

Dimarts, 20 de novembre de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a Oficines de farmàcia de la província de Barcelona, per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 08003235011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a Oficines de farmàcia de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació de farmàcies de Barcelona, CCOO i UGT, el dia 4 d'octubre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per a Oficines de farmàcia de la província de Barcelona, per als anys 2011-2013, (codi de conveni núm. 08003235011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2013

CAPÍTOL I

Àmbit d'aplicació

És acordat pels interlocutors vàlids i representatius del sector d'oficines de farmàcia en l'àmbit territorial de la província de Barcelona:

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

Part social/sindical: CCOO i UGT.

Secció 1

Àmbits territorial, personal i funcional

Article 1. Àmbits Personal i Funcional.

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

Secció 2

Àmbit temporal: vigència i durada

Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

2.1 El present Conveni té una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2013, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament.

2.2 Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2013, o de qualsevol de les seves pròrrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per part de qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per

Dimarts, 20 de novembre de 2012

escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 1 mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

2.3 Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, el seu contingut restarà vigent durant un període màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva expiració. Transcorregut el termini d'ultraactivitat normativa aquí pactat, el Conveni decaurà legalment i s'aplicaran les previsions legals establertes amb caràcter general per la legislació vigent.

Article 3. Vinculació a la totalitat.

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

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

Article 4. Compensació i absorció.

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

4.2 Així mateix, ha d'operar la compensació i absorció en matèria retributiva per a totes les quantitats econòmiques reconegudes i/o abonades o que les empreses abonin, o hagin abonat, als treballadors a compte del Conveni a partir de l'1 de gener de 2011 o en cada any de vigència del present Conveni.

Article 5. Condició més beneficiosa i garantia personal.

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

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

Capítol II
Classificació del personal

Secció 1
Classificació funcional

Article 6.

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

Article 7. Grups i Categories professionals.

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

Grup 1: Personal facultatiu de farmàcia.

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

Grup 2: Personal tècnic de farmàcia.

Comprèn les següents categories:

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

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

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

d) Diplomad/da no farmacèutic, que comprèn als que en possessió d'una Diplomatura universitària exerceixen i desenvolupen a la farmàcia els serveis professionals per als que es trobin legalment autoritzats, habilitats i professionalment capacitats, serveis auxiliars i/o complementaris a l'activitat pròpia de les farmàcies, com per exemple analistes, podòlegs, dietistes, etc.

Grup 3: Personal auxiliar de farmàcia.

Comprèn les següents categories:

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

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

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

Grup 4: Personal administratiu.

Comprèn les següents categories:

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

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

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

Grup 5: Personal subaltern.

Comprèn les següents categories:

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

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

Capítol III

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

Secció 1

Ingressos i període de prova

Article 8. Ingressos.

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

8.2 La durada del període de prova no pot excedir:

3 mesos per al personal facultatiu.

2 mesos per als auxiliars diplomats.

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

Secció 2

Ascensos

Article 9.

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

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

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

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

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

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

Secció 3

Contractes temporals

Article 10. Contractes per obra o servei determinat.

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Article 11. Contractes en pràctiques.

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

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

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

La modalitat contractual prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors (contractes eventuals per circumstàncies de la producció) pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos.

Les empreses d'oficines de farmàcia poden acollir-se a aquest contracte quan les circumstàncies de prestació de servei o ampliació de servei o requereixin, tant per situació de mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes que ho exigeixin, encara que sigui una activitat normal en l'empresa.

Secció 4

Canvi de lloc de treball

Article 13. Feines de categoria superior.

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

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

Article 14. Feines d'una categoria inferior.

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

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

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

Secció 5

Cessaments

Article 15.

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

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

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

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

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

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

Cessament amb 10 anys d'antiguitat:

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

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

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

Capítol IV

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

Article 17. Jornada ordinària.

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

Sense perjudici d'altres acords als que es pugui arribar en el si de l'empresa entre l'empresari i el/s treballador/s o la representació legal unitària d'aquestos, l'empresa podrà distribuir irregularment al llarg de l'any el 10 per cent (182 hores) de la jornada anual pactada.

Aquesta distribució irregular haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos legalment i els treballadors hauran de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella distribució irregular decidida per l'empresa.

Article 18. Horari de treball.

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

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

Article 19. Hores extraordinàries.

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

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

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

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

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

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

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

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

19.5 Serveis de guàrdia.

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

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

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

Article 20. Descansos.

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

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

Article 21. Vacances.

Tot el personal afectat pel present Conveni gaudeix d'un període anual de 30 dies de vacances, preferentment a l'estiu, i s'ha de comunicar el període de gaudi amb una antelació mínima de 2 mesos. El gaudi es pot fraccionar en 2 períodes, sempre que un no sigui inferior a 21 dies naturals. El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances, segons el nombre de dies treballats, que es calcula per dotzenes parts, i la seva fracció es compta com a mes complet.

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

Article 22. Llicències.

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

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

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

e) Quinze dies naturals en els casos de matrimoni.

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

g) Un dia per canvi de domicili.

h) Tres dies l'any per a assumptes propis del treballador/a. L'exercici efectiu d'aquest permís/licència retribuïda per part dels treballadors/es haurà d'ajustar-se als següents paràmetres i condicions:

1. La llicència per assumptes propis haurà d'ésser sol·licitada per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies naturals a la data en que es vulgui gaudir.

2. No podran coincidir en el/s mateix/os dies de gaudi/exercici de la llicència dos empleats de la Oficina de Farmàcia. En cas de coincidència de més d'un empleat en el/s dia/es de petició, tindrà prioritat de gaudi el treballador/a que primer hagi presentat a l'empresa la seva sol·licitud.

3. La/es data/es concreta/es de gaudi i exercici de la llicència per part dels treballadors també podrà ser denegada per l'empresa i el/la treballador/a haurà d'escollir/fixar una/es altra/es dates si:

- Es sol·licita el gaudi/exercici de la llicència en el/s dia/es immediatament anteriors o posteriors a festes laborals oficials o dies de festa o no laborables que ja estiguin convinguts/des en calendari laboral de l'empresa.

- Si existeixen circumstàncies productives, o raons organitzatives (com per exemple acumulació de treball/feina, baixes per malaltia o altres absències justificades d'altres treballadors, coincidència amb període o data de realització d'inventaris, etc.) que justifiquin la conveniència i/o necessitat d'un canvi en la/es data/es de gaudi de la llicència.

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

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

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

Article 23. Protecció de la maternitat.

23.1. En el cas de maternitat, la treballadora/treballador té dret a passar a la situació d'excedència per un període màxim de 3 anys a comptar des de la data de terminació del període de descans obligatori, amb la finalitat d'atendre la criança i educació del fill. A aquest efecte ho ha de sol·licitar per escrit i l'empresa està obligada a la seva immediata concessió. Durant els 2 primers anys, prèvia sol·licitud de reingrés formulada per escrit, de la qual ha d'acusar recepció l'empresari farmacèutic, la treballadora excedent té dret a la reincorporació automàtica al mateix lloc de treball que desenvolupava en sol·licitar l'excedència. Transcorregut l'esmentat termini, la reincorporació també ha de ser automàtica, però la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

23.2 L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió en l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores,

Dimarts, 20 de novembre de 2012

l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, si cal, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

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

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

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

23.4 Si l'esmentat canvi de lloc no és tècnicament i objectivament possible o no es pot exigir raonablement per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o un altre lloc compatible amb el seu estat.

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

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

Capítol V Retribucions

Secció 1 Disposicions generals

Article 24.

Les retribucions del personal comprès en el present Conveni estan constituïdes pel salari base i els seus complements, i corresponen a la jornada normal ordinària a què fa referència l'article 17.

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

Article 25.

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

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

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

Secció 2 Salari base

Article 26. Salari Base.

26.1 Es pacten, per a la vigència del present Conveni, les següents retribucions:

Dimarts, 20 de novembre de 2012

a) Per al període des de l'1 de gener de 2011 fins al dia 31 d'agost de l'any 2012: Seran vigents les Taules Salarials aprovades per l'any 2010 per la Comissió Paritària d'aquest Conveni el dia 20 de gener de 2011, publicades per Resolució de 28 de gener de 2011 al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* de 14-02-2011.

b) Per al període des de l'1 de setembre de 2012 fins el 31 de desembre de 2012: Es pacta un augment del 0,5 % sobre el valor del Salari Base expressat a les Taules Salarials vigents a 31.08.2012.

Les Taules Salarials d'aplicació des del dia 1 de setembre de 2012 fins el 31 de desembre de 2012, són les que hi consten a l'Annex 1 al present Conveni.

Les diferències salarials que resultin de l'aplicació dels nous salaris des de l'1 de setembre de 2012 hauran de ser abonades/liquidades als treballadors en el termini màxim dels tres mesos següents a la data de signatura d'aquest Conveni.

c) Per el període 1 de gener de 2013 fins el 31 de desembre de 2013: Es pacta un augment del 0,5 % sobre el valor del Salari Base expressat a les Taules Salarials vigents a 31.12.2012.

Les Taules Salarials d'aplicació des del dia 1 de gener de 2013 fins el 31 de desembre de 2013, són les que hi consten a l'Annex 1 al present Conveni.

26.2 Així doncs, el salari base i les demés retribucions dels treballadors afectats per aquest Conveni seran les que per a cada grup i categoria professional es reflecteix en les Taules Salarials annexes d'aquest Conveni.

Secció 3 Complements salarials

Article 27. Complements de caràcter personal, funcional i de lloc de treball.

27.1 Complement Fix Personal (CFP).

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

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

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

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

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

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

Com sia que la naturalesa d'aquest Complement i el motiu pel qual es va instaurar i establir fou la de compensar als treballadors/es que venien percebent complement salarial d'antiguitat en data 1 de juliol de 2005, no tenen dret a

Dimarts, 20 de novembre de 2012

percebre'l els treballadors/es de nova contractació, així com aquells/lles que, en data 1 de juliol de 2005, no hi vinguessin percebent l'antic i ja extingit Complement Salarial per Antiguitat.

27.3 Plus nocturnitat. Jornada en torn de nit.

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

27.4 Plus d'eventualitat (PEV).

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

Article 28. Plus substitut.

28.1 El/la llicenciat/da substitut/a: És el/la llicenciat/da en farmàcia col·legiat i habilitat administrativament per exercir com a tal (substitut del titular).

Tenint present la figura del substitut establerta a l'article 3 i concordants de la Llei d'ordenació farmacèutica de Catalunya 31/1991, de 13 de desembre, aquesta figura té un caràcter temporal i és decidida exclusivament pel titular i empresari de l'oficina de farmàcia, el qual pot atorgar i denegar en qualsevol moment aquest grau de confiança. En aquests casos en què puguin existir o bé es puguin crear en el futur i que s'ajustin al que disposa l'esmentada Llei, s'ha d'abonar un complement salarial de caràcter funcional no consolidable quan tingui lloc aquesta situació, sense que això afecti cap paga extra.

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

28.3 El seu import mensual, és el que hi consta a l'Annex 2 del Conveni.

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

Article 29. Gratificacions Extraordinàries de Nadal, juliol i primavera.

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

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

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

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

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

Article 30.

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Secció 4

Indemnitzacions i abonaments de despeses

Article 31. Plus de Transport

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

31.2 El seu import és per als anys 2011, 2012 i 2013: 73,40 euros al mes.

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

31.4 Atès el caràcter compensatori, no salarial, d'aquest plus, no es percep durant el període de vacances, per la qual cosa el seu abonament es limita a 11 mesos a l'any.

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

Secció 5

Garantia mínima

Article 32.

32.1 Garantia de percepcions mínimes.

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

32.2 Garantia retributiva a treballadors procedents d'ETT.

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

Capítol VI

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 33.

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

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

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

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

Capítol VII

Règim disciplinari

Secció 1

Faltes

Article 34.

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Article 35

Són faltes lleus les següents:

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

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

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

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

d) Petites descures en la conservació del material.

e) Falta de netedat personal.

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

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

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

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

Article 36.

Es classifiquen com a faltes greus les següents:

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

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

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

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

e) La simulació d'una malaltia o accident.

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

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

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

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

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

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Article 37.

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

- a) Més de 10 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina no justificades, comeses en el període de 6 mesos, o 20 durant l'any.
- b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt i el robatori, tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona de les dependències de l'empresa, o durant acte de servei en qualsevol lloc.
- c) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar primeres matèries útils, eines, maquinària, aparells, edificis, mobiliari i documents de l'empresa, o causar-hi desperfectes.
- d) La condemna per delictes de robatori, furt i malversació comesos fora de l'empresa, per qualsevol classe de fets que puguin implicar desconfiança vers el seu autor i, en tot cas, les de més de 6 anys dictades pels tribunals de justícia.
- e) La manca habitual de netedat de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys de treball.
- f) L'embriaguesa durant el servei.
- g) Violar el secret de la correspondència o de la documentació reservada de l'empresa.
- h) Revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.
- i) Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
- j) Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració envers els caps o els seus familiars, com també companys o subordinats.
- k) La blasfèmia habitual.
- l) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.
- m) Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.
- n) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- o) Originar baralles amb els companys de feina.
- p) La reincidència en falta greu, encara que les faltes siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins un període de 6 mesos des de la primera.

Secció 2 Sancions

Article 38.

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

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

Article 39.

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

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

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

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

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

Article 40. No-discriminació.

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

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

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

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

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

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

Capítol VIII
Règim assistencial

Article 41. Premi de fidelitat i constància.

41.1 Amb efectes i vigència de meritació exclusivament fins el 31 de desembre de 2012, s'estableix una gratificació en concepte de fidelitat i constància en el treball a favor del personal d'oficines de farmàcia equivalent a l'import de les mensualitats que es detallen a continuació (integrada cada mensualitat per Salari Base, Complement Fix Personal i, si escau, Plus Substitució).

41.2 Així el personal que fins la data límit del 31 de desembre de 2012 (aquesta data inclosa) hagi complert a l'empresa:

a) Els 10 anys d'antiguitat ininterrompuda: tindrà dret a percebre mitja mensualitat dels conceptes abans assenyalats.

b) Els 15 anys d'antiguitat ininterrompuda: tindrà dret a percebre 1 mensualitat dels conceptes abans assenyalats.

c) Els 20 anys d'antiguitat ininterrompuda: tindrà dret a percebre 2 mensualitats dels conceptes abans assenyalats.

d) Els 30 anys d'antiguitat ininterrompuda: tindrà dret a percebre 2 mensualitats i mitja dels conceptes abans assenyalats.

e) Els 40 anys d'antiguitat ininterrompuda: tindrà dret a percebre 3 mensualitats dels conceptes abans assenyalats.

41.3 Fins a la data límit de vigència i meritació del 31.12.2012, el personal que ja hagi assolit algun dels períodes d'antiguitat a què aquest article fa referència té dret a percebre la gratificació d'un import superior, sense que els anteriors imports siguin acumulables.

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

41.5. Aquest Premi quedarà extingit a tots els efectes el dia 31 de desembre de 2012.

Article 42. Complementos assistencials en cas de malaltia i accident.

42.1 En els supòsits de malaltia o accident no laborals, a partir del dia número 61 des de la data en què hagi estat acordada la baixa per IT pels serveis mèdics oficials, les empreses han de completar les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social fins a arribar al salari total del Conveni més el CFP si s'escau, mentre s'estigui en situació d'incapacitat temporal.

42.2 No obstant l'anterior, existirà aquesta obligació empresarial de complementar les prestacions econòmiques per IT de la Seguretat Social des del primer dia de la baixa per incapacitat temporal en els següents supòsits:

- a) Baixes causades per accidents laborals o malalties professionals.
- b) Baixes per malalties greus i intervencions quirúrgiques amb hospitalització del/la treballador/a.
- c) Baixes per intervencions quirúrgiques de cirurgia estètica i/o reparadora motivades per accidents o malalties/patologies greus que no obeeixin a un lliure desig i decisió de la persona per tal de millorar el seu aspecte o aparença físiques.
- d) Baixes per embarassos de risc i/o risc per la lactància.

Article 43. Prestacions per mort o invalidesa.

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

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

Capítol IX

Contractes formatius. Titulació d'Auxiliars. Comissió Paritària del Conveni

Article 44. Contractes en Pràctiques i per la Formació i l'Aprenentatge.

S'entén per personal en pràctiques el que disposa del títol corresponent i fa les tasques d'acord amb la titulació.

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

S'entén per personal en formació i d'aprenentatge el contractat en la modalitat prevista a l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors, la durada de la qual pot estendre's fins a 3 anys. El temps i durada de la formació teòrica, i el contingut, la forma i condicions de la seva impartició s'ajustaran en tot moment a allò disposat per la normativa reguladora d'aquesta modalitat contractual continguda a l'Estatut dels Treballadors i la seva normativa de desenvolupament.

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

És prohibit que aquest personal faci hores extres.

Article 45. Ajuts a la Formació i perfeccionament laborals continuats.

45.1 A tot el treballador que assisteixi regularment, i fora de l'horari laboral, a cursos de formació, reciclatge o perfeccionament professional, relacionats amb la seva activitat laboral a l'oficina de farmàcia, li ha de ser reintegrat per

Dimarts, 20 de novembre de 2012

l'empresa, fins al límit que després es dirà, l'import de la matrícula que el treballador/a hagi de satisfer per al seguiment del curs. A aquest efecte, el treballador ha de justificar-ne l'abonament previ i acreditar l'assistència i l'aprofitament positiu. L'import d'aquest reintegrament està limitat a la quantitat de 400,00 euros anuals per cada treballador que hi assisteixi.

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

45.3 El reciclatge o perfeccionament professional previst en el punt 46.2 anterior s'amplia fins a 550,00 euros anuals en els casos que amb anterioritat el treballador hagi fet fora de les hores de treball un programa, curs o seminari promogut per les parts signants del Conveni en coordinació amb qualsevol centre o institució, pública i/o privada, acreditada i legalment autoritzada per impartir formació professional continuada.

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

Article 46. Titulació.

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

Article 47. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni.

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

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

47.3 La Comissió s'ha de reunir a petició de qualsevol empresa o treballador afectat pel Conveni i de qualsevol de les organitzacions que la componen per estudiar la problemàtica que se suscita en el sector i totes les qüestions de la seva competència que li siguin sol·licitades.

Per garantir la rapidesa i efectivitat de la mateixa i la salvaguarda dels drets afectats, s'estableixen els següents procediments i terminis d'actuació de la Comissió Paritària:

- La corresponent informació, comunicació i/o sol·licitud d'intervenció de la Comissió Paritària s'enviarà per escrit a l'efecte de notificacions i convocatòries a la seu patronal, AFB-ASSOCIACIÓ DE FARMÀCIES DE BARCELONA, carrer Casanova, 84-86, entl. 1a, CP 08011, Barcelona.

- Rebuda aquesta informació, comunicació i/o sol·licitud d'intervenció dirigida a la Comissió Paritària, aquesta es remetrà a la resta d'organitzacions signatàries del Conveni, en un termini no superior a 15 dies, havent de contenir una proposta de dates per al seu tractament. No obstant això, s'estableix un termini màxim d'intervenció de la Comissió Paritària d'1 mes a comptar des que es va rebre la petició d'intervenció.

- Si una vegada reunida la Comissió Paritària, es mantinguessin les discrepàncies en el si d'aquesta Comissió o, exhaurit aquell termini la Comissió Paritària no s'hagués reunit, les parts se sotmetran al sistema no judicial de solució de conflictes de Catalunya del Tribunal Laboral de Catalunya.

Dimarts, 20 de novembre de 2012

- S'entendrà vàlidament constituïda la Comissió, quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions amb l'assistència d'assessors. Per fer constar la validesa un acord en el si de la Comissió, es requerirà el vot favorable de la majoria de cada representació.

- De cada reunió s'estendrà acta, que serà signada almenys per un representant de cada organització.

47.4 En tant que sigui compatible i legalment possible d'acord amb la legislació vigent, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni també disposarà de les competències relatives a formació continuada del sector de farmàcies en l'àmbit territorial d'aplicació del Conveni, i exclusivament dins d'aquest àmbit, amb la finalitat de consensuar els programes de formació, els seus continguts, el seu disseny i l'estructuració dels cursos, i la seva execució correspon als centres de formació homologats per la Generalitat i especialitzats en el sector farmacèutic.

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

Capítol X

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Article 48. Solució extrajudicial de conflictes laborals.

Pel que fa al procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir de la inaplicació de condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden adherir-se íntegrament al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) creat per l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) de 1990 sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals, declarant la seva submissió al seu Reglament d'aplicació, i als procediments de mediació, conciliació i arbitratge previstos en les seves normes reguladores, vinculant en conseqüència a la totalitat dels Treballadors i Empreses en l'àmbit territorial i funcional que representen les parts negociadores d'aquest Conveni.

CAPÍTOL XI

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Article 49. Declaració de Principis generals.

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

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

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

Disposicions Addicionals

Primera. Independentment del que preveu l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors, es recomana a les empreses i als treballadors que utilitzin el sistema de pagament de nòmina per mitjà de qualsevol de les entitats bancàries que ofereixen el sistema esmentat.

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Segona. Clàusula de Desvinculació Salarial.

Aquelles empreses que poguessin estar afectades per alguna de les causes econòmiques recollides en l'article 82.3 ET, i que optin per la inaplicació dels increments salarials que preveu aquest conveni col·lectiu, hauran de seguir necessàriament el procediment descrit a continuació.

La direcció de l'empresa haurà de comunicar per escrit a la representació legal dels treballadors, o en el seu defecte, als treballadors d'acord amb el procediment establert en l'art. 41.4 ET, les raons que justifiquen aquesta decisió, així com la documentació necessària (memòria explicativa, balanç de situació i compte de resultats, etc.) dins el termini de 30 dies naturals, a comptar a partir de la data de publicació del conveni col·lectiu o de les taules salarials per a cada any de vigència, al Diari Oficial de la Generalitat o Butlletí Oficial de la Província, o en el cas que sigui procedent, des de la constatació del coneixement de les causes establertes en l'art. 82.3 ET.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà a la Comissió paritària del Conveni.

En el supòsit d'acordar l'empresa d'inaplicació salarial, serà remesa còpia del mateix a la Comissió paritària. L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint si s'escau i en atenció a les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu, inclòs, en el seu cas i si així ho preveu l'empresa, l'abonament amb efectes retroactius de les diferències econòmiques que deixin de percebre els treballadors durant el període d'inaplicació.

En cap cas aquesta inaplicació podrà superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos notificada.

Si persisteix el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Tercera. Subcomissió de Prevenció de Riscos Laborals.

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

- Estudiar i analitzar la situació del sector en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Elaborar un Mapa de Riscos Laborals del Sector en l'àmbit del Conveni.
- Formular les recomanacions que s'escaiguin dirigides a les parts signants del Conveni per tal que les puguin tenir en compte en futurs processos negociadors als efectes de negociar i establir la pertinent regulació convencional que considerin pertinent sobre la matèria dintre dels àmbits sotmesos a l'autonomia i competències de la negociació col·lectiva.

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

Disposicions Transitòries

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de novembre de 2012

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

Tercera. Pel que fa a les diferències salarials i retributives que es puguin generar des de l'1 de setembre de 2012 fins a la data de publicació del present Conveni, les empreses les hauran de fer efectives als treballadors/es en el termini màxim de tres mesos a comptar des de la data de la seva signatura.

Quarta. En relació al premi de fidelitat i constància que, donada la extraordinària intensitat de la crisi que afecta al Sector d'Oficines de Farmàcia ha determinat la seva extinció a tots els efectes el 31 de desembre de 2012, les parts negociadores manifesten el seu compromís d'incloure i tractar en la propera negociació col·lectiva les possibilitats d'establir algun altre concepte retributiu ó compensatori per als treballadors que millori la seva capacitat adquisitiva alhora que aporti valor afegit a l'empresa tant des de la perspectiva econòmica com de la qualitat del servei que presten les Oficines de Farmàcia al conjunt de la població.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS 2011-2013

GRUPS I CATEGORIES	ANY 2011 (1 gener a 31 desembre)		ANY 2012 (1 gener a 31 agost)		ANY 2012 (1 setembre a 31 desembre)		ANY 2013 (1 gener a 31 desembre)	
GRUP I PERSONAL FACULTATIU								
Doctor/a/Facultatiu	1.561,88	Segons Art. 27.2	1.561,88	Segons Art. 27.2	1.569,69	Segons Art. 27.2	1.577,54	Segons Art. 27.2
Doctor/Llicenciat/da no farmacèutic/a	1.394,62	-	1.394,62	-	1.401,59	-	1.408,60	-
GRUP II PERSONAL TÈCNIC								
Auxiliar major diplomad/a	1.227,68	Art. 27.2	1.227,68	Art. 27.2	1.233,82	Art. 27.2	1.239,99	Art. 27.2
Auxiliar diplomad/da	1.175,02	Art. 27.2	1.175,02	Art. 27.2	1.180,90	Art. 27.2	1.186,80	Art. 27.2
Tècnic farmàcia/parafarmàcia	1.175,02	Art. 27.2	1.175,02	Art. 27.2	1.180,90	Art. 27.2	1.186,80	Art. 27.2
Diplomad/da no farmacèutic/a	1.099,01	-	1.099,01	-	1.104,51	-	1.110,03	-
GRUP III PERSONAL AUXILIAR								
Auxiliar de farmàcia	1.024,47	Art. 27.2	1.024,47	Art. 27.2	1.029,59	Art. 27.2	1.034,74	Art. 27.2
Personal oficis varis	822,97	-	822,97	-	827,08	-	831,22	-
Formació laboral 2n any	683,70	Art. 27.2	683,70	Art. 27.2	687,12	Art. 27.2	690,56	Art. 27.2
Formació laboral 1r any	627,73	Art. 27.2	627,73	Art. 27.2	630,87	Art. 27.2	634,02	Art. 27.2
GRUP IV PERSONAL ADMINISTRATIU								
Jefe/Cap administratiu/va	1.054,42	Art. 27.2	1.054,42	Art. 27.2	1.059,69	Art. 27.2	1.064,99	Art. 27.2
Comptable/Caixaer/a	964,10	Art. 28.2	964,10	Art. 27.2	968,92	Art. 27.2	973,76	Art. 27.2
Oficial administratiu/va	964,10	Art. 27.2	964,10	Art. 27.2	968,92	Art. 27.2	973,76	Art. 27.2
Auxiliar administratiu/va	823,53	Art. 27.2	823,53	Art. 27.2	827,65	Art. 27.2	831,79	Art. 27.2
GRUP V PERSONAL SUBALTERN								
Mosso/a	823,53	Art. 27.2	823,53	Art. 27.2	827,65	Art. 27.2	831,79	Art. 27.2
Personal de neteja	778,33	Art. 27.2	778,33	Art. 27.2	782,22	Art. 27.2	786,13	Art. 27.2

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de novembre de 2012

ANNEX 2

CONCEPTES	ANY 2011	ANY 2012	ANY 2013
Plus transport: (euros/mes x 11 mens.)	73,40	73,40	73,40
P. Substit. (Jornada completa): Euros/mes x 12 mens.	219,73	219,73	219,73
P. Substit. (Temps parcial): Euros/mes x 12 mens.	175,77	175,77	175,77

ANNEX 3 HORES EXTRES

VHE: valor hora extra segons núm. d'antics quatrienis consolidats a data 1.7.2005.

Grups i categories	VHE 0	VHE 1	VHE 2	VHE 3	VHE 4	VHE 5	VHE 6	VHE 7	VHE 8	VHE 9
GRUP I PERSONAL FACULTATIU										
Doctor / Llicenciat/da										
A	14,99	16,03	17,08	18,13	19,19	20,23	21,28	22,32	23,37	24,40
B	17,37	18,58	19,81	21,01	22,23	23,46	24,67	25,87	27,10	28,29
C	17,37	18,58	19,81	21,01	22,23	23,46	24,67	25,87	27,10	28,29
D	19,78	21,16	22,55	23,92	25,30	26,68	28,07	29,46	30,84	32,21
GRUP II PERSONAL TÈCNIC										
Auxiliar Major Diplomats/da										
A	11,77	12,59	13,43	14,08	15,08	15,91	16,73	17,55	18,38	21,82
B	13,67	14,63	15,58	16,32	17,46	18,44	19,37	20,34	21,31	22,26
C	13,67	14,63	15,58	16,32	17,46	18,44	19,37	20,34	21,31	22,26
D	15,55	16,62	17,74	18,62	19,90	20,98	22,07	23,15	24,26	25,33
Auxiliar Diplomats/da										
A	11,27	12,07	12,85	13,50	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38
B	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
C	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
D	14,87	15,93	16,95	17,83	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26
Tècnic Farmàcia. Tècnic Parafarmàcia										
A	11,27	12,07	12,85	13,50	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38
B	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
C	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
D	14,87	15,93	16,95	17,83	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Grups i categories	VHE 0	VHE 1	VHE 2	VHE 3	VHE 4	VHE 5	VHE 6	VHE 7	VHE 8	VHE 9
GRUP III PERSONAL AUXILIAR										
Auxiliar. Pers. oficis varis										
A	10,21	10,54	11,19	11,76	12,58	13,25	13,95	14,66	15,35	16,02
B	11,82	12,18	13,02	13,62	14,58	15,39	16,16	17,00	17,77	18,58
C	11,82	12,18	13,02	13,62	14,58	15,39	16,16	17,00	17,77	18,58
D	13,46	13,87	14,80	15,23	16,61	17,37	18,42	19,34	20,23	21,15
GRUP IV PERSONAL ADMINISTRATIU										
Jefe /Cap administratiu/va										
A	11,27	12,07	12,85	13,65	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38
B	13,08	14,00	14,88	15,81	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
C	13,08	14,00	14,88	15,81	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
D	14,87	15,93	16,95	18,03	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26
Comptable / Caixer/a										
A	9,61	9,88	10,55	11,18	11,85	12,49	13,13	13,77	14,43	15,08
B	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
C	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
D	12,70	13,06	13,92	14,78	15,63	16,47	17,33	18,17	19,03	19,90
Oficial administratiu/va										
A	9,61	9,88	10,55	11,18	11,85	12,49	13,13	13,77	14,43	15,08
B	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
C	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
D	12,70	13,06	13,92	14,78	15,63	16,47	17,33	18,17	19,03	19,90
Auxiliar administratiu/va										
A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42
B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40
GRUP V PERSONAL SUBALTERN										
Mosso/a										
A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42
B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40
Personal de neteja										
A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de novembre de 2012

Grups i categories	VHE 0	VHE 1	VHE 2	VHE 3	VHE 4	VHE 5	VHE 6	VHE 7	VHE 8	VHE 9
B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40

HORA EXTRA 2011-2013

Grup i categories	Hora extra
GRUP I PERSONAL FACULTATIU	
Llicenciat/da no farmac.	
A	13,38
B	15,51
C	15,51
D	17,66
GRUP II PERSONAL TÈCNIC	
Diplomat/da no farmacèutic/a	
A	10,55
B	12,25
C	12,25
D	13,93
GRUP III PERSONAL AUXILIAR	
Pers. oficis varis	
A	8,21
B	9,51
C	9,51
D	10,83

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

En dies feiners (dissabte és dia feiner):

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

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de novembre de 2012

En dies festius:

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

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

Barcelona, 5 de novembre de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia