

VI Conveni Col·lectiu Interprovincial de Treball per a Oficines de Farmàcia de Catalunya de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, per als anys 2026, 2027 i 2028.

CAPÍTOL I

Determinació de les parts, Àmbits d'aplicació i Principis Generals

Art. 1. Determinació de les parts.

Són parts firmants d'aquest Conveni les següents,

Per la part Empresarial : Associació Gironina Farmacéutica Empresarial (AGFE), Associació de Farmacéutics amb Oficina de Farmacia de Tarragona (AFET), i Associació de Farmacéutics Empresaris de Lleida (AFELL),

Per la part Sindical: UGT-Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i Unió de Treballadors de Farmàcia de Tarragona (UTFT).

Les dites organitzacions es reconeixen totes elles mútua i recíprocament legitimitació per negociar i acordar el present Conveni.

Art. 2. Àmbits: Personal, Funcional, i Territorial.

El present Conveni regula les relacions i condicions de treball de tot el personal que treballa per compte aliena en l'activitat pròpia de les Oficines de Farmàcia de les Províncies de Girona, Tarragona i Lleida, d'acord amb el que estableix l'article 1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors.

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

Art. 3. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

1. El present Conveni té una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2028, excepte en els punts i/o matèries per als quals, expressament, les parts determinin una altra vigència o durada concretes.

2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2028, o de qualsevol de les seves prorroques no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per qualsevol de les parts legitimades segos l'article 87 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts dins dels dos mesos immediatament anteriors a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves prorroques; denúncia que haurà de ser enregistrada davant l'Autoritat Laboral competent.

3. Sense perjudici del que disposa l'article 86.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, una vegada denunciat, el present Conveni mantindrà la seva vigència mentre no s'en signi un nou conveni que el substitueixi. En cas de no haver arribat a un acord de Conveni després d'un any des de la denúncia, les parts es comprometen a un procés de mediació davant l'Autoritat Laboral i, en cas de desacord, als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el TLC Catalunya -u organisme que el substitueixi en les seves funcions- a que farà referència l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Art. 4. Vinculació a la totalitat - Compensació i Absorció

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

2. No obstant això, en el cas de que tingui lloc la declaració d'il·legalitat de tot o una part del present Conveni, la Comissió Negociadora 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.

3. Clausula General de Compensació i Absorció.

Respecte de totes les condicions retributives operarà la compensació y absorció quan les retribucions realment abonades, en el seu conjunt i en còmput anual, siguin més favorables per als treballadors/es que les fixades en l'ordre normatiu o convencional de referència.



Capítol II

Secció 1ª. Classificació Professional

Art. 5. Grups i Llocs de treball

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

Grup I: Personal Facultatiu de Farmàcia.



a) Llicenciat/da Farmacèutic/a: Comprèn els qui, en possessió del títol de Doctor o Llicenciat-Grau en farmàcia, exerceixen a la farmàcia els serveis professionals per als quals estan legalment capacitats.

b) Llicenciat/da-Grau No Farmacèutic/a, que comprèn als que, en possessió d'una Llicenciatura-Grau universitària (Llicenciat/da-Graduat/da ó Llicenciat/da-Graduat/da, 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 Biòlegs, Òptics, etc...

Grup II: Personal Tècnic de Farmàcia.
Comprèn els següents llocs de treball:

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

b) ~~Tècnics/ques Superiors en Ortopròtesi i productes de recolzament: és el/la persona treballadora que, en possessió de la titulació establerta pel Reial Decret 905/2013, de 22 de novembre, realitza en la Oficina de Farmàcia les funcions, tasques i competències professionals recollides en aquesta norma.~~

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

Grup III: Personal Auxiliar de Farmàcia
Comprèn els següents llocs de treball:

a) Auxiliar Major Diplomada (a extingir).

b) Auxiliar Diplomada (a extingir).

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

d) Auxiliar de Farmàcia Nivell 1: És el/la treballador/a que accedeix per primera vegada a l'ocupació/contractació laboral en el sector o que no acredita haver-ne desenvolupat almenys dotze mesos de treball aquest lloc de treball en el sector dintre del període dels dos anys immediatament anteriors a la seva contractació per l'empresa i que realitza les tasques corresponents a l'activitat de l'empresa en general i col·labora en la preparació de fórmules magistrals, realitza totes les tasques pròpies del despatx general de fórmules i especialitats farmacèutiques i parafarmacèutiques, prepara comandes, classifica, ordena i enregistra productes i documents, realitza tràmits administratius de control, enregistrament i liquidació de receptes de la Seguretat Social i col·labora, en general, en la realització i prestació d'altres serveis generals oferts per l'oficina de farmàcia als clients i usuaris.

d.1) La permanència en aquest lloc de treball serà com a màxim de dotze mesos


AFET

de treball efectiu a comptar des de la data de la contractació sense que hi computin a aquests efectes els períodes no treballats per qualsevol causa o suspensió de contracte que suposi la no prestació efectiva de treball.

d.2) La retribució corresponent a aquest lloc de treball serà del 90% de la retribució que en cada moment estigui fixada pel lloc de treball d'Auxiliar de Farmàcia en aquest Conveni.

d.3) Transcorreguts dotze mesos de prestació efectiva de treball des de la contractació inicial que es preveu en l'apartat d.1) anterior, al treballador/a li serà reconegut el lloc de treball "d'Auxiliar de Farmàcia" amb tots els drets econòmics inherents a aquesta classificació professional.

d.4) Amb excepció de Contractes de Substitució i Formatius l'empresa podrà utilitzar qualsevol altra modalitat contractual vigent compatible i/o que permeti aquesta contractació, però no podrà efectuar contractacions d'Auxiliars de Farmàcia Nivell 1 per tal de cobrir llocs de treball d'Auxiliars de Farmàcia que en l'any immediatament anterior a la contractació de l'Auxiliar de Farmàcia Nivell 1 hagin estat ocupats per treballadors/es acomiadats/des de forma improcedent per l'empresa o amb una extinció contractual prèvia reconeguda com a improcedent en Acte de Conciliació.

d.5) La Comissió Paritària del Conveni controlarà en tot moment l'evolució de l'ocupació que es produeixi amb les dites contractacions i les empreses vindran obligades a facilitar qualsevol informació que aquella Comissió sol·liciti al respecte i a donar, anualment, trasllat a la Comissió Paritària del nombre de contractes realitzats sota aquesta modalitat de "Auxiliar de Farmàcia Nivell 1".

d.6) No es podrà contractar com "Auxiliar de Farmàcia Nivell 1" a les persones que estiguin en possessió del Títol de Tècnic en Farmàcia.

e) Ajudant/a (a extingir).

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

g) Personal en Formació en alternança: ocupa aquest lloc de treball el treballador contractat en la modalitat de contracte per a la formació en alternança, prevista a l'article 11.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors.

Grup IV: Personal Administratiu
Comprèn els següents llocs de treball:

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


AFET

b) Cap de Secció (a extingir).

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

d) Administratiu (a extingir).

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

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

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

Grup V: Personal Subaltern

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

Secció 2ª. Ingressos


PFE T

Art.6. Ingressos

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

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

5 mesos per al personal del Grup I

4 mesos per al personal del Grup II

2 mesos per al personal dels Grups III i IV

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

Els anteriors períodes de prova seran aplicables llevat dels casos en què durant l'any anterior a la data de la nova contractació el treballador/a hagués estat empleat en la mateixa empresa i grup professional per un període de temps igual o superior als abans establerts, casos aquests en els que no serà admissible un nou període prova pel treballador/a. Si el temps de prestació de serveis en el grup professional en l'any anterior a la nova contractació no hagués superat aquells períodes, es podrà concertar un nou període de prova de durada màxima igual a la resta de temps que haguera faltat en l'anterior contractació per completar els períodes de prova aquí establerts.

Secció 3^a. Modalitats de Contractació

Art. 7. Contracte Indefinit ordinari.

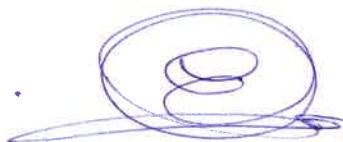
1. És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, adquirint la persona treballadora la condició de personal fix de plantilla de l'empresa.

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

Art. 8. Contractes de durada determinada.

1. Contracte per circumstàncies de la producció.

Les empreses podran formalitzar contractes temporals per circumstàncies de la producció quan es produeixi un increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos a l'article 16.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors.


AFET

Entre les oscil·lacions a què fa referència el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Quan el contracte de durada determinada obeeixi a aquestes circumstàncies de la producció, la durada no pot ser superior a dotze mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la que indica aquest article, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

Igualment, les empreses poden formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes que preveu aquest paràgraf. Les empreses només poden utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les situacions concretes, que han d'estar degudament identificades al contracte. Aquests noranta dies no es poden utilitzar de manera continuada. Les empreses, el darrer trimestre de cada any, han de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'us d'aquests contractes.

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat caldrà que s'especifiquin amb precisió al contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

En tot allò no regulat en aquest article en relació amb aquesta modalitat contractual temporal s'estarà a les previsions contingudes a l'art. 15 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament.

2. Contractes de Substitució.

Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en l'amb tracte el nom de la persona substituïda i la causa de la seva substitució. En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc de treball i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una

vegada superada aquesta durada màxima.

Art. 9. Successió i concatenació de contractes temporals.

Sense perjudici de l'anterior, les persones treballadores que en un període de vint-i-quatre mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a divuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial conforme allò disposat legal o convencionalment.

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

Art. 10. Contracte Formatiu per a la obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis (Pràctiques).

El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà per les següents regles:

a) Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

b) El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis. No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquest efecte els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.

c) La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

d) Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà estar contractat en formació en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior, encara que es tracti de diferent titulació o diferent

certificat.

A l'efecte d'aquest article, els títols de grau, més ter i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, tret que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional la persona treballadora estigues ja en possessió del títol superior de què es tracti.

e) Es podrà establir un període de prova d'acord amb el que està disposat en aquest conveni col·lectiu.

f) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en el qual s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte acompliment de l'objecte del contracte.

g) A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

h) Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors

i) La retribució pel temps de treball efectiu no podrà ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en aquest conveni col·lectiu per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

j) Si a la finalització del contracte el treballador continués en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a efectes d'antiguitat en l'empresa.

En tot allò no regulat en aquest article en relació amb aquesta modalitat contractual formativa s'estarà a les previsions contingudes a l'art. 11.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament.

Art. 11. Contracte de Formació en Alternança.

Aquesta modalitat contractual té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Aquest contracte s'atendrà a les regles següents:

a) Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.

b) En cas que el contracte se subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional de Ocupació, el contracte només es pot concertar amb persones de fins a trenta anys.

c) L'activitat exercida per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

d) La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per a aquestes tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual a l'empresa, segons el que preveu l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat haurà de garantir, alhora, la coordinació amb la persona tutora a l'empresa.

e) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels objectius.

f) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la formació pràctica corresponent dispensada per l'empresa i el centre. Per reglament es desenvoluparan el sistema d'impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

g) La durada del contracte serà la prevista al corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i es podrà desenvolupar a l'empesa d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció del títol esmentat, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.

h) Només es pot subscriure un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de

professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Això no obstant, es poden formalitzar contractes de formació en alternança amb diverses empreses en base al mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg esmentat, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst a l'apartat anterior.

i) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en aquest conveni col·lectiu

j) No es poden subscriure contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora a la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

k) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no poden fer hores complementàries ni hores extraordinàries, llevat del supòsit previst a l'article 35.3. Tampoc podran realitzar treballs nocturns i treball a torns.

Excepcionalment, es poden fer activitats laborals en els períodes esmentats quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos al pla formatiu no es puguin desenvolupar en altres períodes, a causa de la naturalesa de l'activitat.

l) No es pot establir període de prova en aquests contractes.

m). La retribució no podrà ser inferior al 60% en el primer any ni al 75% en el segon any, respecte de la fixada pel per el grup professional i nivell/categoria corresponent a les funcions desenvolupades, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

En tot allò no regulat en aquest article en relació amb aquesta modalitat contractual formativa s'estarà a les previsions contingudes a l'art. 11.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament.

Art. 12. Contracte a Temps Parcial.

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

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «persona treballadora a temps complet comparable» a una persona treballadora a temps

complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci un treball idèntic o similar.

Si en l'empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet la jornada anual de treball efectiu prevista en aquest conveni col·lectiu o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

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

3. El contracte a temps parcial es regirà per les següents regles:

a). El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de la seva distribució segons el que es preveu en conveni col·lectiu.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b). Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es realitzi de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, tret que es disposi una altra cosa en aquest conveni col·lectiu.

c). Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i normativa de desenvolupament.

La realització d'hores complementàries es regirà pel que es disposa en l'apartat 4.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries, no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat 1.

A aquest efecte, la jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 4. L'empresari haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

d). Les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, tals drets seran reconeguts de manera proporcional, en funció del temps treballat, havent de garantir-se en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

e). La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador i no es podrà imposar de

manera unilateral o a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que es disposa en l'article 41.1.a) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors.

El treballador no podrà ser acomiadat ni sofrir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que es disposa en els articles 51 i 52.c) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament, puguin adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior hauran de ser preses en consideració, en la mesura que sigui possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

f). Aquest Conveni podrà establir mesures per a facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

4. Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, conforme a les següents regles:

a). En els contractes de treball a temps parcial de durada indefinida podrà establir-se la realització d'hores complementàries, que en cap cas podran excedir del 30 % de les hores ordinàries contractades. Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.

b). Les hores complementàries podran distribuir-se amb caràcter trimestral en funció de les necessitats organitzatives i productives de l'empresa, havent de comunicar l'empresa al personal la data i horari concret de realització de les mateixes amb un preavís de 7 dies.

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

5. El personal contractat a temps parcial, que hagués prestat serveis durant tres o més anys de temps de treball efectiu en la mateixa Oficina de Farmàcia, tindrà dret preferent a ocupar la primera vacant a temps complet que no sigui amortitzada per l'empresari i que es produeixi en el seu centre de treball i en el mateix lloc de treball o grup professional, havent de formular petició prèvia per

escrit en el termini de set dies des que es produís l'existència d'aquesta vacant. Les vacants es cobriran per rigorós ordre d'antiguitat, una vegada així sol·licitades, i en el supòsit de concurrència de diverses peticions amb la mateixa antiguitat, prevaldrà la data de presentació de la sol·licitud.

En tot allò no regulat en aquest article en relació amb aquesta modalitat contractual s'estarà a les previsions contingudes a l'art. 12 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament.

Art. 13. Contracte de Relleu

Es podran celebrar contractes de relleu de conformitat amb el que s'estableix en l'Art. 12.6 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa concordant de la Seguretat Social.

Art. 14. Preavis de cessament.

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

Personal del Grups Professional I :	Seixanta (60) dies.
Personal dels Grup Professional II :	Quaranta-cinc (45) dies
Personal dels Grup Professionals III:	Trenta (30) dies.
Personal dels Grups Professionals IV i V:	Quinze (15) dies.

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

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

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

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

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

Capítol III Ascensos i Promoció Interna

Art. 15. Ascensos.

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

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

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

Art. 16. Casos especials. Tècnic en Farmàcia.

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

Capítol IV Temps de Treball i Vacances

Secció 1ª. Temps de Treball

Art. 17. Jornada.

1. Durant la vigència del present Conveni, la jornada anual màxima ordinària de treball efectiu en les Oficines de Farmàcia afectades serà la que segueix:

- a) Per a l'any 2026 : 1.767 hores/any de treball efectiu a l'any, computant-se doncs com temps de treball efectiu el temps/hores en que la persona treballadora es trovi en situació de suspensió del contracte de treball per causa d'IT.
- b) Per als anys 2027 i següents: 1.752 hores/any de treball efectiu a l'any, computant-se doncs com temps de treball efectiu el temps/hores en que la persona treballadora es trobi en situació de suspensió del contracte de treball per causa d'IT.

2. Si l'Administració Sanitària Autònoma competent obligués a les Oficines de

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

Art. 18. Distribució de la jornada.

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

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

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

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

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

5. Sens perjudici de respectar la durada màxima anual de la jornada de treball efectiu pactada en el Conveni i els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment, totes les empreses afectades per aquest Conveni podran distribuir anualment de manera irregular al llarg de l'any fins a un 15% d'aquella jornada anual de treball efectiu. Durant els períodes de temps d'aplicació de la distribució irregular de la jornada s'hauran de respectar sempre els temps de descans que s'estableixin la normativa vigent; tanmateix les empreses compliran amb l'obligació regulada a l'article 19.

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

Art. 19. Calendari laboral.

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

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

3. Del Calendari Laboral anual se'n donarà còpia a cada treballador.

4. Desconnexió digital.

4.1. Per tal de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tenen dret a la desconnexió digital. El dret a la desconnexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, la naturalesa i l'objecte de la relació laboral.

4.2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconnexió digital les empreses estaran obligades a elaborar, amb audiència prèvia als representats unitaris de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seves plantilles que haurà de:

- a). Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital.
- b). Contemplar les especificitats, si escau, del dret a la desconnexió digital respecte als comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els seus serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.
- c). Garantir la realització d'aquelles comunicacions d'impossible dilatació entre empresa i persona treballadora.

4.3. En tot cas, en l'elaboració de la política de desconnexió digital s'atindrà a la mida i circumstàncies empresarials.

Art. 20. Treball Nocturn.

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

2. Tindrà la consideració de "personal nocturn" aquell que realitzi normal i habitualment en aquest període de temps una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com el que dugui a terme durant el mateix una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball efectiu anual.

3. La jornada màxima anual del personal que tingui la consideració de "nocturn" segons l'establert en l'apartat anterior, serà, durant la vigència del present Conveni, de 1.701 hores anuals de treball efectiu.

Aquest personal no podrà realitzar hores extraordinàries.

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

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

mínims establerts en aquest Conveni.

Art. 21. Hores Extraordinàries Normals.

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

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

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

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

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

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

3. La realització d'hores extraordinàries serà sempre de caràcter voluntari, excepte en els casos d'obligada necessitat previstos legalment i l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. No obstant l'anterior, pot pactar-se per escrit l'obligatorietat d'oferir i fer com a hores extraordinàries les exigides per l'atenció dels torns de guàrdia per períodes anuals, i en aquest cas serà exigible la seva realització.

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

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

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

Compensació en descans d'hora extraordinària diürna laborable:	1 hora i 15 minuts.
Compensació en descans d'hora extraordinària diürna festiva:	1 hora i 30 minuts.
Compensació en descans d'hora extraordinària nocturna laborable: .	1 hora i 30 minuts.
Compensació en descans d'hora extraordinària nocturna festiva:	1 hora i 45 minuts.

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

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

En cap cas el valor de l'hora extraordinària podrà, ser inferior a la hora ordinària.

Art. 22. Serveis de Guàrdia.

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

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

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

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

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

correspondrà 1 hora de descans compensatori.

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

5. Guàrdies en Serveis d'Urgències : Presencials, No Presencials i Localitzades.

La seva realització serà voluntària i les parts deuràn pactar les condicions de la seva realització i compensació, ja sigui econòmica o en temps de descans compensatori.

Secció 2^a. Vacances

Art. 23. Vacances.

1. Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a disposar, amb caràcter general, de trenta dies naturals de descans retribuït per any treballat, no substituïbles per compensació econòmica, que és gaudiran per el personal segons s'hagi establert en el Calendari Laboral anual de l'empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48 apartats 4,5 i 7 de L'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin meritat.

Capítol V
Permisos, Llicències i Excedències.

Secció 1^a

Art. 24. Permisos.

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

a) Tres dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament s'ampliarà a cinc dies, sempre i quan la defunció cocomregues en població distant de la seva residència habitual de almenys en 250 km.

En tot cas, es garantirà el permís retribuït mínim de 2 dies que s'estableix a l'article 37.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que visqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la seva cura efectiva.

Aquests dies, a petició de la persona treballadora és podran gaudir inclús de forma fraccionada, mentre duri l'ingrés o el repós domiciliari prescrit mèdicament. En cas de persistir la gravetat, el permís podrà prorrogar-se mitjançant acord entre el/la treballador/a i l'empresa, si bé durant el temps o dies de pròrroga acordats per al permís, aquest ho serà sense dret a retribució per part del/la treballador/a.

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

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

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Vint dies naturals per matrimoni del personal o registre de parella de fet.

f) Fins a un màxim de vint-i-quatre (24) hores dintre de l'any natural en cas d'haver d'assistir i acompanyar a familiars fins el primer grau de consanguinitat o afinitat que hagin de rebre o estiguin rebent en centres hospitalaris tractaments mèdics oncològics o contra la leucèmia.

En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica per aquesta específica causa, el permís es podrà gaudir de forma consecutiva/ininterrompuda o discontinua a partir del moment en que es produeixi l'ingrés hospitalari.

En tot cas, el permís haurà de ser preavisat amb la màxima antelació possible, essent necessària la seva justificació documental posterior de l'assistència sanitària i acompanyament de la persona treballadora.

g) Fins a un màxim de vint-i-quatre (24) hores dintre de l'any natural de permís retribuït per visites mèdiques de la persona treballadora i acompanyament de ascendents o descendents de primer grau i cònjuge, tots convivents amb la persona treballadora a les seves respectives visites mèdiques i pel temps indispensable per a tal fi. En tot cas, el permís haurà de ser preavisat amb la màxima antelació possible, essent necessària la seva justificació documental posterior de l'assistència mèdica, acompanyament, i de la convivència amb el familiar causant.

h) Absència retribuïda per risc greu i imminent derivat de catàstrofes i fenòmens meteorològics adversos. El permís/absència retribuïda es reconeixerà conforme a allò que es disposa amb caràcter general l'article 37.3 g) Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el Text Regòns de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

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

S'entendrà com a "Parella Estable o de fet" el que disposen els Articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 del 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) Formalització de la relació de la parella estable en escriptura pública.

Aquestes situacions s'hauran d'acreditar/justificar a través dels documents/certificacions legalment establertes, o els que a aquest efecte tinguin establerts les Administracions Públiques per a l'acreditació de tals situacions.

4. Pel que fa a altres situacions no regulades expressament en els apartats anteriors, i sense perjudici dels permisos més beneficiosos reconeguts en aquest article, s'estarà, en tot cas, al que disposa l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament vigent en cada moment, garantint-se sempre els mínims legals de durada, subjectes causants, graus de parentiu, persones convivents i causes protegides.

Així mateix, conforme a la doctrina jurisprudencial establerta en les Sentències del Tribunal Suprem de 18/10/2022 (ECLI: ÉS:TS:2022:3826); de 3/10/2023 (ECLI:ÉS:TS:2023:4106) i demes jurisprudència consolidada que resulti aplicable al cas concret, quan el fet causant d'un permís retribuït succeeixi en un dia no laborable per a la persona treballadora, el còmput del permís ha d'iniciar-se en el primer dia laborable següent, i excepte el permís per matrimoni o constitució de parella estable/de fet, que es computa en dies naturals, els altres permisos han de gaudir-se en dies hàbils/laborables de la persona treballadora, sense que els permisos retribuïts es generin/meritin i/o puguin gaudir-se durant el període de vacances anuals retribuïdes ni diferir-se per a un moment posterior.

5. Llicències/absències al treball.

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Conforme al que s'estableixi, en el seu cas, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i aportant aquestes -si és el cas-, deguda acreditació del motiu d'absència, les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any.

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

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els

casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

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

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altra progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per al gaudi del permís i/o reducció de jornada aquí contemplats i en tot l'aquí no previst o regulat, s'estarà a l'establert en els apartats 4, 5 i 7 de l'Article 37 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 26. Reducció de jornada per guarda legal de menors de 12 anys o per cura de familiars (Art.37.6. R.D. Legislatiu 2/2015, de 23 octubre).

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

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

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pre-adoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys .

Les reduccions de jornada contemplades en el present article constitueixen un

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

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

Art. 27. Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

1. La suspensió del contracte per aquests supòsits es regularà d'acord amb allò establert a l'article 48.núms. 4, 5, 6 i 7 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors, i normativa de desenvolupament.

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

3. Les persones treballadores hauran de comunicar al Farmacèutic titular la seva intenció d'acollir-se als drets reconeguts en aquest article amb una antelació de, almenys, quinze dies a la data del seu exercici.

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

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la LLie 31/1995, e 8 de novembre, de Prevenció de riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o quan el lactant compleixi nou mesos d'edat, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Secció 2ª. Llicències.

Art. 29. Dia assumptes propis

Durant l'any 2026, tot el personal afectat per aquest Conveni, disposarà d'un (1) dia a l'any, denominat d'assumptes propis, que podrà ser exercit en fraccions de 2 mitges jornades, que gaudirà conforme a les següents regles:

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

2ª. No podrà gaudir-se aquest dia en la mateixa data per dos treballadors/as del mateix centre de treball, excepte acord en contrari amb l'empresa. En cas de

desacord tindrà preferència l'empleat que primer ho hagi sol·licitat.

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

Aquest dret a llicència quedarà extingit a data 31 de desembre de 2026 i no es meritara des de l'1 de gener de 2027.

Secció 3ª. Excedències

Art.30. Excedència voluntària.

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

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

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

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

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

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

Art. 31. Excedència por guarda legal o cura de familiars.

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

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

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

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

5. El període en què el personal romanguí en algun dels tipus d'excedència regulats en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i aquell tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball; transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un altre lloc pertanyent al mateix grup professional o lloc de treball equivalent.

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

Art.32. Excedència especial.

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

a) Elecció per a càrrec públic o elecció per a càrrec en qualsevol central sindical que sigui incompatible amb la prestació del treball.

b) Gaudi de beques, viatges d'estudi o participació en cursos de formació professional o sindical propis de l'especialitat farmacèutica.

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

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

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

Capítol VI Matèria Retributiva-Salarial

Art.33. Retribucions Salarials

1. La remuneració del personal afectat pel present Conveni es configura a través de la següent estructura retributiva procedent de l'anterior V Conveni 2023-2025 amb les úniques excepcions de:

- a) L'extinció amb efectes de l'1 de gener de 2026 del concepte retributiu variable de meritació individual "Incentiu Variable-IV" vinculat al compliment individual de determinades condicions relatives al compliment de deures associats al registre de jornada alhora que es compensa la extinció d'aquell concepte retributiu individual (condicional) amb un augment salarial universal incondicionat per totes les persones treballadores del sector mitjançant la integració automàtica de la seva quantia màxima del 1% del SB en el propi Salari Base amb efectes del 1/1/2026. (veure disposició transitòria)
- b) La consolidació del Complement Fix Personal i del Complement Personal Ex-Primavera, a partir del 31 de desembre de 2025- Aquesta quantitat queda congelada a partir del 1 de gener de 2026 i per tant no tindrà revalorització però no podrà ser compensable ni absorbible.

2. Així l'estructura retributiva convencional del Sector, sense perjudici d'altres conceptes retributius i/o compensatoris addicionals vàlidament incorporats o establerts per les empreses de manera voluntària o mitjançant pactes individuals o d'empresa en el si d'aquelles, continua sent:

A) Retribucions Salarials Ordinàries:

A.1 : Salari Base (SB)

A.2 : Gratificacions Extraordinàries (GE)

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

B.1 : Complement Fix Personal (CFP)

B.2 : Complement Fix Personal Ex-Primavera (CFPEXPri)

B.3 : Plus Substitut (PS)

B.4: Plus Nocturnitat (PN)

B.5: Per Hores Extres.

- Hora Extra Diürna Laborable (HEDL)
- Hora Extra Diürna Festiu (HEDF)
- Hora Extra Nocturna Laborable (HENL)
- Hora Extra Nocturna Festiu (HENF)
- Hora Extra Servei Guàrdia Laborable (HESGL)
- Hora Extra Servei Guàrdia Festiu (HESGF)

2. Quanties Retributives.

Les respectives quanties econòmiques de cada concepte referides a jornada completa pactades per el període de la seva vigència seran, sense perjudici de les revisions salarials que poguessin correspondre d'acord amb les clàusules de revisió/actualització salarial previstes en els apartats següents, les que s'estableixen en les Taules Salarials de l'Annex III d'aquest Conveni.

2.1. Retribucions/Taula Salarial per a l'any 2026. Per el període des de l'1 de Gener de 2026 fins al 31 de Desembre de 2026 :

Amb efectes de l'1 de gener de 2026 : Increment del 5% sobre SB de Taula vigent a 31/12/2025 prèvia i automàticament incrementada en l'1% del SB/2025 corresponent a la integració de l'extingit I.V. en el SB ; segons es reflecteix a la Taula Salarial que hi consta com Annex III.1.

Clausula de revisió/actualització salarial. Finalitzat el 2026, si l'IPC interanual a 31/12/2026 fos superior al 5% s'aplicarà un increment addicional entre la diferència entre l'increment pactat i l'IPC, d'un màxim de l'1%, amb efectes de l'1 de gener de 2027

2.2. Retribucions/SB-Taula Salarial per a l'any 2027. Per el període des de l'1 de Gener de 2027 fins al 31 de Desembre de 2027 :

Increment del 4% sobre SB de Taula vigent a 31/12/2026 i amb efectes d'1 de gener de 2027

Clausula de revisió/actualització salarial. Finalitzat el 2027, si l'IPC interanual a 31/12/2027 fos superior al 4% s'aplicarà un increment addicional entre la diferència del increment pactat i el IPC amb d'un màxim de l'1%, amb efectes de l'1 de gener de 2028.

2.3. Retribucions/SB-Taula Salarial per a l'any 2028. Per el període des de l'1 de Gener de 2028 fins al 31 de Desembre de 2028 :

Increment del 4% sobre SB de Taula vigent a 31/12/2027 i amb efectes d'1 de gener de 2028.

Clausula de revisió/actualització salarial. Finalitzat el 2028, si l'IPC interanual a 31/12/2028 fos superior al 4% s'aplicarà un increment addicional entre la diferència del increment pactat i el IPC amb un màxim de l'1%, amb efectes de l'1 de gener de 2029.

3. Complement Fix Personal Ex.Primavera.

3.1. El Complement Fix Personal Ex.Primavera (CFPEXPri) i serà exclusivament aplicable als treballadors que ja ho vinguessin percebent en data 31/12/2025 per tenir-lo consolidat en virtut del Conveni 2015-2017 o lliure i voluntàriament reconegut per l'empresa, i s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats ordinàries.

Amb efectes des de l'1 de gener de 2026, per aquelles persones treballadores que ho tinguessin acreditat i/o reconegut voluntàriament per l'empresa en data 31/12/2025, el "Complement Fix Personal Ex.Primavera (CFPEXPri)", queda configurat com a complement salarial mensual de naturalesa "ad personam", de

quantia/import fix, no revaloritzable i no compensable ni absorbible amb cap altre concepte retributiu.

3.3. Amb efectes des de l'1 de gener de 2026 el seu import fix mensual serà de la mateixa quantia en què la respectiva persona treballadora ho tingué fixat el mes de desembre de 2025 d'acord a la normativa convencional aplicable en l'any 2025.

4. Incentiu Variable (I.V.) Conveni 2023-2025. Extinció del concepte retributiu amb efectes de 31/12/2025. Integració/addició de la seva quantia en el SB per a cada Grup Professional a data 1 de gener de 2026 i amb caràcter previ a l'aplicació del increment de SB pactat amb efectes d'aquesta data.

4.1. Amb efectes des de l'1 de juliol de 2019 va quedar establert un "Incentiu" mensual del 0,5% calculat sobre el SB de Taules (i també sobre el CFP en el cas del/es treballadors/es que ho tinguessin reconegut/consolidat) de quantia variable es meritava mensualment, sempre que, en el mes de referència, es complissin pel treballador/a, unes determinades condicions.

4.2. Amb efectes des de l'1 de gener de 2022 i com a fruit i resultat de la negociació convencional del IV Conveni Col·lectiu 2020-2022, aquell 0,5% va quedar fixat en l'1%, calculat sobre el SB de Taules (i també sobre el CFP en el cas del/es treballadors/es que ho tinguessin reconegut/consolidat).

4.3. En el V Conveni Col·lectiu 2023-2025 les parts signatàries van declarar el seu compromís de que en el si de la Comissió Mixta d'interpretació i vigilància del Conveni es procediria a fixar nous paràmetres/condicions de qualitat en el treball i servei a les Oficines de Farmàcia als que es vincularia la meritació i percepció d'aquell concepte retributiu sense que durant el seu període de vigència s'hagi concretat l'esmentat compromís.

En el marc de la negociació d'aquest VI Conveni col·lectiu 2026-2028, les parts signants, en exercici de la seva autonomia col·lectiva i després de ponderar les prestacions i contraprestacions recíproques del conjunt del pacte, acorden substituir aquella previsió de redefinició de l'Incentiu Variable per la reordenació retributiva establerta en aquest article. Aquesta reordenació comporta l'extinció de l'Incentiu Variable com a concepte retributiu diferenciat amb efectes de l'1 de gener de 2026 i la incorporació al salari base de l'import equivalent a l'1 % del salari base de les taules vigents a 31 de desembre de 2025, abans d'aplicar l'increment del 5 % corresponent a 2026, en els termes dels apartats 1.a) i 2.1 d'aquest article. La quantia incorporada passa a formar part de la retribució fixa comuna del personal inclòs en l'àmbit del Conveni, sense subjecció als anteriors requisits específics de meritació de l'incentiu, amb la finalitat de reforçar l'estabilitat salarial i facilitar la previsibilitat dels costos retributius. Aquesta decisió s'inscriu en l'equilibri global de millores i ajustos que fonamenta el caràcter responsable i equilibrat del Conveni, en els termes expressats en la disposició final segona, sense que l'extinció de l'incentiu eximeixi del compliment dels deures de puntualitat, assistència i registre de jornada ni comporti renúncia als drets ja meritats o als drets individuals de font autònoma que legalment hagin de preservar-se.

Art.34. Retribució de les Hores Extraordinàries.

Durant tota la vigència del Conveni la retribució de les Hores Extres, segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Taules Salarials del Annex III del Conveni, ja incrementades en els mateixos percentatges que el SB sobre els valors/quanties de cada anualitat de la seva vigència (5% en 2026; 4% en 2027; i 4% en 2028).

En cap cas el valor de la hora extraordinària podrà ser inferior a la hora ordinària.

Hores Extres Normals.

La retribució de les Hores Extraordinàries Normals, segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Taules Salarials del/s Annex/os del Conveni, valors/quanties ja incrementades en els mateixos percentatges que el SB sobre els valors/quanties de cada anualitat de la seva vigència (5% en 2026; 4% en 2027; i 4% en 2028).

Art.35. Retribució de les Hores Nocturnes.

La retribució de les hores nocturnes s'acomodarà als valors i quanties establerts en la columna corresponent de les Taules Salarials del Annex III del Conveni (Plus Nocturnitat per Hora), ja incrementades en els mateixos percentatges que el SB de cada anualitat de la seva vigència (5% en 2026; 4% en 2027; i 4% en 2028).

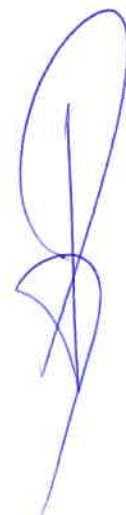
Art. 36. Retribució dels temps de Guàrdies quan constiueixin Hores Extres.

La retribució de les Hores de Guàrdia que resultin extraordinàries, segons les seves diferents classes, s'acomodarà als valors i quanties establerts en les Columnes "Hores Extres Servei Guàrdies" de les Taules Salarials del Annex III del Conveni, ja incrementades en els mateixos percentatges que el SB de cada anualitat de la seva vigència (5% en 2026; 4% en 2027; i 4% en 2028).

Art. 37. Gratificacions Extraordinàries.

1. Sense perjudici de la garantia personal que s'estableix a l'Article 32.3 i la Disposició Transitòria Tercera del "III Conveni Col·lectiu Interprovincial de Treball per a Oficines de Farmàcia de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2015-2017" respecte dels treballadors/es als que aquells preceptes es refereixen, els/les treballadores afectats/des per aquets Conveni tenen dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any : Nadal i Juny. L'import de cadascuna és, d'una mensualitat del salari basí, incrementades, per a aquells treballadors/as que tinguin dret a percebre-ho, amb el "Complement Fix Personal (CFP)/ Complement Personal Reclassificació (CPR)" establert al 1er Cc Interprovincial d'oficines de farmàcia de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2013 i 2014.

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



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

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

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

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

Art. 38. Complement Fix Personal (CFP).

1. Per a aquells/es treballadors/as que ja ho tinguessin acreditat i ho vinguessin percebent com a conseqüència de l'aplicació del 1er Conveni Col·lectiu Interprovincial de Treball d'Oficines de Farmàcia de les Províncies de Girona, Lleida i Tarragona publicat al DOG núm. 6480 de 15 d'octubre de 2013, el CFP s'abonarà distribuït en catorze pagues, formant doncs, part integrant de la retribució de les Pagues Extraordinàries.

2. Amb efectes des de l'1 de gener de 2026, per aquelles persones treballadores amb contracte de treball en vigor sense solució de continuïtat des de 31/12/2025 que ho tinguessin acreditat i/o reconegut en data 31/12/2025, el "Complement Fix Personal" (CFP), queda configurat i establert com a complement salarial mensual de naturalesa "ad personam", de quantia/import fix, no revaloritzable i no compensable ni absorbible amb cap altre concepte retributiu.

3. Amb efectes des de l'1 de gener de 2026 el seu import fix mensual serà de la mateixa quantia en què la respectiva persona treballadora ho tingués fixat el mes de desembre de 2025 conformement a la normativa convencional aplicable en l'any 2025.

Art.39. Plus Substitució.

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

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

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

3. El seu import mensual en jornada completa durant la vigència d'aquest Conveni (anys 2026, 2027 i 2028) serà de 190,00 €/mes i es meritara en les dotze (12) mensualitats ordinaries. En el cas de contractes a temps parcial es meritara i percebrà en quantia proporcional al percentatge de parcialitat contractat i/o efectivament realitzat respecte de la jornada completa.

Art.40. Garantia de percepcions mínimes.

Les retribucions salarials del present Conveni tenen el caràcter de mínimes i garantides per a tot el personal afectat.

Art.41. Clàusula d'inaplicació de condicions de treball del conveni col·lectiu.

1. Les empreses vindran obligades a comunicar per escrit a la Comissió Mixta paritaria del conveni la seva intenció de despenjament/inaplicació de condicions de treball d'aquest conveni col·lectiu salarial, al menys amb una antelació de quinze dies.

2. En funció d'allò regulat en l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i amb l'objectiu d'abordar el període de consultes que pogués acabar amb l'acord entre empresaris i treballadors, en les empreses que no hi hagués representació legal dels treballadors, aquests atribuiran la seva representació, en reunió celebrada a aquest efecte, bé a una comissió d'un màxim de tres membres, integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament, o bé a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat pels sindicats més representatius del sector i que estiguessin legitimats per formar-ne part de la Comissió Negociadora del Conveni. En aquest supòsit l'empresari podrà atribuir la seva representació a la/es organització/s empresarial/s en què estigues integrat, podent també ser aquelles les més representatives a nivell autonòmic, i amb independència de que l'organització en la qual s'estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial. El possible acord serà remès, obligatòriament, a la Comissió Mixta d'Interpretació i Vigilància del Conveni Col·lectiu Interprovincial de Treball per a Oficines de Farmàcia de Catalunya (províncies de Girona, Lleida i Tarragona), així com a l'Autoritat Laboral, hi hagi o no acord.

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

4. L'acord haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si escau i en atenció a la desaparició

de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en aquest Conveni Conveni Col·lectiu Interprovincial de Treball per a Oficines de Farmàcia de Catalunya (províncies de Girona, Lleida i Tarragona), sense que en cap cas dita inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni. L'acord d'inaplicació salarial i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

5. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Mixta d'Interpretació i Vigilància del Conveni, que disposarà de de un termini de set dies per pronunciar-se des que la discrepància li fos plantejada.

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

Capítol VII Formació Professional

Art.42. Plans de Formació.

1. La Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional fixarà les prioritats formatives de caràcter sectorial, atenent els objectius establerts en l'article 45 d'aquest Conveni.

A aquest efecte, promourà la detecció de les necessitats formatives del sector, podrà impulsar plans i accions formatives de caràcter sectorial, facilitarà la informació sobre els programes i les vies de finançament disponibles i efectuarà el seguiment i l'avaluació de les actuacions promogudes en l'àmbit del Conveni.

La Comissió informará les parts signants sobre el compliment i els resultats de les seves actuacions, almenys una vegada l'any i en la forma que ella mateixa determini.

2. La formació del personal es podrà articular mitjançant:

- a) les accions formatives programades per cada Oficina de Farmàcia per al seu personal;
- b) els plans de formació sectorials o intersectorials compromesos o promoguts en el marc de la negociació col·lectiva;
- c) l'oferta formativa programada per les administracions públiques competents per a persones treballadores ocupades;
- d) els permisos individuals de formació; i

e) les accions impartides per centres públics, centres oficials o entitats de formació acreditades, inscrites o habilitades d'acord amb la normativa aplicable.

Cada Oficina de Farmàcia podrà organitzar la formació amb mitjans propis, contractar-ne la impartició o encomanar-ne l'organització a les entitats que estiguin legalment habilitades.

L'aprovació de la Comissió Paritària serà exigible únicament respecte dels plans o actuacions sectorials que aquesta promogui, coordini o gestioni, sense perjudici de les facultats de cada Oficina de Farmàcia per programar la formació del seu personal.

En la formació programada per l'empresa es respectaran els drets d'informació i consulta de la representació legal de les persones treballadores. Quan n'hi hagi, l'empresa li sol·licitarà, abans de l'inici de les accions, l'informe preceptiu i li facilitarà la informació exigida per la normativa vigent.

3. La formació podrà impartir-se dins o fora de la jornada de treball o de forma mixta, d'acord amb la naturalesa de l'acció formativa i amb el règim legal, convencional o individual que sigui aplicable.

Quan l'assistència a la formació sigui requerida per l'empresa, aquesta serà obligatòria, sempre que guardi relació amb l'activitat de l'Oficina de Farmàcia o amb les funcions de la persona treballadora. En aquests casos, la formació no comportarà cap cost per a la persona treballadora i el temps destinat a realitzar-la tindrà, als efectes d'aquest Conveni, la consideració de temps de treball efectiu.

La formació necessària per a l'adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball anirà a càrrec de l'empresa i el temps destinat a aquesta formació tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

La formació en matèria de prevenció de riscos laborals s'impartirà, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball. Quan s'hagi d'impartir fora d'aquesta, el temps invertit es compensarà mitjançant la reducció equivalent de la jornada, i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre la persona treballadora.

4. Tot el personal de l'Oficina de Farmàcia i, especialment, les persones que exerceixin funcions de comandament, coordinació o responsabilitat, col·laborarà de bona fe en l'execució dels plans i les accions de formació quan sigui requerit, dins de l'àmbit de les seves funcions, competències i responsabilitats professionals i amb respecte a la jornada i a les condicions de treball aplicables.

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

6. Finançament dels plans i les accions de formació.

6.1. Els plans i les accions formatives, així com la participació de les persones treballadores en aquests, podran finançar-se o articular-se, totalment o

parcialment, de conformitat amb la normativa i les convocatòries vigents, mitjançant:

- a) els recursos propis de les Oficines de Farmàcia;
- b) el crèdit anual de formació assignat a cada empresa, fet efectiu mitjançant bonificacions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social, que no tenen naturalesa subvencional, inclosos, si escau, els permisos individuals de formació, els crèdits addicionals i la reserva o acumulació del crèdit en els supòsits legalment previstos;
- c) la participació de les persones treballadores en l'oferta formativa programada per les administracions públiques competents, inclosos els programes sectorials, transversals, de qualificació, requalificació, acreditació o reconeixement de competències professionals;
- d) les subvencions, els ajuts, els programes o altres instruments de finançament convocats o gestionats per l'Administració General de l'Estat, la Generalitat de Catalunya, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya o els organismes que els substitueixin, inclosos els programes de formació a mida per a empreses i els programes que en el futur els substitueixin;
- e) la formació impartida a través de la xarxa pública de centres de formació i les actuacions instrumentades mitjançant gestió directa, contractació pública, acords marc, convenis, contractes programa o qualsevol altra fórmula jurídica admesa per l'ordenament;
- f) el Fons Social Europeu Plus, els instruments que el substitueixin i qualsevol altre fons, programa o iniciativa de la Unió Europea aplicable; i
- g) qualsevol altra aportació pública o privada que sigui compatible amb les anteriors i estigui admesa per la normativa vigent.

6.2. La sol·licitud, l'obtenció o l'aplicació de cada modalitat de finançament correspondrà, segons el règim aplicable, a l'Oficina de Farmàcia, a les organitzacions signants del Conveni, a l'entitat organitzadora, a l'entitat de formació o a qualsevol altra persona o entitat que reuneixi els requisits legals per tenir la condició de beneficiària, destinatària o organitzadora.

La inclusió d'una acció en un pla de formació o la seva aprovació per la Comissió Paritària no generarà, per si mateixa, cap dret a obtenir finançament públic ni atribuirà la condició de beneficiària o d'entitat organitzadora.

En particular, l'aplicació de les bonificacions en les cotitzacions correspondrà a cada empresa respecte del seu propi crèdit de formació, sens perjudici de les possibilitats legals d'agrupació o d'encomana de l'organització a una entitat externa.

6.3. La utilització de qualsevol modalitat de finançament quedarà condicionada

al compliment dels requisits establerts en la normativa reguladora i, si escau, en les bases i convocatòries corresponents.

Art.43. Estudis i Cursos de formació professional.

1. De conformitat amb el que prevé l'article 23 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la LLei de l'Estatut dels Treballadors i per facilitar la seva formació i promoció professionals, el personal afectat pel present Conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a efectuar cursos de perfeccionament professional promoguts per la pròpia Farmàcia o altres entitats, sempre que aquests estudis se segueixin amb regularitat.

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

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

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

Art.44. Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional.

1. En el marc del present conveni i en el termini dels dotze (12) mesos següents a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, les organitzacions representatives signants es comprometen a constituir la Comissió Paritària de Formació i Promoció Professional que estarà composta, de forma paritària per les parts empresarial i sindical signatàries del conveni, distribuint-se de la següent manera : 50% per les organitzacions empresarials i 50% per les sindicals, que es distribueixen:

- Per les Organitzacions Empresarials: AGFE, AFET i AFELL.
- Per les Organitzacions Sindicals: Federació de serveis, mobilitat i consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i Unió de Treballadors de Farmàcia de Tarragona (UTFT),

2. El vot dels membres de les organitzacions signants del Conveni en la Comissió de Formació i Promoció Professional es distribuirà, al banc empresarial i sindical, respectivament:

Part Empresarial:

-AGFE : 33,33 %

-AFELL: 33;33 %

-AFET : 33,33 %

Part Sindical:

- FeSMC-UGT : 50 %
- UTFT : 50 %

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

Art.45. Objectius de la formació.

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

- a) Capacitar al personal de nou ingrés i al de plantilla en les activitats específicament farmacèutiques.
- b) Ensinistrar en el maneig de la terminologia i les característiques bàsiques dels medicaments i la seva dispensació, així com adaptar al titular del lloc de treball a les modificacions i novetats que es vagin produint en el Sector.
- c) Actualitzar els coneixements professionals exigibles per a l'acompliment del lloc de treball.
- d) Desenvolupar, en els seus diversos graus, les especialitats farmacèutiques, tant les referides al propi treball, com a l'encomanat a categories superiors.
- e) Facilitar i promoure l'adquisició dels títols oficials específics de les especialitats farmacèutiques.
- f) Fomentar el reciclatge professional per assegurar l'estabilitat del personal en la seva ocupació, en supòsits de transformació tecnològica o modificació funcional dels diferents llocs de treball.
- g) Adquirir coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.
- h) Capacitar permanentment als qui exerceixin posats de responsabilitat.
- i) Desenvolupar la personalitat del personal en els seus diversos aspectes.
- j) Facilitar l'adquisició dels coneixements que permetin aspirar a promocions de categoria o a altres llocs de treball.
- k) Adquirir els coneixements específics en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, així com en el camp dels primers auxilis i els emanats de la Comissió Paritària de Formació, Promoció Professional.
- l) Facilitar el reciclatge professional del personal que es reintegra al lloc de treball, després dels períodes d'excedència, baixes de llarga durada, etc.

Capítol VIII Salut Laboral

Art.46. Protecció de la salut, i seguretat en el treball.

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

2. En compliment del deure protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut

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

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

4. Participació del Personal:

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

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

c) L'empresari haurà de facilitar als Delegats de Prevenció l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions. Les seves competències i facultats seran les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

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

Art.47. Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral.

1. En el marc del present conveni i en el termini dels dotze (12) mesos següents a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, es constituirà la Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral que estarà composta, paritàriament, al 100 % per les parts signatàries del conveni, el 50 % en representació de les organitzacions empresarials i el 50 % en representació de les sindicals, que es distribueixen, respectivament, de la següent manera:

- Per les Organitzacions Empresarials: AGFE, AFET, i AFELL.

- Per les Organitzacions Sindicals:

Federació de serveis, mobilitat i consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i Unió de Treballadors de Farmàcia de Tarragona (UTFT),

2. El vot dels membres de la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut Laboral serà, al banc empresarial i sindical:

Part Empresarial:

-AGFE : 33,33 %

-AFELL: 33,33 %

-AFET : 33,33 %

Part Sindical:

- FeSMC-UGT : 50 %
- UTFT : 50%

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

4. La Comissió tindrà les següents competències i facultats:

a) Vigilar el desenvolupament i compliment del contingut d'aquest article del Conveni.

b) Realitzar accions tendents a promoure la difusió i coneixements sobre la Legislació de Prevenció i Riscos Laborals.

c) Establir un catàleg de llocs per a persones amb discapacitat i adaptació dels mateixos, així com garantir la protecció del personal especialment sensible a determinats riscos.

d) Dictamen i consulta sobre recursos humans, materials i determinació de mitjans en aquesta matèria.

f) Assessorament tècnic a l'empresa i representació del personal.

g) Les atribuïdes als Delegats de Prevenció. On no s'hagués designat Delegat de Prevenció, assumirà les seves funcions, on existís, col·laborarà amb el mateix.

h) Vigilància de les obligacions assignades per aquesta Llei a l'empresa, especialment en matèria de:

- Disseny i aplicació de plans i programes d'actuació preventiva.
- Participació en els Serveis de Prevenció.
- Avaluació dels factors de risc.
- Adopció de mesures i assistència per a la correcta informació i formació del personal.
- Vigilància de la salut del personal a través de l'estudi i recerca de les causes d'accidents de treball i malalties professionals, anàlisis d'ergonomia del lloc de treball, recerca sobre causes d'absentisme per malaltia professional i atenció mèdica.
- Recerca dels accidents de treball i malalties professionals, determinació de les seves causes i control d'activitats potencialment perilloses.

i) Estudis d'epidemiologia laboral.

Art.48. Uniformes de treball.

1. L'ús de l'uniforme tindrà caràcter obligatori.

2. Les Farmàcies afectades per aquest Conveni lliuraran al seu personal, a l'inici del seu contracte laboral, dues bates de treball, així com un parell de calçat adequat. Aquestes peces s'adaptaran a les condicions físiques del personal i seran d'ús exclusiu i personal, havent de renovar-se almenys una vegada a l'any.

3. En tot cas, el personal està obligat a conservar les peces subministrades amb cura i netedat.

Art.49. Protecció de la maternitat, l'embaràs, i la lactància.

1. L'avaluació dels riscos a que es refereix l'article 16 de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut d'aquelles o del fetus, en l'àmbit de l'activitat farmacèutica, que és susceptible de presentar riscos específics sobre aquest tema. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, el titular de l'Oficina adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la dona afectada. Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Entitat amb la qual la Farmàcia tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, juntament amb l'informe del Metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal, si n'hi ha, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

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

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

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

compatible amb el seu estat.

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

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

Capítol IX
Acció Social

Art.50. Incapacitat temporal.

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

a) Accidents de treball i malalties professionals.

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

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

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

Art.51. Assegurança d'accidents.

1. Tot el personal de les Oficines de Farmàcia gaudirà d'una assegurança d'accidents de treball complementari, incloent l'accident produït in itinere, sempre que el trajecte no s'hagi interromput voluntàriament, que contempli i cobreixi les contingències de mort, reconeixement/declaració legal d'incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, que contractaran els Titulars Farmacèutics pel seu

compte i càrrec, amb cobertura totes les hores del dia i tots els dies de l'any, i la garantia del qual serà de trenta-cinc mil euros per cada empleat.

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

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

Capítol X Drets Sindicals

Art.52. Principis generals.

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

Art.53. Informació sindical.

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

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

Art.54. Quota sindical.

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

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

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

Capítol XI
Règim Disciplinari

Secció 1ª. Faltes i Sancions

Art.55. Faltes laborals.

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

A) Són faltes lleus les següents:

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

A2. L'abandó sense causa fundada, del servei encara quan sigui per breu temps; si com a conseqüència es causa perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos motiu d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a «greu», segons els casos.

A3. Petits descuits en la conservació del material.

A4. Falta de condícia i neteja personal.

A5. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.

A6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

A7. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei.

A8. No comunicar, quan es produeixin, ó en els terminis legalment establerts segons el cas, els canvis/modificació de dades i situacions personals que tinguin transcendència sobre la situació fiscal/laboral/de seguretat social de la persona treballadora i/o afectin a les declaracions/comunicacions que l'empresa vingui legalment obligada a fer davant qualsevol Administració pública respecte dels seus empleats/des, sempre i quan la comunicació no vagi en contra de la normativa legal vigent o aquesta deixi a la voluntat del treballador facilitar les dades.

A9. La manca de compliment, fins a tres cops al mes, de la obligació de registre horari/diari de jornada de treball, excepte per impossibilitat de fer-ho per causa no imputable a la persona treballadora.

A10. Faltar al treball un dia al mes, tret que existeixin causes justificades.

B) Es consideren faltes greus les següents:

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

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

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

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

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

B6. La manca, més de tres cops al mes, de la obligació de registre diari de horari/jornada de treball, excepte per impossibilitat de fer-ho per causa no imputable a la persona treballadora.

B7. Utilització/us i no autoritzat de dispositius personals de connexió telefònica/telemàtica a internet/xarxes socials/missatgeria electrònica/xats, i accés a pàgs webs per qüestions personals i/o no vinculades a la tasca del puesto de treball.

C) Es consideren faltes molt greus les següents:

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

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

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

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

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

C6. Revelar a tercers estranys a l'empresa dades de reserva obligada, i infringir el deure de reserva i confidencialitat establert en els procediments d'investigació d'assetjament en el treball de l'article 59 del Conveni.

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

C8. Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.

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

C10. Originar freqüents renyines i/o enfrontaments amb els companys.

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

C12. La reiteració en la utilització/ús no autoritzat de dispositius personals i/o professionals de l'empresa de connexió telefònica/telemàtica a internet/xarxes socials/missatgeria electrònica/xats, i accés a pàgines webs pers qüestions personals i/o no vinculades a la tasca del puesto de treball.

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

Secció 2ª. Sancions. Procediment i Prescripció,

Art.56. Sancions

1. Les faltes lleus podran ser sancionades amb amonestació, sempre per escrit, o suspensió d'ocupació i sou d'entre un i tres dies.

2. Les faltes greus podran ser sancionades amb suspensió d'ocupació i sou de quatre a quinze dies.

3. Les faltes molt greus podran ser sancionades amb suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies o amb l'acomiadament.

Art.57. Procediment sancionador

1. La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà de cursar rebut o signar l'assabenta't de la comunicació.

2. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies.

3. La representació legal dels treballador/es a l'empresa, si n'hi ha, ha de ser informada per la direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

4. Els Delegats/des sindicals a l'empresa, si n'hi ha, hauran de ser igualment informats per la direcció de les empreses de les sancions imposades per faltes molt greus als seus respectius afiliats sempre i quan l'afiliació del treballador/a hagi estat prèviament comunicada per escrit i de forma fehahent a l'empresa.

Art.58. Prescripció de les faltes.

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

Capítol XII

Mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones.

Secció 1ª. Assetjament en el treball. Modalitats

Art.59. Assetjament en el treball.

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

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

Art.60. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral, i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses.

1. Definicions. Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crei un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Protocol d'actuació

2.1. La Direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'Expedient Informatiu y Contradictori.

2.2. Amb independència de les accions legals que puguin formular-se sobre la qüestió davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern només s'iniciarà amb la presentació davant la Direcció de l'empresa de Denúncia escrita en la qual hauran de fer-se constar els fets i la/es persona/es involucrades.

2.3. Comissió d'Investigació. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'Expedient Informatiu i Contradictori per part de la Direcció de l'empresa, la qual crearà una comissió de dos persones (una de les quals pot ser externa a

l'empresa) que seràn designades per la Direcció, i que tindran com a missió esbrinar i investigar els fets denunciats efectuant les diligències que considerin pertinents, i elevar a la Direcció de l'empresa un Informe de Conclusions en el qual es faran constar les diligències realitzades i, raonadament, les conclusions obtingudes sobre la situació i/o fets denunciats.

Els membres de la Comissió d'Investigació no podran tenir relació de parentiu amb qualsevol de les parts directament involucrades en els fets denunciats, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

2.4. Tant la persona denunciant com la denunciada, poden sol·licitar -si tal òrgan existís en l'empresa- que s'informi a la Representació Legal dels Treballadors de l'existència de la denuncia, i eventualment i si així ho demana/en, que un membre de la RLT quedi integrat/da en la comissió a designar per l'empresa que en aquest cas estarà composta per tres membres.

2.5. En les actuacions investigadores a realitzar, es donarà tràmit d'audiència a les persones directament involucrades en els fets denunciats, i es practicaràn les altres diligències que la comissió investigadora consideri pertinents a l'aclariment dels fets denunciats.

De totes les diligències es practiquin s'estendrà l'oportuna acta escrita que haurà de ser signada pels intervinents en la diligència de què es tracti.

Durant la tramitació de l'Expedient Informatiu/contradictori, si la gravetat de la situació ho requerís la Comissió d'Investigació pot aconsellar/proposar a l'empresa l'adopció de mesures que permetin separar laboralment la persona denunciant i denunciada.

2.6. Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies laborables i estarà sotmés a absoluta reserva i confidencialitat.

La reserva i confidencialitat enfront de tercers no involucrats (amb excepció d'altres persones que siguin requerides per intervindre en les diligències de recerca) en l'Expedient Informatiu i Contradictori s'estendrà tant sobre la identitat de denunciant i denunciat/a com als fets objecte de recerca i les diligències que es realitzin, així com a la identitat de les persones que per qualsevol causa hagin pogut ser entrevistades per la Comissió investigadora.

La obligació i deure de reserva i confidencialitat afectarà a:

- La direcció de l'empresa
- La comissió investigadora
- Les persones que per qualsevol causa i motiu intervinguin en el desenvolupament del procediment investigador

2.7. La infracció del deure de reserva i confidencialitat per les persones obligades a guardar-lo tindrà la consideració de falta laboral molt greu i podrà ser sancionada per l'empresa segons el règim disciplinari establert en aquest Conveni.

No existirà el deure de reserva i confidencialitat aquí establert per a les persones abans esmentades en cas de ser requerits per qualsevol autoritat o jurisdicció pública oficial amb competències sobre la matèria per a informar o prestar declaració sobre qualsevol aspecte relacionat amb el procediment investigador i fets objecte d'aquest.

3. La constatació de l'existència d'assetjament en el cas denunciat podrà donar lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció d'acord amb la qualificació establerta en el règim disciplinari.

A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

4. L'Expedient Informatiu/Contradictori de la investigació finalitzarà amb l'Informe de Conclusions de la Comissió Investigadora exclusivament dirigit a la Direcció de l'Empresa, la qual:

a) Informarà resumidament i per separat a denunciant i denunciat de les conclusions de la Comissió Investigadora respecte dels fets denunciats, i

b) Adoptarà, fent ús de les seves facultats directives, les mesures, disciplinàries o no, que estimi pertinents a la vista de l'esmentat Informe de Conclusions de la Comissió Investigadora.

Secció 2^a.

Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, religió, discapacitat, orientació i identitat sexual, i/o expressió de gènere, i afiliació o no a un sindicat.

Art. 61. Declaració de Principis generals.

1. Les empreses del sector estan compromeses a vetllar pel compliment dels principis de no discriminació i igualtat en el treball amb caràcter general, no admetent-se discriminacions per raó de sexe, estat civil, edat, raça o ètnia, religió, discapacitat, orientació sexual, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, etc.

Per a això, les empreses vénen obligades a respectar i aplicar el principi d'igualtat de tracte efectiva, i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i donar lloc a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

2. Pel que fa a l'obligació d'elaborar, o no, Plans d'Igualtat en les empreses, s'estarà al que es disposi a cada moment en la legislació laboral vigent.

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

3.1. L'accés a l'ocupació, promoció professional, la formació, estabilitat en l'ocupació, i la igualtat salarial en treballs d'igual valor.

3.2. Vetllar perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.

3.3. Vetllar perquè les dones treballadores tinguin la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salarials, de manera que a igual treball i condicions les dones sempre tinguin igual retribució.

3.4. Vetllar perquè les dones treballadores en el sector, en igualtat de condicions, tinguin les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

4. Igualtat retributiva. L'empresa esta obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per aixó, les empreses estan obligades a portar un registre retributiu amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Art. 62. Víctimes de violència de gènere i del terrorisme

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

També tindran dret a desenvolupar el seu treball parcialment a distància si aquest sistema de treball estigués implantat a l'empresa i aquesta modalitat de treball a distància fós compatible amb el lloc de treball i funcions desenvolupades en la empresa per la persona afectada.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en el convenis col·lectiu o en els acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre

l'empresa i les persones treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a les persones afectades, sent aplicables les regles establertes en l'apartat 7 de l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors la Llei de l'Estatut dels Treballadors, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Art.63. Ocupació de persones amb discapacitat. Quota de reserva i mesures alternatives.

1. Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que ocupin cinquanta o més persones treballadores estan obligades que, com a mínim, el 2 % de la seva plantilla total estigui integrat per persones treballadores amb discapacitat, de conformitat amb l'article 42.1 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

El còmput de la plantilla i de la quota de reserva s'efectuarà sobre la plantilla total de l'empresa, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball i la modalitat de contractació laboral de les persones que hi prestin serveis, d'acord amb les regles legalment i reglamentàriament vigents.

També es computaran les persones treballadores amb discapacitat que prestin serveis a l'empresa mitjançant contractes de posada a disposició concertats amb empreses de treball temporal, en els termes legalment establerts.

2. El compliment directe de la quota de reserva mitjançant l'ocupació efectiva de persones treballadores amb discapacitat constitueix la regla general.

Només excepcionalment, de manera parcial o total, les empreses podran acudir al compliment alternatiu de l'obligació de reserva mitjançant l'aplicació de les mesures reglamentàriament establertes, sempre que concorri algun dels supòsits legals d'excepcionalitat i que, amb caràcter previ, s'hagi obtingut la corresponent declaració administrativa d'excepcionalitat i l'aprovació de les mesures alternatives que siguin aplicables.

3. El règim jurídic de la declaració d'excepcionalitat i de les mesures alternatives, inclosos el seu procediment, còmput, quantia, vigència, seguiment i acreditació, es regirà pel Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel Decret 86/2015, de 2 de juny, quan sigui aplicable per raó del territori i de l'Administració competent, i per la resta de normativa vigent que els desenvolupi, modifiqui o substitueixi.

Art. 64. Persones LGTBIQ+.

Atesa la normativa vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ i en particular el que disposa el *Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre*, sobre protocols d'assetjament i mesures de protecció, les parts negociadores constaten que els centres de treball inclosos en l'àmbit funcional del present conveni no superen el llindar de 50 persones treballadores.



En conseqüència, i d'acord amb el que estableix la normativa esmentada, la qual condiona l'obligatorietat d'incorporar mesures específiques i un protocol d'assetjament LGTBIQ+ a empreses amb una plantilla superior a 50 persones, es determina que en el present conveni no resulta exigible la inclusió d'aquestes mesures ni del protocol específic.

Amb independència d'aquesta manca d'obligatorietat legal, les parts signants recomanen que les empreses considerin de manera voluntària l'implementació de mesures de sensibilització, prevenció i, eventualment, actuació en matèria de diversitat sexual i de gènere, així com, en el seu cas, protocols interns que coadjuvin a entorns laborals segurs, respectuosos i lliures de discriminació, en línia amb els principis inspiradors de la normativa vigent en matèria d'igualtat.

Sense perjudici d'això, les parts reafirmen el seu compromís amb la igualtat, la diversitat i la no-discriminació, i acorden mantenir els mecanismes generals de prevenció, detecció i actuació davant qualsevol conducta discriminatòria, d'acord amb la legislació laboral i de prevenció de riscos laborals aplicable.

Capítol XIII

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Art. 65. Solució extrajudicial de conflictes laborals.



Als efectes de solventar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Mixta de d'Interpretació i Vigilància del Conveni, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/ores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències del citat Tribunal a efectes del que estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol XIV

Comissió Mixta d'Interpretació i Vigilància del Conveni

Art.66. Comissió Mixta d'Interpretació i Vigilància del Conveni.



Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió Mixta com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present Conveni col·lectiu, així com confeccionar i aprovar les taules salarials en els casos en què així procedeixi per aplicació de la/s clàusula/es de revisió/actualització salarial prevista/es en el Conveni.

La seva funció 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 Mixta estarà integrada paritàriament per un 1 membre de cadascuna de les organitzacions sindicals signants del present conveni i per 1 membre de cadascuna de les organitzacions empresarials signants i afectades pel mateix.

Així mateix, la Comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en quantes matèries són de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts.

Les reunions ordinàries tindran lloc cada quatre mesos. Les extraordinàries quan, per la urgència de l'assumpte, sigui convocada a instància de qualsevol dels representants de les organitzacions signats que en formen part.

S'acorda establir com a domicili social de la Comissió Mixta: C/. Casanova núm. 84-86, entresòl 1-C de 08011 Barcelona.

Procediment

1. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació e interpretació del present conveni marc. La part a la que interessi la intervenció de la Comissió mixta, haurà de presentar un escrit dirigit a l'esmentada Comissió en el domicili indicat, fent constar expressament:

- Nom, cognom, domicili i DNI del o dels sol·licitants (o denominació social, domicili i CIF, en cas de ser persona jurídica) i en tot cas l'adreça electrònica, si la tingués.
- Identificació i justificació de la representació en la qual actua.
- Exposició clara de l'objecte de la consulta o conflicte i la seva pretensió concreta, acompanyant la documentació que interessi al seu dret.

2. La Comissió Mixta es reunirà en termini de 10 dies hàbils excloent dissabtes i diumenges i festius des de la data de recepció de l'escrit d'inici, per conèixer i deliberar respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat.

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió Mixta si compareixen, almenys, dos dels seus components per cada una de les parts, social i empresarial, que la integren.

La Comissió Mixta, d'ofici o a petició de parts, podrà convocar de compareixença conjunta les parts afectades pel conflicte col·lectiu per completar la informació, en el cas de la qual se suspèn el termini per emetre la Resolució.

Les resolucions de la Comissió Mixta s'adoptaran per majoria simple dels vots dels seus membres integrants i hauran de comptar, alhora, amb la majoria simple dels vots de cadascuna de les seves parts, l'empresarial i la social.

En cas d'existir acord al si de la Comissió Mixta, aquesta emetrà el seu dictamen en el termini màxim de 15 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i dies festius des de la data de la seva reunió, que remetrà al sol·licitant per correu certificat o per correu electrònic.

En cas que la Comissió mixta no arribés a un acord respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat, s'aixecarà acta del desacord, que es comunicarà a les parts interessades en la consulta o conflicte col·lectiu.

Posteriorment, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, i en el cas de no donar-se resolució del litigi en aquest àmbit quedarà expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

Si en 15 dies hàbils, excloent dissabtes, diumenges i festius, des de la recepció de la consulta, la Comissió Mixta no s'hagués reunit o, havent-se reunit, no hagués emès Resolució, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, de no donar-se resolució del litigi en aquest àmbit quedarà expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

3. De conformitat amb el previst a l'article 82.3) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per a la modificació substancial col·lectiu de condicions de treball establertes al present Conveni, les parts seguiran els tràmits regulats a l'article 41.4 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels Treballadors quan es donguin els requisits exigits legalment.

En cas de desacord, durant el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà la discrepància a la Comissió mixta, que es tramitarà en la forma i terminis establerts en els apartats 1 i 2 d'aquest article.

4. La Comissió Mixta, amb caràcter previ a l'inici de la seva intervenció, oferirà a les parts i per al supòsit de no resoldre l'esmentada Comissió la discrepància sotmesa a la seva consideració, sotmetre's a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i partint dels motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Adicionalment a l'anterior la intervenció de la Comissió Mixta, en cas de discrepància en el seu si i de no assumptió de l'arbitratge vinculant, comporta la submissió expressa de les parts, als procediments establerts en els procediments de conciliació, i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposició Transitòria

Amb efectes d'1 de gener de 2026, l'incentiu variable (I.V.) queda suprimit com a concepte retributiu d'aquest conveni i integrat en el salari base, en un import/quantia mensual equivalent a l'1% del salari base mensual vigent a 31 de desembre de 2025 en cada lloc de treball. La xifra resultant constitueix el salari base estructural de partida sobre el qual s'aplica l'increment general del 5% pactat per a 2026, conforme a la taula de l'annex III.1.

Les quantitats que les empreses haguessin abonat des de l'1 de gener de 2026 en concepte d'Incentiu Variable tindran la consideració de quantitats abonades a

compte de les diferències salarials de l'exercici 2026 derivades de l'aplicació de les noves taules -tant per la integració de l'1% com per l'increment general del 5%-, i seran compensables i absorbibles amb aquestes, sense que escaigui el seu abonament duplicat.

La compensació i/o absorció operarà en còmput anual i global sobre el conjunt de les quantitats percebudes durant l'exercici 2026. En conseqüència, les empreses afectades únicament restaran obligades a satisfer la diferència que en resulti a favor de la persona treballadora, dins del termini límit previst al capítol VI.

El que disposa aquesta disposició transitòria no altera la naturalesa consolidada del nou salari base, que operarà com a tal a tots els efectes des de l'1 de gener de 2026.

Disposicions Finals

Primera. Pagament de diferències retributives de l'any 2026 per l'aplicació del Conveni.

El pagament de les diferències econòmiques/retributives resultin de l'aplicació retroactiva a 1 de gener de 2026, es podrà fer per les empreses, amb data límit del 31 de desembre de 2026.

Segona. Fonament, finalitat i equilibri dels acords del Conveni.

1. Autonomia col·lectiva i responsabilitat negociadora.

Les organitzacions empresarials i sindicals signants del VI Conveni col·lectiu interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, per als anys 2026, 2027 i 2028, expressen mitjançant aquest acord l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, reconeguda per l'article 37.1 de la Constitució i desenvolupada pel títol III de l'Estatut dels treballadors, en el marc de la legitimació i les majories legalment exigibles.

En l'exercici d'aquesta funció representativa, les parts assumeixen la responsabilitat de conciliar la millora de les condicions laborals amb les necessitats d'organització i la sostenibilitat de les oficines de farmàcia, atenent la continuïtat i la qualitat de l'assistència farmacèutica a la població.

2. Valoració conjunta de les prestacions i contraprestacions.

Els acords assolits responen a una valoració conjunta de les millores, els compromisos i els ajustos recíprocament assumits. El seu equilibri no rau en la consideració aïllada de cada clàusula, sinó en la relació entre les mesures salarials, de temps de treball, de conciliació, de formació i d'organització que integren la nova regulació.

La successió respecte del V Conveni 2023-2025 comporta, en les matèries disponibles per a la negociació col·lectiva, tant la millora de determinades condicions com la modificació o substitució d'altres, d'acord amb els articles 82.4 i 86.5 de l'Estatut dels treballadors.

3. Millora i estabilització de la retribució comuna.

En matèria salarial i amb perspectiva de futur, el Conveni prioritza l'increment del salari base sobre el que s'indexen altres complements salarials convencionals i l'estabilització de la retribució global convencional. Amb aquesta finalitat, integra en el salari base l'import equivalent a l'1 % del salari base de 2025 vinculat a l'extinció de l'Incentiu Variable, abans d'aplicar l'increment del 5 % corresponent a 2026, i estableix increments del 4 % per a 2027 i del 4 % per a 2028. La quantia incorporada deixa així de dependre de les condicions individuals de meritació de l'incentiu extingit i s'universalitza per a totes les persones treballadores en el sector sense que això eximeixi del compliment dels deures de puntualitat, assistència i registre de jornada.

Aquestes mesures es completen amb les clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC, amb els límits i efectes temporals expressament pactats, l'actualització anual de les retribucions de les hores extraordinàries, de nocturnitat i de les hores extraordinàries de servei de guàrdia, i l'increment del plus de substitució a 190 euros mensuals per a la jornada completa, en els termes dels articles corresponents.

4. Reordenació dels complements personals.

La nova configuració del Complement Fix Personal i del Complement Fix Personal Ex-Primavera respon a l'opció de concentrar els increments futurs en els components retributius comuns i generals del Conveni. Per a les persones que hi tinguin dret en els termes expressament establerts, aquests dos complements mantenen la quantia nominal de referència de desembre de 2025 i el caràcter no compensable ni absorbible, però deixen de ser revaloritzables.

La preservació nominal d'aquests complements, la supressió de la seva revalorització i la millora del salari base són elements recíprocs de la nova ordenació salarial i les parts signants els han valorat conjuntament.

5. Temps de treball i conciliació.

La reducció de la jornada anual màxima ordinària de l'article 17, de 1.782 hores a 1.767 hores el 2026, i a 1.752 hores el 2027 i el 2028, s'inscriu en una reordenació del temps de treball que les parts ponderen conjuntament amb el règim transitori i l'extinció de la llicència per assumptes propis de l'article 29. Aquesta opció prioritza la reducció del límit anual ordinari, sense alterar el règim específic del personal nocturn ni atribuir una equivalència horària individual automàtica entre les mesures esmentades.

En l'àmbit de la conciliació, s'amplia de quinze a vint-i-quatre hores anuals el permís per acompanyar familiars en tractaments oncològics o contra la leucèmia, i s'incorpora el permís conjunt de fins a vint-i-quatre hores anuals per a la persona treballadora i/o l'acompanyament a visites mèdiques regulat a l'article 24.1.g), amb els subjectes causants, requisits i condicions establerts en aquest article.

6. Organització del servei i previsibilitat.

Com a elements de l'equilibri assolit, el Conveni generalitza la possibilitat de distribuir irregularment fins al 15 % de la jornada anual, amb respecte als descansos, al preavís mínim i a les exigències del calendari laboral. Així mateix, amplia els terminis de preavís de cessament voluntari dels grups professionals I,

II i III, mantenint el règim específic dels altres grups i de la contractació de durada determinada.

Aquestes mesures s'orienten a facilitar la planificació dels recursos humans, l'adaptació de la prestació de treball a les necessitats del servei i la cobertura de les vacants. La determinació d'un marc temporal de tres anys i de les regles d'actualització i liquidació retributiva aporten, alhora, previsibilitat a empreses i persones treballadores.

7. Formació i actualització del marc convencional.

La renovació de la regulació de la formació professional combina la planificació sectorial amb la capacitat de cada oficina de farmàcia per organitzar la formació del seu personal, i explicita les garanties de còmput del temps i d'absència de cost per a la persona treballadora en els supòsits previstos. La diversificació de les vies de finançament s'entén subjecta als requisits legals corresponents.

La incorporació o actualització de previsions que responen a obligacions legals contribueix a ordenar el text convencional, però, no constitueix una contraprestació que permeti limitar drets de caràcter necessari.

8. Caràcter responsable i equilibrat del acord convencional.

Per tot això, les parts signants valoren el Conveni com un pacte col·lectiu responsable i equilibrat: responsable, perquè combina la millora de les condicions laborals amb l'assumpció de compromisos i ajustos orientats a fer-ne viable l'aplicació; i equilibrat, perquè articula prestacions i contraprestacions recíproques amb la finalitat de compatibilitzar el progrés social, la sostenibilitat de les oficines de farmàcia, l'estabilitat de l'ocupació i la qualitat del servei.

Aquesta disposició expressa la finalitat i els criteris de ponderació del pacte, sense modificar el contingut, les quanties, els requisits ni els efectes temporals dels articles que el regulen. La seva interpretació i aplicació respectaran les normes imperatives, la igualtat i la no-discriminació, els drets ja meritats i els drets individuals de font autònoma que legalment hagin de preservar-se, així com les competències de control administratiu i judicial.

ANNEX I. Documentació exigible en els casos de d'inaplicació de condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu.

Les Oficines de Farmàcia que sol·licitin acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu hauran de remetre a la Comisión Mixta del conveni, amb la petició de despenjament contemplada en l'article 41, la següent documentació, en fotocòpies compulsades quan es tracti de documents públics i signades pel titular facultatiu en el cas de documents privats:

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

ANNEX II

Catàlec de Factors de Promoció Professional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elements que cal considerar en aquest camp:

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



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

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

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

Aquest factor comprèn els següents elements:



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



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



ANNEX III – TAULES SALARIALS 2026-2027-2028 - (Annex III.1 ; III.2; i III.3).



VI CC INTERPROVINCIAL OFICINES FARMACIA CATALUNYA PROV. GIRONA-LLEIDA-TARRAGONA

ANNEX III.1 - TAULA SALARIAL 2026													
ANY 2026 - 1 de Gener a 31 Desembre													
GRUPS PROFESSIONALS i LLOCS DE TREBALL	SB 14 MENS	CFPEXPH 12 MENS	CFP 14 MENS	Plus Noct Hora	H. Extr. Normals				H. Extr. Serv. Guàrdia		Prop. Jornad PLUS SUBST 12 MENS	€	
					HE Diu		HE Noc		HESG Lab	HESG Fest			
					Lab	Fest	Lab	Fest					
GRUP I PERSONAL FACULTATIU	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
Llicenciad/a-Grau Farmaceutic/a	2.114,52	Art. 33.3	Art. 38	2,25	26,03	32,41	32,41	35,62	16,80	22,71	190,00		
Llicenciad/a-Grau No Farmaceutic/a	1.847,25	Art. 33.3	Art. 38	1,96	22,74	28,32	28,32	30,45	14,68	19,82			
GRUP II PERSONAL TÈCNIC													
Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.524,79	Art. 33.3	Art. 38	1,49	17,63	21,89	21,89	24,14	11,35	15,38			
Tècnic/a Sup. Ortopèdia	1.524,79	Art. 33.3	Art. 38	1,49	17,63	21,89	21,89	24,14	11,35	15,38			
Diplomat/d'a No Farmaceutic/a	1.476,48	Art. 33.3	Art. 38	1,49	17,63	21,89	21,89	24,14	11,35	15,38			
GRUP III PERSONAL AUXILIAR													
Auxiliar Major Diplomàt/d'a (a extingir)	1.664,48	Art. 33.3	Art. 38	1,62	19,17	23,91	23,91	26,38	12,42	16,80			
Auxiliar Diplomàt/d'a (a extingir)	1.524,79	Art. 33.3	Art. 38	1,49	18,45	21,89	21,89	24,14	11,35	15,38			
Auxiliar de Farmàcia	1.386,56	Art. 33.3	Art. 38	1,38	15,59	19,98	19,98	22,01	10,42	13,95			
Ajudant (a extingir)	1.299,96	Art. 33.3	Art. 38	1,26	15,03	18,69	18,69	20,59	9,71	13,14			
Personal Oficis Diversos	1.159,50	Art. 33.3	Art. 38	1,12	13,39	16,67	16,67	18,90	8,90	12,05			
GRUP IV PERSONAL ADMINISTRATIU													
Jefe/Cap administratiu/va	1.600,01	Art. 33.3	Art. 38	1,62	19,05	23,78	23,78	26,15	12,42	16,68			
Jefe/Cap de Secció (a extingir)	1.476,48	Art. 33.3	Art. 38	1,49	17,20	21,89	21,89	24,14	11,35	15,38			
Comptable / Caixer/a	1.410,30	Art. 33.3	Art. 38	1,38	16,80	20,94	20,94	23,04	10,87	14,68			
Administratiu/va (a extingir)	1.382,65	Art. 33.3	Art. 38	1,38	16,80	22,00	20,94	23,08	10,87	14,68			
Oficial Administratiu/va	1.343,43	Art. 33.3	Art. 38	1,38	15,97	19,98	19,98	22,01	10,42	13,95			
Auxiliar Administratiu/va i Caixa	1.217,63	Art. 33.3	Art. 38	1,26	14,54	18,10	18,10	19,87	9,47	12,65			
GRUP V PERSONAL SUBALTERN													
Mosso/a	1.194,12	Art. 33.3	Art. 38	1,26	14,54	18,10	18,10	19,87	9,47	12,65			
Personal de Neteja	1.194,12	Art. 33.3	Art. 38	1,26	14,54	18,10	18,10	19,87	9,47	12,65			

Clausula SMI (Salari Minim Interprofessional) en Càlcul Anual: En cap cas la suma total dels imports anuals corresponents al Salari Base, Complements Personals, Funcionals, Complement Fix Personal, Complement Fix Personal Expressimavera, establerts en el Conveni juntament amb, en el seu cas, d'altres Complements Salarials, Millors o Plusos concedits voluntàriament concedits per les empreses podrà, en còmput anual i a jornada completa, resultar inferior a l'import mínim anual legalment establert en cada moment pel Govern en fixació del SMI. Si el sumatori brut anual de tots els conceptes retributius de la persona treballadora resultés inferior a l'import brut anual del SMI, la diferència bruta anual existent entre totes dues quantitats s'abonarà per les empreses prorratejada en 12 mensualitats en concepte de "Complement a SMI".

V.M. Moya

VI CC INTERPROVINCIAL OFICINES FARMACIA CATALUNYA PROVINC. GIRONA-LLEIDA-TARRAGONA

ANNEX III.3 - TAULA SALARIAL 2028														
ANY 2028 - 1 Gener a 31 Desembre														
GRUPS PROFESSIONALS i LLOCS DE TREBALL	SB 14 MENS €	CFExPri 12 MENS €	CFP 14 MENS €	Plus Noct Hora €	H. Extr. Normals				H. Extr. Serv. Guàrdia		Prop. Jornad PLUS SUBST 12 MENS €			
					HE Diu Lab €	HE Diu Fest €	HE Noc Lab €	HE Noc Fest €	HESG Lab €	HESG Fest €				
					€	€	€	€	€	€				
GRUP I PERSONAL FACULTATIU														
Llicenciat/da-Grau Farmaceutic/a	2.287,07	Art. 33.3	Art. 38	2,43	28,15	35,06	35,06	38,52	18,17	24,56	190,00			
Llicenciat/da-Grau No Farmaceutic/a	1.997,99	Art. 33.3	Art. 38	2,12	24,60	30,63	30,63	32,93	15,88	21,44				
GRUP II PERSONAL TECNIC														
Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.649,21	Art. 33.3	Art. 38	1,61	19,07	23,68	23,68	26,11	12,28	16,64				
Tècnica Sup. Ortopèdia	1.649,21	Art. 33.3	Art. 38	1,61	19,07	23,68	23,68	26,11	12,28	16,64				
Diplomat/da No Farmaceutic/a	1.596,96	Art. 33.3	Art. 38	1,61	19,07	23,68	23,68	26,11	12,28	16,64				
GRUP III PERSONAL AUXILIAR														
Auxiliar Major Diplomati/da (a extingir)	1.800,30	Art. 33.3	Art. 38	1,75	20,74	25,86	25,86	28,53	13,44	18,17				
Auxiliar Diplomati/da (a extingir)	1.649,21	Art. 33.3	Art. 38	1,61	19,95	23,68	23,68	26,11	12,28	16,64				
Auxiliar de Farmàcia	1.499,70	Art. 33.3	Art. 38	1,49	16,86	21,61	21,61	23,80	11,27	15,09				
Ajudant (a extingir)	1.406,04	Art. 33.3	Art. 38	1,36	16,25	20,22	20,22	22,27	10,51	14,21				
Personal Oficis Diversos	1.254,11	Art. 33.3	Art. 38	1,22	14,48	18,03	18,03	20,44	9,63	13,04				
GRUP IV PERSONAL ADMINISTRATIU														
Jefe/Cap administratiu/va	1.730,57	Art. 33.3	Art. 38	1,75	20,60	25,72	25,72	28,28	13,44	18,05				
Jefe/Cap de Secció (a extingir)	1.596,96	Art. 33.3	Art. 38	1,61	18,60	23,68	23,68	26,11	12,28	16,64				
Comptable / Caixer/a	1.525,38	Art. 33.3	Art. 38	1,49	18,17	22,65	22,65	24,92	11,75	15,88				
Administratiu/va (a extingir)	1.495,47	Art. 33.3	Art. 38	1,49	18,17	23,79	22,65	24,96	11,75	15,88				
Oficial Administratiu/va	1.453,05	Art. 33.3	Art. 38	1,49	17,27	21,61	21,61	23,80	11,27	15,09				
Auxiliar Administratiu/va i Caixa	1.316,99	Art. 33.3	Art. 38	1,36	15,73	19,58	19,58	21,49	10,24	13,68				
GRUP V PERSONAL SUBALTERN														
Mossola	1.291,56	Art. 33.3	Art. 38	1,36	15,73	19,58	19,58	21,49	10,24	13,68				
Personal de Neteja	1.291,56	Art. 33.3	Art. 38	1,36	15,73	19,58	19,58	21,49	10,24	13,68				

Clausula SMI (Salari Mínim Interprofessional) en Càlcul Anual: En cap cas la suma total dels imports anuals corresponents al Salari Base, Complements Personals, Funcionals, Complement Fix Personal, Complement Fix Personal Exprimavera, establerts en el Conveni juntament amb, en el seu cas, d'altres Complements Salarials, Millors o Plusos concedits voluntàriament concedits per les empreses podrà, en càlcul anual i a jornada completa, resultar inferior a l'import mínim anual legalment establert en cada moment pel Govern en fixació del SMI. Si el sumatori brut anual de tots els conceptes retributius de la persona treballadora resultés inferior a l'import brut anual del SMI, la diferència bruta anual existent entre totes dues quantitats s'abonarà per les empreses prorratejada en 12 mensualitats en concepte de "Complement a SMI".

J.M. MORA



J. M. Moly