

Generalitat de Catalunya

AJUTS PER ESTUDIS

* Barem segons retribucions:

Retribució bàsica anual (sense antiguitat)	Barem (%)
Fins a 25.000 EUR	100 %
De 25.001 a 30.000 EUR	80 %
De 30.0001 EUR en endavant	50 %

Per sol·licitar els ajuts per estudis, el/la treballador/a haurà de presentar la sol·licitud i la matrícula dels estudis no obligatoris o la

documentació justificativa de la despesa efectuada. L'import és per curs sencer.

En el cas d'ensenyament obligatori n'hi haurà prou amb el full de sol·licitud.

Concepte

Jardí d'infància	140,37 EUR
Pre-escolar	70,74 EUR
Educació primària	70,74 EUR
ESO	70,74 EUR
Batxillerat	70,74 EUR

Concepte

Cicles formatius (per treballadors)	132,64 EUR
Universitat (per treballadors)	246,48 EUR
Universitat (per fills de treballadors)	140,37 EUR

Barcelona, 27 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002476



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 27 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0803235).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació de Farmàcies de Barcelona, l'Associació Sindical d'Auxiliars i Tècnics de Farmàcia de Barcelona, CCOO, UGT i USOC el dia 25 de gener de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0803235) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publici al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2009 I 2010.

Capítol I

Àmbit d'aplicació

És acordat pels interlocutors vàlids i representatius del sector d'oficines de farmàcia en

l'àmbit territorial de la província de Barcelona:

Part empresarial: Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB).

Part social/sindical:
- Associació Sindical d'Auxiliars, Tècnics i Empleats de Farmàcia de Barcelona.

- CCOO
- UGT
- USOC

Secció 1

Àmbits territorial, personal i funcional

Article 1. Àmbits Personal i Funcional

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

Secció 2

Àmbit temporal: vigència i durada

Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada

2.1. El present Conveni té una durada de dos anys, des de l'1 de gener de 2009 fins al 31 de desembre de 2010, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament.

2.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2010, o de qualsevol de les seves pròrrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per part de qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 1 mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

Article 3. Vinculació a la totalitat

3.1. Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la

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

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

Article 4. Compensació i absorció

4.1 Les millores econòmiques i d'una altra índole que puguin establir disposicions legals o reglamentàries futures han de ser compensades i absorbides per les establertes, en conjunt i en còmput anual, en aquest Conveni.

4.2 Així mateix, ha d'operar la compensació i absorció en matèria retributiva per a totes les quantitats econòmiques reconegudes i/o abonades o que les empreses abonin, o hagin abonat, als treballadors a compte del Conveni a partir de l'1 de gener de 2009 o en cada any de vigència del present Conveni.

Article 5. Condició més beneficiosa i garantia personal

Pel fet que són condicions mínimes les establertes en el present Conveni, s'han de respectar les condicions superiors implantades amb anterioritat, examinades en conjunt i en còmput anual, i s'han de mantenir amb caràcter ad personam mentre no siguin superades per les condicions establertes en aquest Conveni.

Així, en virtut d'allò establert en el paràgraf anterior, s'ha de respectar amb caràcter "ad personam", concretament: la jornada intensiva si s'escau; les vacances d'una durada superior per a grups professionals o individus; les millores de la Seguretat Social i els valors superiors de les hores extraordinàries establerts per ús i costum.

Capítol II

Generalitat de Catalunya

Classificació del personal

Secció 1: Classificació funcional

Article 6

La classificació del personal consignada en el present Conveni és purament indicativa i no obliga a tenir proveïdes totes les places que s'enumeren si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

Article 7. Grups i Categories professionals

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

Grup 1: Personal Facultatiu de Farmàcia.

a) Facultatiu: Comprèn els qui, en possessió del títol de doctor o llicenciat en farmàcia, exerceixen a la farmàcia els serveis professionals per als quals estan legalment capacitats.

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

Grup 2: Personal Tècnic de Farmàcia.

Comprèn les següents categories:

a) Auxiliar Major Diplomat/da: es defineix com l'Auxiliar amb Diploma expedit pel Consell General de Col·legis Oficials de Farmacèutics o per l'organisme o corporació professional competent d'àmbit autonòmic o inferior que, a més de complir la seva missió, és a dir, la d'auxiliar diplomada, té al seu càrrec l'organització del treball de la resta del personal tècnic de l'Oficina de Farmàcia.

b) Auxiliar Diplomat/da: és l'auxiliar de farmàcia que, en possessió del diploma expedit pel Consell General de Col·legis Oficials de Farmacèutics o per l'organisme o corporació professional competent d'àmbit autonòmic o inferior, realitza les funcions pròpies de l'auxiliar i a més prepara fórmules magistrals i despatxa el públic sota la direcció del personal facultatiu.

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

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

Grup 3: Personal Auxiliar de Farmàcia

Comprèn les següents categories:

a) Auxiliar de Farmàcia: és qui realitza les tasques corresponents a l'activitat de l'empresa en general i col·labora en la preparació de fórmules magistrals i en la realització i prestació d'altres serveis generals oferts per l'oficina de farmàcia als clients.

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

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

Grup 4: Personal Administratiu

Comprèn les següents categories:

a) Cap administratiu/va: és qui assumeix amb facultats delegades pel/la Titular, la direcció, vigilància i control de totes les funcions administratives de l'empresa, que té organitzades o distribuïdes en diverses seccions.

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

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

d) Auxiliar Administratiu/va: és qui, amb coneixements generals d'indole administrativa, auxilia els caps i oficials en l'execució de treballs com a propis d'aquesta categoria en les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estudi per a la liquidació d'interessos o impostos, mecanografia, etc.

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

Grup 5: Personal Subaltern

Comprèn les següents categories:

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

b) Personal de neteja: s'encarrega de les tasques pròpies de la seva categoria dins de l'oficina de farmàcia.

Capítol III

Ingressos, ascensos, canvi de lloc de treball i contractació temporal

Secció 1

Ingressos i període de prova

Article 8. Ingressos

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

8.2. La durada del període de prova no pot excedir:

3 mesos per al personal facultatiu.

2 mesos per als auxiliars diplomats.

1 mes per als auxiliars i la resta de personal, excepte els mossos, el contracte per a la formació i el personal de neteja, el període de prova dels quals és de 15 dies.

Secció 2

Ascensos

Article 9

Els ascensos es fan d'acord amb les normes que s'indiquen a continuació:

Grup 1: es fan per designació lliure de l'empresa.

Grup 2: els auxiliars majors són designats lliurement per l'empresa entre els auxiliars diplomats.

Grup 3: les vacants de cap administratiu i de comptable-caixer són designats lliurement per l'empresa.

La d'oficial es fa entre els auxiliars administratius, per antiguitat, prèvia prova d'aptitud.

L'empleat procedent de la formació laboral administrativa, quan acabi el període de formació, passa a la categoria d'auxiliar administratiu o auxiliar de farmàcia.

Secció 3

Contractes temporals

Article 10. Contractes per obra o servei determinat

D'acord amb l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, les funcions per les quals es pot contractar per obra i servei determinats són: realització d'inventaris; encàrrecs concrets de fórmules magistrals; implantació d'equips informàtics i nous models organitzatius a l'empresa; estudis financers, comptables o d'introducció de noves línies de productes a vendre i/o comercialitzar per l'oficina de farmàcia, i els vinculats a les tasques i feines necessàries per potenciar, implantar o col·laborar amb programes sanitaris o de salut pública en què l'empresa participi.

Article 11. Contractes en pràctiques

11.1. En els contractes en pràctiques es limita la contractació als supòsits previstos a l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors i s'ha d'evitar utilitzar-los per a tasques que comportin responsabilitat superior a l'ordinària.

11.2. En cap cas el contracte en pràctiques no es pot utilitzar per cobrir les funcions del farmacèutic substituït previst en aquest Conveni.

Article 12. Contractes d'eventuals per circumstàncies de la producció

La modalitat contractual prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors (contractes eventuals per circumstàncies de la pro-

Generalitat de Catalunya

ducció) pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos. Les empreses d'oficines de farmàcia poden acoïllir-se a aquest contracte quan les circumstàncies de prestació de servei o ampliació de servei o requereixin, tant per situació de mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes que ho exigeixin, encara que sigui una activitat normal en l'empresa.

Secció 4

Canvi de lloc de treball

Article 13. Feines de categoria superior

13.1. L'empleat que transitòriament ocupi un lloc de treball d'una categoria superior a la que tingui assignada ha de percebre el salari que correspongui a la categoria superior mentre faci funcions de categoria superior, sens perjudici de l'obligació per part de l'empresa de cobrir les vacants en la forma reglamentària i en el termini improrrogable de 3 mesos, tret del personal tècnic titulat, que té un termini de 12 mesos.

13.2. En els serveis de guàrdia nocturna o dia festiu en què com a mínim hi hagi 3 empleats, si entre ells no hi ha cap auxiliar major diplomad, l'auxiliar diplomad més antic o, si no n'hi ha, l'auxiliar amb més antiguitat ha de percebre el salari corresponent a la categoria d'auxiliar major diplomad.

Article 14. Feines d'una categoria inferior

14.1. Si per necessitat i conveniència de l'empresa es destina transitòriament un empleat a realitzar feines corresponents a una categoria professional inferior a aquella a la qual està adscrit, conserva la retribució corresponent a la seva categoria.

En tot cas, sempre que sigui possible s'ha de procurar respectar l'ordre jeràrquic professional per adscriure el personal a feines d'una categoria inferior.

14.2. En el cas que el canvi de destinació esmentat en el primer paràgraf d'aquest article tingui per origen la petició del treballador, cal assignar-li el salari corresponent al treball que presti efectivament.

Secció 5

Cessaments

Article 15

15.1. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a fer-ho saber a l'empresa i el termini de preavis és de 15 dies naturals.

15.2. L'incompliment per part del treballador de l'obligació d'avisar amb l'antelació esmentada dona dret a l'empresa a descomptar-li en la liquidació final d'haver l'import del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en el preavis.

Si s'ha rebut el preavis amb aquesta antelació, l'empresa està obligada a liquidar, quan aquest termini hagi finalitzat, els conceptes fixos que es puguin calcular en el moment. S'ha de calcular la resta en el moment habitual del pagament.

L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa implica el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en la liquidació, amb el límit màxim del nombre de dies del preavis.

No hi ha aquesta obligació i, en conseqüència, aquest dret no escau si el treballador no fa el preavis amb l'antelació deguda.

Article 16. Gratificacions especials per cessament voluntari després de 10 anys o 20 anys de continuïtat de serveis

Els treballadors amb com a mínim 20 o 10 anys de servei a l'empresa que no hagin estat sancionats per una falta molt greu els 2 darrers anys i que causin baixa voluntàriament en la seva relació laboral amb l'empresa i tinguin complerts els anys d'edat que s'estableixen a continuació, han de percebre, en el moment del cessament, una gratificació especial segons els imports següents:

Cessament amb 20 anys d'antiguitat i 65 anys d'edat: 2,5 mensualitats de l'últim salari.

Cessament amb 10 anys d'antiguitat:

Als 63 i 64 anys d'edat: 3,5 mensualitats de l'últim salari.

Als 61 i 62 anys d'edat: 4,5 mensualitats de l'últim salari.

Als 58, 59 o 60 anys d'edat: 5,5 mensualitats de l'últim salari.

Article 17. Extinció del Contracte a l'acompliment de l'edat ordinària de jubilació

A l'empara de la Disposició addicional desena del RD-Leg. 1/1995, de 24 de març, i com a part integrant dels objectius de millora de l'ocupació en el sector, tant a la seva vessant qualitativa com quantitativa, traduïts en les mesures destinades a la reducció de l'ocupació temporal, manteniment i increment dels nivells d'ocupació i contractació laboral fixa i augment general de l'estabilitat en l'ocupació dins el sector, es pacta expressament que constituirà causa d'extinció del contracte de treball dels treballador/es afectat/des pel present Conveni la decisió en tal sentit comunicada per la Direcció de l'empresa a qualsevol treballador/a que hagi arribat a complert l'edat de 65 anys i tingui dret a l'accés a la Pensió de Jubilació de la Seguretat Social, tenint en compte que per a que la dita extinció contractual operi i sigui efectiva serà necessària la concurrència dels següents requisits:

Referits al/la treballador/a que hagi complert l'edat de 65 anys:

A) Que el/la treballador/a afectat/da per l'extinció del contracte de treball tingui cobert el període mínim necessari de cotització exigida per la normativa de Seguretat Social per tal de tenir dret a l'accés a la pensió de jubilació.

B) Que el treballador/a afectat/da per l'extinció del contracte compleixi tots els demés requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

C) Que el treballador/a afectat/da per l'extinció de contracte, tot i acomplint els anteriors requisits a) i b), a més del d'haver com-

plet l'edat de 65 anys, tingui dret a una Prescripció del 100% de la Base Reguladora de la Pensió de Jubilació.

En el cas de que el/la treballador/a, complerts els 65 anys i els requisits de les lletres A) i B) del número anterior no hi tingués dret al 100% de la Base Reguladora de la Pensió de Jubilació, l'extinció contractual, en les condicions assenyalades anteriorment, es podrà produir a partir de la data a la qual es constati que el/la treballador/a afectat/da té dret a percebre el 100% de la Base Reguladora de la Pensió de Jubilació.

Referits a l'Empresa:

Concertació, en el termini d'un mes a comptar des de l'extinció del contracte de treball del treballador que hagués complert 65 anys, d'un nou contracte de treball a temps indefinit, o conversió en indefinit d'un contracte temporal dels que hi existeixin a l'empresa, per cobrir, al menys, la mateixa jornada que la del contracte que s'extingeix.

Capítol IV

Jornada de treball, hores extraordinàries, descansos, vacances i permisos

Article 18. Jornada ordinària

La jornada de treball ordinària màxima a les oficines de farmàcia per a la vigència d'aquest Conveni s'estableix en 1.820 hores de treball efectiu a l'any, que es consideren equivalents a 40 hores setmanals de promig, de treball efectiu.

Article 19. Horari de treball

És facultat de l'empresa establir els horaris de treball sense cap més limitació que les assenyalades en el present Conveni i en les disposicions aplicables.

En cas que es faci jornada continuada, s'ha d'establir un descans retribuït de 15 minuts, que tenen la consideració de temps de treball efectiu.

Article 20. Hores extraordinàries

20.1. Les parts signants del present Conveni col·lectiu entenen convenien la progressiva reducció de les hores extraordinàries com a contribució a l'efectiva creació de llocs de treball, amb l'objecte de possibilitar una via d'accés al mercat de treball del col·lectiu de persones que estan desocupades. A aquest efecte, recomanen que aquesta pràctica desaparegui per tal d'incentivar un increment de l'ocupació real i efectiu en el sector d'oficines de farmàcia.

Tenen consideració d'hores nocturnes les compreses entre les 22 h i les 6 h de l'endemà, llevat que al contracte s'estableixi que el treball és nocturn per la seva pròpia naturalesa.

20.2. S'han de considerar hores extraordinàries les que excedeixin la jornada ordinària màxima anual pactada i les que excedeixin les 40 hores efectives setmanals de promig, en un període de referència de tres mesos.

20.3. La condició de les hores que excedeixin les anteriorment esmentades són les següents:

Generalitat de Catalunya

a) Les que es facin de les 6 a les 22 hores es consideren diürnes.

b) Les que es facin de les 22 a les 6 hores són nocturnes.

c) Les que es facin de les 6 a les 22 hores en diumenges i dies festius són hores extraordinàries en dia festiu.

d) Les que es facin de les 22 a les 6 hores en diumenges i dies festius són considerades com a hores extraordinàries nocturnes en dia festiu.

Són considerats únicament com a dies festius els assenyalats com a festius al calendari laboral que estableixin el Ministeri de Treball, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i també s'han de tenir en compte les festes locals establertes pels corresponents ajuntaments.

20.4. La realització d'hores extraordinàries s'ha de compensar amb descansos, a raó d'1,5 hores de descans per cada hora extraordinària efectivament realitzada, dins dels 3 mesos següents a la seva realització. També poden ser compensades mitjançant l'abonament dels valors econòmics que s'expressen a l'Annex 3 del present Conveni si així s'acorda entre empresa i treballador/a.

20.5. Serveis de guàrdia

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

Si no es compensen amb descansos equivalents, s'han de retribuir amb les quantitats que s'acordin, que com a mínim han de garantir els imports fixats a l'Annex 3 en funció de la seva condició horària i dels dies esmentats. Tot això s'ha de dur a terme sens perjudici dels preceptius descansos mínims entre jornades i intersetmanals.

El treballador que hagi cobert un torn de jornada de guàrdia nocturna en tot cas ha de tenir dret a un descans al dia següent almenys equivalent a les hores realitzades de forma extraordinària; aquest descans s'ha d'iniciar a partir de la fi de les hores extraordinàries. En el supòsit que sigui necessari que el treballador romangui en el seu lloc de treball sense gaudir del descans previst, les hores que faci han de ser considerades com a hores extres i la seva compensació ha de ser segons la condició del punt 4.

Article 21. Descansos

Tot el personal afectat pel present Conveni gaudeix del descans dominical. En cas que no sigui possible, ha de descansar necessàriament qualsevol dels 6 dies següents al diumenge.

El Dissabte Sant és dia no laborable. No obstant això, els empresaris i els treballadors de les oficines de farmàcia situades en zones turístiques o de característiques especials poden pactar en cada centre de treball altres maneres de compensació d'aquest dia.

Article 22. Vacances

Tot el personal afectat pel present Conveni gaudeix d'un període anual de 30 dies de vacances, preferentment a l'estiu, i s'ha de

comunicar el període de gaudi amb una antelació mínima de 2 mesos. El gaudi es pot fraccionar en 2 períodes, sempre que un no sigui inferior a 21 dies naturals. El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances, segons el nombre de dies treballats, que es calcula per dotzenes parts, i la seva fracció es compta com a mes complet.

Si el treballador no pot gaudir del període no inferior a 21 dies naturals de les vacances anuals durant els mesos compresos entre maig i setembre de cada any, el nombre de dies de vacances és de 32 dies naturals.

Article 23. Llicències

23.1. El treballador, si avisa amb la suficient antelació, pot faltar a la feina, amb dret a la percepció del salari, únicament en els casos següents:

a) Quatre dies naturals en cas de mort de pares, avis, fills, néts, cònjuge o germans.

b) Tres dies per malaltia greu del cònjuge, acreditada per certificat mèdic de la Seguretat Social, o intervenció quirúrgica que requereixi un ingrés superior a les 24 hores, dies que es poden ampliar discrecionalment segons el judici de l'empresa.

c) Per malaltia greu o intervenció quirúrgica dels fills o dels pares que requereixi un ingrés superior a les 24 hores, un termini de 3 dies, ampliables en 1 dia, amb la comprovació mèdica prèvia, si és el treballador mateix qui ha de tenir cura del malalt.

d) Un dia natural en cas de matrimoni dels fills o germans en la data de la celebració d'aquesta cerimònia.

e) Quinze dies naturals en els casos de matrimoni.

f) Dos dies per naixement de fill, que es poden ampliar a 2 dies més en cas de malaltia justificada.

g) Un dia per canvi de domicili.

h) Dos dies l'any per a assumptes propis fins l'any 2009, i Tres dies a l'any, per el mateix concepte, a partir de l'any 2010.

i) El temps necessari per al compliment de funcions de caràcter sindical en els càrrecs representatius.

j) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que s'hagin de dur a terme dins la jornada laboral.

23.2. Pel que fa als paràgrafs de l'a) a l'h) de l'apartat anterior, en els casos extraordinaris degudament acreditats, aquestes llicències s'han d'atorgar pel temps que sigui necessari segons les circumstàncies i s'han de convenir les condicions de la seva concessió; es pot acordar la no-percepció d'havers i fins i tot el descompte del temps extraordinari de llicències pel que fa a l'antiguitat quan totes aquestes excedeixin 1 mes dins l'any natural.

Article 24. Protecció de la maternitat

24.1. En el cas de maternitat, la treballadora/treballador té dret a passar a la situació d'excedència per un període màxim de 3 anys a comptar des de la data de terminació del període de descans obligatori, amb la finalitat d'atendre la criança i educació del

fill. A aquest efecte ho ha de sol·licitar per escrit i l'empresa està obligada a la seva immediata concessió. Durant els 2 primers anys, prèvia sol·licitud de reingrés formulada per escrit, de la qual ha d'acusar recepció l'empresari farmacèutic, la treballadora excedent té dret a la reincorporació automàtica al mateix lloc de treball que desenvolupava en sol·licitar l'excedència. Transcorregut l'esmentat termini, la reincorporació també ha de ser automàtica, però la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Els contractes d'interinitat que, a l'empara d'allò previst a l'article 15.1.c) i la Disposició addicional 14 de l'Estatut dels treballadors, puguin subscriure's per substituir la treballadora que es trobi en situació d'excedència per maternitat, poden acollir-se a les bonificacions de quotes a la Seguretat Social existents en cada moment.

24.2. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió en l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, si cal, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

24.3. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o quan, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de confeccionar, prèvia consulta als representants dels treballadors, una llista dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

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

24.4. Si l'esmentat canvi de lloc no és tècnicament i objectivament possible o no es

Generalitat de Catalunya

pot exigir raonablement per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o un altre lloc compatible amb el seu estat.

24.5. Allò disposat en els anteriors apartats d'aquest article també és d'aplicació durant el període de lactància si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifica el metge que en el règim de seguretat social aplicable assisteix facultativament la treballadora.

24.6. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació del part, previ avís a l'empresari i amb la justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Capítol V

Retribucions

Secció 1

Disposicions generals

Article 25

Les retribucions del personal comprès en el present Conveni estan constituïdes pel salari base i els seus complements, i corresponen a la jornada normal ordinària a què fa referència l'article 18.

Igualment, formen part de les percepcions del personal, si escau, les indemnitzacions de caràcter no salarial.

Article 26

L'abonament dels salaris s'efectua dins la jornada laboral o immediatament després de la seva fi, per períodes mensuals, en la data i el lloc que les parts acordin. També es pot fer mitjançant xec o transferència bancària.

El personal té dret a percebre bestretes, a compte de les seves percepcions, de com a màxim el 90% de les quantitats que tingui meritades.

El rebut acreditatiu del pagament dels salaris s'ha d'ajustar al model autoritzat per la legislació vigent.

Secció 2

Salari base

Article 27

27.1. Es pacten per a la vigència del present Conveni els següents augmentos del Salari Base:

a) Per a l'any 2009: Augment de l'1,9% sobre el valor del salari base expressat a les Taules Salaries vigents a 31.12.2008.

b) Per a l'any 2010: Augment de l'1,90% sobre el valor del salari base expressat a les taules salariales vigents a 31.12.2009. En cas de que l'IPC estatal constatat a 31.12.2010 superi aquell percentatge de l'1,90%, una

vegada es publiqui oficialment la xifra definitiva, s'haurà d'efectuar la pertinent revisió salarial sobre la Taula del salari base a 31.12.2009, i amb efectes de l'1 de gener de 2010 fins a arribar a l'import de l'IPC estatal de l'any 2010. Les diferències salariales que resultin de la dita revisió salarial hauran de ser abonades/liquidades als treballadors en el termini màxim dels tres mesos següents a la publicació oficial de l'IPC estatal corresponent a l'any 2010.

27.2. Així doncs, el salari base dels treballadors afectats per aquest Conveni és el que per a cada grup i categoria professional es reflecteix a l'annex 1 d'aquest Conveni. L'esmentat annex inclou les taules salariales corresponents als anys 2009 i 2010 després d'haver aplicat els augmentos previstos a les lletres a) i b) de l'anterior Epígraf 27.1.

27.3. Per a l'any 2010, i tan aviat com l'IPC Estatal sigui oficialment constatat i publicat en xifres superiors als augmentos de l'1,90% pactats, la Comissió d'Interpretació i Vigilància del Conveni ha de procedir a confeccionar les corresponents taules salariales revisades fins a arribar a l'IPC estatal.

Secció 3

Complements salarials

Article 28. Complements de caràcter personal, funcional i de lloc de treball

28.1. Els augmentos aplicables sobre els conceptes de plus transport, plus substitució i hores extres, seran els mateixos, i en les mateixes condicions de revisió que els assenyalats, per a cada any de vigència d'aquest Conveni, pel Salari Base.

28.2. Complement fix personal (CFP)

28.2.1. La quantia mensual d'aquest complement fix mensual personal ha de ser per a cada treballador la que, d'acord amb les normes que segueixen, tingués consolidada pel concepte d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, data d'inici de meritació d'aquest complement salarial.

El càlcul dels valors del CFP s'ha de fer per a cada treballador de la forma que segueix:

a) Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que en aquesta data no tinguin complert ni consolidat el primer quadrienni de l'extint plus d'antiguitat se'ls ha de calcular la part proporcional del quadrienni en curs d'adquisició, i el valor que resulti ha de constituir el seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

b) Als treballadors d'alta a l'empresa l'1 de juliol de 2005 que tinguin 1 o més quadriennis consolidats en aquesta mateixa data, se'ls ha de calcular, amb efectes des d'aquesta data, la part proporcional del següent quadrienni que es trobi en curs d'adquisició i aquest valor s'ha d'afegir a la quantitat del quadrienni/s que tinguin ja consolidat/s. La suma entre el valor econòmic del quadrienni/s consolidat/s i la part proporcional corresponent al quadrienni en curs d'adquisició ha de constituir per a aquests treballadors l'import del seu respectiu complement fix perso-

nal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

c) El càlcul de l'import corresponent a la proporció del quadrienni en curs d'adquisició s'ha de fer prenent 1.461 dies per al quadrienni complet i trobant el valor econòmic que sigui directament proporcional als dies efectivament transcorreguts des de la data de compliment i consolidació de l'últim quadrienni complet que es percebi en concepte d'antiguitat. Per a les persones que no tinguin cap quadrienni complet en data 1 de juliol de 2005, la data d'inici per al dit càlcul proporcional ha de ser la d'ingrés a l'empresa.

28.2.2. D'acord amb l'anterior, només tindran dret a percebre aquest complement fix personal, de naturalesa "ad personam" aquells/es treballadors/es que a la data d'entrada en vigor del present Conveni ja el vinguessin perceberent com a conseqüència de l'aplicació de l'article 27 de l'anterior Conveni col·lectiu 2005-2008 i en la mateixa quantia mensual en que el dit complement fix personal hagués quedat establert a la data de la seva instauració.

Com sia que la naturalesa d'aquest complement i el motiu pel qual es va instaurar i establir fou la de compensar als treballadors/es que venien perceberent complement salarial d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, no tenen dret a percebre'l els treballadors/es de nova contractació, així com aquells/lles que, en data 1 de juliol de 2005, no hi vinguessin perceberent l'antic i ja extingit Complement Salarial per Antiguitat.

28.3. Plus extinció antiguitat i jornada anual (Peaja)

Amb efectes del dia 31.12.2008 i com sia que aquets complement es va pactar en l'anterior Conveni col·lectiu amb vigència exclusiva per als anys 2005 a 2008, es declara extingit el complement anomenat Peaja amb efectes des del dia 31 de desembre de 2008.

Les quantitats que per aquest concepte s'haguessin abonats/pagats per part de les empreses des del dia 01.01.2009 tindran la consideració de "a compte" dels augmentos econòmics establerts en aquest Conveni i seran compensables i absorbibles en còmput anual, fins al límit de la quantia en que es vinguessin abonant/pagant per les empreses, amb la totalitat dels conceptes retributius i/o compensatoris establerts en el present Conveni.

28.4. Plus nocturnitat. Jornada en torn de nit

El personal que sigui contractat per realitzar d'una manera habitual la jornada en torn de nit ha de tenir una retribució específica equivalent al salari base incrementat en un 25%.

28.5. Plus d'eventualitat (PEV)

Tots els contractes la durada dels quals sigui inferior a 1 mes han de tenir un increment salarial específic d'un 25% del salari base, amb relació al salari assignat a la categoria professional que tingui el treballador a l'annex 1 del Conveni. Aquest complement s'ha de reflectir al rebut de salari amb la denominació "PEV".

Generalitat de Catalunya

Article 29. Gratificacions extraordinàries de Nadal, juliol i primavera

29.1. S'estableixen 3 gratificacions extraordinàries: Nadal, juliol i primavera. L'import de cada una és d'1 mensualitat del salari base, i CFP i, si escau, PEV, per aquells treballadors/es que vinguessin percebent aquests complements.

29.2. Al personal que ingressi o cessi en la farmàcia en el transcurs de l'any, se li abonem les gratificacions en funció del temps de serveis, i s'han de computar les fraccions de mes com a mes complet. Aquesta mateixa norma s'aplica als treballadors eventuais o interins.

29.3. El personal amb jornada reduïda o que treballi per hores percep les gratificacions extraordinàries proporcionalment a la seva jornada.

29.4. Els treballadors en situació de baixa per malaltia o accident perceben la part de la gratificació extraordinària que els correspondria si estiguessin en actiu a aquest efecte, sempre que compleixin les condicions establertes.

29.5. El pagament d'aquestes gratificacions s'ha de fer els dies laborables immediatament anteriors al 22 de desembre, 15 de juliol i 30 de març respectivament, dates d'inici de la meritació de cada una de les gratificacions.

Article 30

Els/les treballadors/es que passin a la situació de jubilació plena i total, sigui quina sigui la data en què tingui lloc, han de percebre tots els complements per gratificacions extraordinàries corresponents a l'any en què es jubila.

Així mateix els treballadors/es que passin a la situació de jubilació parcial, sigui quina sigui la data en què tingui lloc aquest fet, han de percebre les gratificacions extraordinàries, en l'any que es produeixi aquesta jubilació parcial, en la mateixa quantia que els hi hagués pertocat en el cas de no haver-se jubilat parcialment.

Secció 4

Indemnitzacions i abonaments de despeses

Article 31. Plus de transport

31.1. S'estableix un plus de transport mensual per compensar les despeses que hagi de fer el treballador per desplaçar-se des del seu domicili al centre de treball, sempre que el trajecte superi la distància d'1 quilòmetre.

31.2. El seu import és, d'acord amb allò establert a l'article 28.1 i sens perjudici de la revisió econòmica que pugui procedir en virtut d'aquella norma:

Per a l'any 2009: 71,26 EUR al mes.

Per a l'any 2010: 72,61 EUR al mes.

31.3. Aquests imports són compensables i absorbibles, en còmput anual, amb les majors quantitats que, per aquest concepte, estigui abonant l'empresa.

31.4. Atès el caràcter compensatori, no salarial, d'aquest plus, no es percep durant el període de vacances, per la qual cosa el seu

abonament es limita a 11 mesos a l'any.

31.5. Expressament s'acorda que, en cas de discrepància sobre la interpretació o aplicació del que estableix aquest article, és preceptiu el dictamen de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni abans de qualsevol reclamació administrativa o jurisdiccional, dictamen que ha de ser emès per aquesta Comissió urgentment dins del mes següent al de la recepció de la sol·licitud.

Secció 5

Garantia mínima

Article 32

32.1. Garantia de percepcions mínimes
Les retribucions salarials del present Conveni tenen el caràcter de mínimes, per la qual cosa s'han de garantir a tot el personal afectat.

32.2. Garantia retributiva a treballadors procedents d'ETT

Tot treballador que presti serveis en una oficina de farmàcia mitjançant un contracte de posada a disposició concertat amb una empresa de treball temporal ha de percebre com a mínim, totes les retribucions econòmiques, sense excepció, regulades en el present Conveni, que corresponguin al lloc de treball i categoria professional que ocupi.

Capítol VI

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 33

33.1. Les empreses afectades pel present Conveni es regeixen en aquesta matèria pel que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres disposicions concordants d'aplicació vigent.

33.2. S'ha de proveir el personal de roba de feina usual en l'activitat de les oficines de farmàcia: 3 peces cada 2 anys.

33.3. Abans de la contractació i posteriorment cada any, per mitjà dels serveis mèdics de les mútues asseguradores s'efectua una revisió mèdica als treballadors i se'ls lliura una còpia del resultat.

Aquest servei pot organitzar-se per zones geogràfiques o bé de la manera que s'acordi.

Capítol VII

Règim disciplinari

Secció 1

Faltes

Article 34

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu i molt greu.

Article 35

Són faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència a la feina, amb un retard sobre l'hora d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.

Les 3 primeres faltes comeses dins el període d'1 mes són considerades com a lleus.

b) No cursar quan calgui la baixa corresponent si es falta a la feina per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

c) Abandonar el servei sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu; si això causa un perjudici de certa consideració a l'empresa o un accident als companys de feina, aquestes faltes poden ser considerades com a greus segons els casos.

d) Petites descures en la conservació del material.

e) Falta de netedat personal.

f) No atendre el públic amb la correcció i diligència adequades.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili.

h) Les discussions sobre assumptes aliens a la feina dins les dependències de l'empresa o durant els actes de servei.

i) Faltar a la feina 1 dia al mes, sense una causa justificada.

Article 36

Es classifiquen com a faltes greus les següents:

a) Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses durant un període de 30 dies. Si ha de rellevar un company, n'hi ha prou amb 1 sola perquè es consideri com a greu.

b) Faltar 2 dies a la feina durant un període de 30 dies sense una causa justificada.

c) No comunicar amb la suficient puntualitat els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social.

d) Lliurar-se a jocs, distraccions, siguin quins siguin, mentre s'està de servei.

e) La simulació d'una malaltia o accident.

f) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si implica una transgressió manifesta de la disciplina o en deriva un perjudici notori per a la farmàcia, pot ser considerada com a molt greu.

g) Simular la presència d'un altre treballador fixant o firmant per ell.

h) La negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.

i) La imprudència en els actes de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions, pot ser considerada com a molt greu.

j) Fer feines particulars durant la jornada sense el permís oportú, com també utilitzar per a usos propis gèneres o articles de la farmàcia.

k) Les que se segueixen del que preveu la causa c) de l'article anterior.

l) La reincidència en una falta lleu, tret de la puntualitat, encara que les faltes siguin de naturalesa diferent, dins d'1 trimestre, i si ha tingut lloc amonestació escrita.

Article 37

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

a) Més de 10 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina no justificades, comeses en el període de 6 mesos, o 20 durant l'any.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de con-

Generalitat de Catalunya

fiança en les gestions encomanades i el furt i el robatori, tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona de les dependències de l'empresa, o durant acte de servei en qualsevol lloc.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar primeres matèries útils, eines, maquinària, aparells, edificis, mobiliari i documents de l'empresa, o causar-hi desperfectes.

d) La condemna per delictes de robatori, furt i malversació comesos fora de l'empresa, per qualsevol classe de fets que puguin implicar desconfiança vers el seu autor i, en tot cas, les de més de 6 anys dictades pels tribunals de justícia.

e) La manca habitual de netedat de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys de treball.

f) L'embriaguesa durant el servei.

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

h) Revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.

i) Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.

j) Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració envers els caps o els seus familiars, com també companys o subordinats.

k) La blasfèmia habitual.

l) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.

m) Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.

n) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

o) Originar baralles amb els companys de feina.

p) La reincidència en falta greu, encara que les faltes siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins un període de 6 mesos des de la primera.

Secció 2

Sancions

Article 38

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb el que determina l'Estatut dels treballadors i el text refós de la Llei de procediment laboral.

De qualsevol sanció, llevat de l'amonestació, cal informar-ne per escrit l'interessat, qui n'ha d'acusar recepció o ha de signar per a què hi hagi constància que s'ha assabentat de la comunicació.

Article 39

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas tenint en compte la gravetat de la falta comesa són les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de 2 dies com a màxim.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies; inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a 2 anys; acomiadament.

Les sancions que es puguin imposar en l'àmbit laboral s'entenen sens perjudici de passar la part de culpa als tribunals competents, quan el fet comès pugui constituir falta o delictes.

Article 40. No-discriminació

El principi de no-discriminació establert a l'article 17 de l'Estatut dels treballadors és d'aplicació tant al personal amb contracte indefinit com al personal amb contracte de durada determinada.

Quan l'empresari no compleixi els requisits establerts a l'apartat 1 de l'article 53 de l'Estatut dels treballadors o quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o llei o es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici.

La no-concessió del preavis establert a l'apartat c) de l'article 53.1. de l'Estatut dels treballadors no anul·la l'extinció, però l'empresari, amb independència dels altres efectes procedents, està obligat a abonar els salaris corresponents a l'esmentat període. La posterior observança per part de l'empresari dels requisits incomplets en cap cas ha de constituir una esmena de l'anterior acte extintiu, sinó que ha de constituir un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

És també nul·la la decisió extintiva (i l'acomiadament) en els següents supòsits:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acollida (a què es refereix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors) o la notificada en una data a partir de la qual el termini de preavis finalitza dins de l'esmentat període de suspensió.

b) La de les treballadores des de la data d'inici de l'embaràs fins a la de començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a) i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol VIII

Règim assistencial

Article 41. Premi de fidelitat i constància

S'estableix una gratificació en concepte de fidelitat i constància en el treball a favor del personal d'oficines de farmàcia equivalent a l'import de les mensualitats que es detallen a continuació (integrada cada mensualitat per salari base, complement fix personal i, si escau, plus substitució): en complir els 10 anys d'antiguitat ininterrompuda, mitja mensualitat; als 15 anys, 1 mensualitat; als 20 anys, 2 mensualitats; als 30 anys, 2 mensualitats i mitja; i als 40 anys, 3 mensualitats.

Mentre sigui vigent el present Conveni, el personal que ja hagi assolit algun dels períodes d'antiguitat a què aquest article fa referència té dret a percebre la gratificació d'un import superior, sense que els anteriors imports siguin acumulables.

El personal que ja hagi rebut aquesta gratificació, en virtut de les disposicions anteriors, només té dret a l'abonament de les que corresponen a períodes successius des del còmput inicial fixat en aquestes disposicions.

Article 42. Ajut de casament, i unió de parelles estables

Si el personal contrau matrimoni canònic o civil, ha de percebre mitja mensualitat del seu salari brut després d'inscriure's en el registre civil corresponent, sempre que la seva antiguitat en l'empresa superi l'any.

Amb la prèvia acreditació a l'empresa (mitjançant còpia dels pertinents documents acreditatius de la inscripció, ja al Registre civil, i en el cas de unió de parella estable, mitjançant la còpia de la inscripció en qualsevol dels registres públics oficials establerts a l'efecte, i certificat d'empadronament de la parella que acrediti el matrimoni o la constitució d'aquesta figura de convivència conjunta, es percebrà mitja mensualitat del seu salari brut, sempre que la seva antiguitat a l'empresa sigui com a mínim d'un any. En el cas de que l'antiguitat sigui inferior a l'any es percebrà aquest ajut en la part proporcional corresponent al temps efectiu de prestació de serveis.

El present ajut es percebrà exclusivament en el cas de primeres núpcies, en el cas del matrimoni, o de la primera constitució/establiment de la figura de unió de fet/parella estable degudament registrats en els registres públics, sense que un/a mateix treballador/a del sector pugui percebre aquest mateix ajut més d'una vegada.

Article 43. Complementos assistencials en cas de malaltia i accident

En els supòsits de malaltia o accident, les empreses han de completar les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social fins a arribar al salari total del Conveni més el CFP, si s'escau, mentre s'estigui en situació d'incapacitat temporal.

Article 44. Prestacions per mort o invalidesa

Si a conseqüència d'accident, laboral o no laboral, es produeix la mort del treballador o una situació d'invalidesa del grau d'incapacitat permanent total o superior, l'empresa ha d'abonar al treballador, cònjuge supervivent o drethavents la quantitat de 37.000,00 EUR, a preu fet i d'una sola vegada.

Per tal d'atendre la prestació esmentada, les empreses de l'àmbit del present Conveni lliurement poden subscriure assegurances o fer la cobertura de pagament d'aquesta quantitat de la manera que creguin més convenient. Les empreses que subscriu una assegurança per cobrir aquesta eventualitat han de lliurar als seus treballadors la fotocòpia de la pòlissa.

Capítol IX

Contractes formatius. Titulació d'auxiliars. Comissió mixta

Article 45. Contractes en pràctiques i de formació

S'entén per personal en pràctiques el que

Generalitat de Catalunya

disposa del títol corresponent i fa les tasques d'acord amb la titulació.

El primer any, el treballador amb contracte en pràctiques ha de percebre el 80% de la retribució del lloc que ocupi, en la categoria que faci les pràctiques, i el segon any, el 90% de la retribució de la categoria en què faci les pràctiques.

S'entén per personal en formació el contractat en la modalitat prevista a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, la durada de la qual pot estendre's fins a 3 anys. El temps de formació teòrica no pot ser inferior al 15% de la jornada prevista, i aquesta formació s'ha de fer fora de l'empresa i s'ha de justificar de forma feaent i seguint un programa degudament acreditat.

A la fi d'aquest contracte i en el supòsit d'haver-se esgotat la durada màxima de 3 anys, el treballador s'ha d'incorporar en la categoria d'auxiliar. Si no hi ha vacant i es va fer constar en la formalització del contracte, es pot rescindir el contracte previ abonament d'una indemnització de 20 dies per any.

És prohibit que aquest personal faci hores extres.

Article 46. Formació i perfeccionament continuats

46.1. Les parts signants assumeixen el contingut íntegre del IV Acord Nacional de Formació (publicat al *Boletín Oficial del Estado* 73, de 27 de març de 2006) i declaren que la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni ha de desenvolupar els seus efectes en l'àmbit funcional i territorial del present Conveni.

La Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni queda facultada per desenvolupar totes les iniciatives que condueixin a l'aplicació d'aquest Acord.

46.2. A tot el treballador que assisteixi regularment, i fora de l'horari laboral, a cursos de formació, reciclatge o perfeccionament professional, relacionats amb la seva activitat laboral a l'oficina de farmàcia, li ha de ser reintegrat per l'empresa l'import de la matrícula. A aquest efecte, el treballador ha de justificar-ne l'abonament previ i acreditar l'assistència i l'aprofitament positiu. L'import d'aquest reintegrament està limitat a la quantitat de 400,00 EUR anuals per cada treballador que hi assisteixi.

46.3. Si l'empresa proposés a un empleat l'assistència a un d'aquests cursos de reciclatge, formació o perfeccionament professional, impartit dins de l'horari laboral amb el pagament íntegre del seu cost, i el treballador es negués a realitzar-lo, perdria en aquest cas el dret al reintegrament de les despeses de la matrícula establert a l'apartat anterior per altres cursos que pogués realitzar per pròpia iniciativa en aquest any.

46.4. El reciclatge o perfeccionament professional previst en el punt 46.2 anterior s'amplia fins a 550,00 EUR anuals en els casos que amb anterioritat el treballador hagi fet fora de les hores de treball un programa, curs o seminari promogut per les parts signants del Conveni en coordinació amb qual-

sevol centre o institució, pública i/o privada, acreditada i legalment autoritzada per impartir formació professional continuada.

46.5. S'acorda expressament que en cas de discrepància sobre la interpretació o aplicació del que estableix aquest article, és preceptiu el dictamen de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni, amb caràcter previ a qualsevol reclamació administrativa i jurisdiccional, dictamen que aquesta Comissió ha d'emetre urgentment dins del mes següent a la recepció de la seva sol·licitud.

Article 47. Titulació

El personal que tingui la titulació de llicenciat en farmàcia i que sigui contractat per prestar serveis laborals en una oficina de farmàcia, ha de ser enquadrat en la categoria professional de personal facultatiu i ha de realitzar exclusivament les funcions pròpies de la seva titulació, pel la qual cosa en cap cas aquesta incorporació no pot justificar ni fonamentat l'extinció, suspensió o modificació substancial de les condicions de treball de la resta del personal existent a l'empresa.

Article 48. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni

Per a la vigència del Conveni i fins a la signatura d'un altre conveni es crea una Comissió Paritària formada com a màxim per 4 representants de l'Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB), els quals tenen la representativitat dels empresaris, i 4 representants sindicals (1 per cada sindicat i/o associació signant). El vot de la part social en aquesta Comissió Paritària ha de ser ponderat i proporcional a la respectiva representativitat de cadascuna d'aquestes organitzacions acreditada a la Comissió Negociadora del Conveni.

Les representacions de la Comissió Paritària podran reunir-se assessorades per tècnics i lletrats, els quals tenen veu però no vot. Aquesta Comissió té el domicili als locals de l'Associació Empresarial signant (AFB) situats al carrer de Casanovas, 84-86, entresol 1^a. C, de 08011 Barcelona. La seva funció primordial consisteix en la resolució, a instància de part, de totes les qüestions que es derivin de la interpretació i aplicació del contingut del present Conveni.

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

A la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni també se li assignen les competències relatives a formació continuada del sector de farmàcies en l'àmbit territorial d'aplicació del Conveni, exclusivament dins d'aquest àmbit, amb la finalitat de consensuar els programes de formació, els seus continguts, el seu disseny i l'estructuració dels cursos, i la seva execució correspon als centres de formació homologats per la Generalitat i especialitzats en el sector far-

macèutic.

A més a més, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni tindrà les competències que es determinen en la Disposició addicional tercera respecte de la Subcomissió de Prevenció de Riscos Laborals.

Disposicions addicionals

1. Independentment del que preveu l'article 26 del present Conveni, es recomana a les empreses i als treballadors que utilitzin el sistema de pagament de nòmina per mitjà de qualsevol de les entitats que ofereixen el sistema esmentat.

2. En cas excepcional de no-aplicació del contingut econòmic del Conveni (Clàusula de Desvinculació)

Les empreses l'estabilitat econòmica de les quals pugui tenir perjudicis com a conseqüència dels augments salarials establerts en el present Conveni poden deixar d'aplicar-los si acrediten trobar-se en les condicions de pèrdues mantingudes en l'exercici comptable anterior i si persisteix una tendència semblant en les previsions de l'exercici en curs. En aquest cas, no és obligatòria l'aplicació dels increments salarials del Conveni.

A aquest efecte, mitjançant el procediment que seguidament s'assenyala, en el termini màxim d'1 mes des de la publicació del Conveni, l'empresa ha de comunicar a la Comissió d'Interpretació i Vigilància del Conveni i als treballadors afectats la decisió d'inaplicació de les clàusules de contingut econòmic. Amb motiu d'això, les empreses han de facilitar a la Comissió d'Interpretació i Vigilància:

a) Breu memòria explicativa de la situació i també pla viabilitat per superar la situació.

b) Còpia de l'últim balanç i liquidació a la Hisenda Pública. La Comissió Paritària, una vegada hagi rebut l'esmentada documentació, en un període no superior a 15 dies des de la data de recepció dels documents, ha de convocar per separat l'empresa i els treballadors afectats per rebre d'aquests els respectius informes sobre la situació econòmica de l'empresa.

Practicades les proves que consideri oportunes la Comissió i escoltades les parts, aquestes poden sotmetre's a l'arbitratge de la Comissió Paritària del Conveni, la decisió de la qual pel que fa a la procedència i condicions d'aplicació de la desvinculació salarial és vinculant per a l'empresa i els treballadors. La resolució laude de l'arbitratge s'ha de remetre a les parts en el termini de 7 dies. Les despeses que es produeixin com a conseqüència de la intervenció de la Comissió Paritària del Conveni han de ser només a càrrec de l'empresa.

En el cas que una de les parts o les dues no es vulguin sotmetre a l'arbitratge esmentat, la Comissió d'Interpretació i Vigilància igualment ha d'emetre una resolució escrita i motivada sobre la procedència o improcedència de la desvinculació salarial que vol l'empresa.

3. Subcomissió de Prevenció de Riscos

Generalitat de Catalunya

Laborals

3.1 Amb la finalitat de treballar i aprofundir en la millora de la prevenció laboral en l'àmbit del Conveni, les parts signants es comprometen a constituir, en el si de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni i en el termini dels quatre mesos següents a la seva signatura, una Subcomissió de Prevenció de Riscos Laborals que tindrà com a finalitats i objectius:

- Estudiar i analitzar la situació del sector en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Elaborar un Mapa de Riscos Laborals del Sector en l'àmbit del Conveni.
- Formular les recomanacions que s'escaiguin dirigides a les parts signants del Conveni per tal que les puguin tenir en compte en futurs processos negociadors als efectes de

negociar i establir la pertinent regulació convencional que considerin pertinent sobre la matèria dintre dels àmbits sotmesos a l'autonomia i competències de la negociació col·lectiva.

3.2 La composició, reglament d'actuació i calendari de treball d'aquesta Subcomissió es determinarà en el sí de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni.

Disposicions Transitòries

1. Atesa la vigència temporal del present Conveni i davant la possibilitat de futures modificacions de la legislació laboral, per evitar una excessiva demora en la seva aplicació les parts signatàries decideixen no donar per finalitzades les actuacions de la Comissió Negociadora del Conveni, sinó prorrogar-les durant el temps de la seva vigèn-

cia.

2. Les representacions signatàries es comprometen a negociar en el seu moment sobre les matèries del present Conveni que puguin quedar afectades per disposicions legals, una vegada siguin publicades al Butlletí Oficial de l'Estat o *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i valorar la seva possible adaptació a la nova normativa legal.

3. Pel que fa a les diferències salarials i retributives que es puguin generar des de l'1 de gener de 2009 fins a la data de publicació del present Conveni com a conseqüència d'allò establert al Conveni, les empreses les hauran de fer efectives fins a la data límit del 30 de juny de 2010.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS 2009 - 2010

Grups i categories professionals		Any 2009		Any 2010	
		SB 15 mens	CFP 15 mens Segons	SB 15 mens	CFP 15 mens Segons
Grup I	Personal facultatiu				
	Doctor/a / facultatiu	1.516,39	Art. 28.2	1.545,20	Art. 28.2
	Doctor / llicenciat/da no farmacèutic/a	1.354,00	-	1.379,73	-
Grup II	Personal tècnic				
	Auxiliar major diplomad/a	1.191,92	Art. 28.2	1.214,57	Art. 28.2
	Auxiliar diplomad/da	1.140,80	Art. 28.2	1.162,48	Art. 28.2
	Tècnic farmàcia/parafarmàcia	1.140,80	Art. 28.2	1.162,48	Art. 28.2
	Diplomad/da no farmacèutic/a	1.067,00	-	1.087,27	-
Grup III	Personal auxiliar				
	Auxiliar de farmàcia	994,63	Art. 28.2	1.013,53	Art. 28.2
	Personal oficis varis	799,00	-	814,18	-
	Formació laboral				
	2n any	663,79	Art. 28.2	676,40	Art. 28.2
1r any	609,45	Art. 28.2	621,03	Art. 28.2	
Grup IV	Personal administratiu				
	Jefe/cap administratiu/va	1.023,71	Art. 28.2	1.043,16	Art. 28.2
	Comptable / caixer/a	936,02	Art. 28.2	953,80	Art. 28.2
	Oficial administratiu/va	936,02	Art. 28.2	953,80	Art. 28.2
	Auxiliar administratiu/va	799,54	Art. 28.2	814,73	Art. 28.2
Grup V	Personal subaltern				
	Mosso/a	799,54	Art. 28.2	814,73	Art. 28.2
	Personal de neteja	755,66	Art. 28.2	770,02	Art. 28.2

ANNEX 2

PLUS SUBSTITUT

Llicenciat substitut: És el llicenciat en farmàcia col·legiat i habilitat administrativament per exercir com a tal (substitut del titular).

Tenint present la figura del substitut establerta a l'article 3 i concordants de la Llei d'ordenació farmacèutica de Catalunya 31/1991, de 13 de desembre, aquesta figura té un caràcter temporal i és decidida exclusivament pel titular i empresari de l'oficina de farmàcia, el qual pot atorgar i denegar en

qualsevol moment aquest grau de confiança. En aquests casos en què puguin existir o bé es puguin crear en el futur i que s'ajustin al que disposa l'esmentada Llei, s'ha d'abonar un complement salarial de caràcter funcional no consolidable quan tingui lloc aquesta situació, sense que això afecti cap paga extra.

El seu import, tret que s'hagi d'aplicar la clàusula de revisió salarial establerta a l'Article 27.3, serà:

Any	Jornada completa	Temps parcial
	EUR/mes	EUR/mes
2009	213,33	170,65

Any	Jornada completa	Temps parcial
	EUR/mes	EUR/mes
2010	217,38	173,89

En el rebut de salari té l'especificació de plus de caràcter voluntari compensable i absorbible, no fix. Aquesta quantitat és compensable i absorbible en el cas que existeixi qualsevol paga de caràcter voluntari per aquest concepte.

La vigència d'aquest annex queda condicionada al desplegament del reglament de la Llei d'ordenació farmacèutica de Catalunya i s'ha d'adequar l'annex a aquest.

ANNEX 3

VALOR HORA EXTRA SEGONS NÚM. D'ANTICS QUADRIENNIS CONSOLIDATS A DATA 1.7.2005

2009

Generalitat de Catalunya

		0	-	-	-	-	-	-	-	-
	D	17,48	-	-	-	-	-	-	-	-
Grup II	Personal tècnic									
	A	10,43	-	-	-	-	-	-	-	-
	Diplomat/da No Farmacèutic/a									
	B	12,12	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	12,12	-	-	-	-	-	-	-	-
	D	13,78	-	-	-	-	-	-	-	-
Grup III	Personal auxiliar									
	A	8,12	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pers. Oficis Varis									
	B	9,41	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	9,41	-	-	-	-	-	-	-	-
	D	10,71	-	-	-	-	-	-	-	-

Són hores extraordinàries: les que excedeixin de la jornada ordinària màxima anual pactada i aquelles que excedeixin de 40 hores efectives setmanals de promig, en un període de referència de 3 mesos.

En dies feiners (dissabte és dia feiner):

A: de 6 a 22 hores: hores extraordinàries diürnes.

B: de 22 a 6 hores: hores extraordinàries nocturnes.

En dies festius:

C: de 6 a 22 hores: hores extraordinàries diürnes en dia festiu.

D: de 22 a 6 hores: hores extraordinàries nocturnes en dia festiu.

Barcelona, 27 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002480

— ❖

—