estructura salarial establecida en este convenio en los Recibos Oficiales de Salarios de los trabajadores/as.

**ANEXO I**

**AÑO 2013. 1 Enero a 31 Diciembre**

**Importes en €**

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	SB	CFP	Plus Noct	Horas Extras Normales				Horas Extras Servicio Guardia		PLUS MENS										
				HE Diu	HE Diu	HE Noc	HE Noc	HESG	HESG											
				15 MENS	15 MENS	Hora	Lab	Fest	Lab		Fest	Lab	Fest	SUBSTITUT						
												según								
<b>GRUPO I</b>	<b>PERSONAL FACULTATIVO</b>																			
	Licenciado/a Farmacéutico/a	1.612,41	Art.37 CC	2,07	23,95	29,82	29,82	32,77	15,46	20,89	130,43									
	Licenciado/a No Farmacéutico/a	1.408,60		1,80	20,92	26,05	26,05	28,62	13,50	18,24										
<b>GRUPO II</b>	<b>PERSONAL TÉCNICO</b>																			
	Técnico Farmacia/Parafarmacia	1.093,09	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15										
	Diplomado/a No Farmacéutico/a	1.093,09		1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15										
<b>GRUPO III</b>	<b>PERSONAL AUXILIAR</b>																			
	Auxiliar Mayor Diplomado/a (a extinguir)	1.193,24	Art. 37 CC	1,52	17,63	21,99	21,99	24,27	11,43	15,46										
	Auxiliar Diplomado/a (a extinguir)	1.093,09	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15										
	Auxiliar de Farmacia	994,00	Art. 37 CC	1,30	14,70	18,39	18,39	20,25	9,58	12,84										
	Ayudante (a extinguir)	931,95	Art. 37 CC	1,19	13,82	17,20	17,20	18,94	8,93	12,08										
	Personal Oficios Varios	831,22		1,06	12,32	15,34	15,34	16,89	7,96	10,77										
<b>GRUPO IV</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>																			
	Jefe/a administrativo/a	1.184,53		1,52	17,52	21,88	21,88	24,05	11,43	15,35										
	Jefe/a de Sección (a extinguir)	1.093,09	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15										
	Contable / Cajero/a	1.044,08	Art. 37 CC	1,30	15,46	19,26	19,26	21,23	10,00	13,50										
	Administrativo/a (a extinguir)	1.044,08	Art. 37 CC	1,30	15,46	19,26	19,26	21,23	10,00	13,50										
	Oficial Administrativo/a	994,00	Art. 37 CC	1,30	14,70	18,39	18,39	20,25	9,58	12,84										
	Auxiliar Administrativo/a y Caja	901,46	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64										
<b>GRUPO V</b>	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>																			
	Mozo/a	901,46	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64										
	Personal de Limpieza	901,46	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64										

**ANEXO II**

**AÑO 2014. 1 Enero a 31 Diciembre**

**Importes en €**

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES	SB	CFP	Plus Noct	Horas Extras Normales				Horas Extras Servicio Guardia		PLUS MENS	
				HE Diu	HE Diu	HE Noc	HE Noc	HESG	HESG		
				15 MENS	15 MENS	Hora	Lab	Fest	Lab		Fest
		según									
<b>GRUPO I</b>	<b>PERSONAL FACULTATIVO</b>										
	Licenciado/a Farmacéutico/a	1.620,47	Art. 37 CC	2,07	23,95	29,82	29,82	32,77	15,46	20,89	130,43
	Licenciado/a No Farmacéutico/a	1.415,64		1,80	20,92	26,05	26,05	28,62	13,50	18,24	
<b>GRUPO II</b>	<b>PERSONAL TÉCNICO</b>										
	Técnico Farmacia/Parafarmacia	1.098,55	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15	
	Diplomado/a No Farmacéutico/a	1.098,55		1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15	
<b>GRUPO III</b>	<b>PERSONAL AUXILIAR</b>										
	Auxiliar Mayor Diplomado/a (a extinguir)	1.199,20	Art. 37 CC	1,52	17,63	21,99	21,99	24,27	11,43	15,46	
	Auxiliar Diplomado/a (a extinguir)	1.098,55	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15	
	Auxiliar de Farmacia	998,97	Art. 37 CC	1,30	14,70	18,39	18,39	20,25	9,58	12,84	
	Ayudante (a extinguir)	936,60	Art. 37 CC	1,19	13,82	17,20	17,20	18,94	8,93	12,08	
	Personal Oficios Varios	835,37		1,06	12,32	15,34	15,34	16,89	7,96	10,77	
<b>GRUPO IV</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>										
	Jefe/a administrativo/a	1.190,45		1,52	17,52	21,88	21,88	24,05	11,43	15,35	
	Jefe/a de Sección (a extinguir)	1.098,55	Art. 37 CC	1,41	16,22	20,14	20,14	22,21	10,45	14,15	
	Contable / Cajero/a	1.049,30	Art. 37 CC	1,30	15,46	19,26	19,26	21,23	10,00	13,50	
	Administrativo/a (a extinguir)	1.049,30	Art. 37 CC	1,30	15,46	19,26	19,26	21,23	10,00	13,50	
	Oficial Administrativo/a	998,97	Art. 37 CC	1,30	14,70	18,39	18,39	20,25	9,58	12,84	
	Auxiliar Administrativo/a y Caja	905,96	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64	
<b>GRUPO V</b>	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>										
	Mozo/a	905,96	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64	
	Personal de Limpieza	905,96	Art. 37 CC	1,19	13,38	16,65	16,65	18,28	8,71	11,64	



### **Anexo 3**

#### **Documentación exigible en los casos de descuelgue/inaplicación salarial.**

Las Oficinas de Farmacia que soliciten acogerse a la cláusula de descuelgue/inaplicación salarial tendrán que 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 (si procede) recibidas de las Administraciones Públicas en los dos años anteriores

Donaciones (si procede) recibidas en los dos años anteriores

Plan de viabilidad de la Oficina de Farmacia en el cual se contemple el supuesto del descuelgue/inaplicación salarial

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 requerida por la Comisión paritaria.

### **Anexo 4**

#### **Catálogo de factores de promoción profesional**

1. Conocimientos: Un máximo de 10 puntos para todos los elementos del factor, para la elaboración del cual se considera, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido que corresponda, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos o experiencia.

Este factor, a su vez, puede dividirse en dos elementos:

a. Formación: Seis puntos máximo para este elemento, que atiende al nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que tiene que poseer una persona de capacidad mediana para llegar a ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. También tendrá que incorporar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b. Experiencia: Cuatro puntos máximo para este elemento, que determina el periodo de tiempo requerido porque una persona de capacidad mediana, que posea la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para ejercer el lugar que se trate y obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

2. Iniciativa/autonomía: Un máximo de 6 puntos para todos los elementos de este factor, en el cual 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 tendrán que valorarse los siguientes elementos:

a. Marco de referencia: Dos puntos máximo para este elemento, que valora las limitaciones que puedan existir en el lugar 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 lugar para determinar las soluciones posibles y elegir aquella que considere más apropiada.

3. Complejidad: Un máximo de 3,5 puntos para todos los elementos de este factor la valoración del cual 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 lugar 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 por determinados trabajos, como pueden ser la memorización y manejo de la terminología empleada en la especialidad farmacéutica 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 cuales tiene que 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.)

4 Responsabilidad: Un máximo de 8 puntos para todos los elementos de este factor en la elaboración del cual 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 lugar 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 una media lógica 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 lugar 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.