

# Convenio Colectivo Oficinas de Farmacia de Lleida

ÁREA	Lleida	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	79100075012013	ACTUALIZACIÓN	2025/03/13
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9370 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-oficinas-de-farmacia-de-lleida/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-oficinas-de-farmacia-de-lleida/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Oficinas De Farmacia. Última actualización a: 13-03-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 9370 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9015 - 6.10.2023)

RESOLUCIÓN EMT/3323/2023, de 6 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, para los años 2023, 2024 y 2025 (código de convenio núm. 79100075012013).

Visto el texto del V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito en fecha 27 de junio de 2023 y subsanado en fecha 4 de agosto de 2023, por parte de la representación social por la Federación de Trabajadores de Farmacia de Cataluña (FTFC), por UGT-Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) y por CCOO- Federación de Sanidad de Cataluña, y por la parte empresarial, por la Asociación Gerundense Farmacéutica Empresarial (AGFE), por la Asociación de Farmacéuticos con Oficina de Farmacia de Tarragona (AFET) y por la Asociación de Farmacéuticos Empresariales de Lleida (AFELL ), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.



Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Barcelona, 6 de agosto de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

## **V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA OFICINAS DE FARMACIA DE CATALUNYA PARA LAS PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025**

### **Capítulo I Determinación de las partes. Ámbitos de aplicación y principios generales**

---

#### **Artículo 1 Determinación de las partes**

Son partes firmantes de este Convenio las siguientes:

Por la parte empresarial: Associació Gironina Farmacèutica Empresarial (AGFE), Associació de Farmacèutics amb Oficina de Farmàcia de Tarragona (AFET), y Associació de Farmacèutics Empresaris de Lleida (AFELL)

Por la parte sindical: CCOO-Federació de Sanitat de Catalunya; UGT-Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), y Federació de Treballadors de Farmàcia de Catalunya (FTFC).

Dichas organizaciones se reconocen todas ellas mútua y recíprocamente legitimación para negociar y acordar el presente Convenio.

#### **Artículo 2 Ámbitos: personal, funcional y territorial**

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

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



### **Artículo 3 Ámbito temporal: vigencia y duración**

1. El presente Convenio tiene una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto en los puntos y/o materias para los cuales, expresamente, las partes determinen otra vigencia o duración concretas.
2. Este Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por periodos sucesivos de 1 año si en la fecha de su finalización, el 31 de diciembre de 2025, o de cualquiera de sus prórrogas, no se ha solicitado la rescisión o revisión en forma legal. En el caso de denuncia del Convenio por cualquiera parte legitimada, ésta tiene que hacerse por escrito, con notificación fehaciente a las otras partes firmantes, con al menos 2 meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas; denuncia que tendrá que ser registrada ante la autoridad laboral competente.
3. Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 86.4 E.T una vez denunciado, el presente Convenio mantendrá su vigencia mientras no se firme un nuevo Convenio que lo sustituya. En el caso de no haber llegado a un acuerdo de Convenio después de un año desde la denuncia, las partes se comprometen a un proceso de mediación ante la autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos resolución extrajudicial de conflictos ante el TLC Catalunya -u organismo que lo sustituya en sus funciones- a que hace referencia el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

### **Artículo 4 Vinculación a la totalidad-Compensación y absorción**

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica tienen que ser consideradas globalmente y en cómputo anual. Por lo tanto, el presente Convenio devendrá nulo y sin ningún efecto, en su totalidad, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las competencias que los son propias, alteren o anulen alguno o algunos de sus artículos, o no aprueben todo su contenido.
2. Ello no obstante, en el caso de que tenga lugar la declaración de ilegalidad de todo o una parte del presente Convenio, la Comisión negociadora está obligada a reunirse en el plazo de los 30 días siguientes al de la notificación de la declaración de ilegalidad, con el fin de intentar llegar a un acuerdo sobre las concretas materias o cuestiones que motiven la ineficacia parcial o total del Convenio, todo ello a efectos de intentar preservar una aplicación indivisible y única del Convenio.
3. Clausula general de Compensación y absorción  
Respecto de todas las condiciones retributivas operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que las fijadas en el orden normativo o convencional de referencia.



## Capítulo II

---

### Sección 1ª Clasificación profesional

#### Artículo 5 Grupos y puestos de trabajo

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

Grupo I: personal facultativo de farmacia

- a) Licenciado/a graduado farmacéutico/a: comprende quienes, en posesión del título de Doctor o licenciado graduado en farmacia, ejercen en la farmacia los servicios profesionales para los cuales están legalmente capacitados.
- b) Licenciado/a graduado no farmacéutico, que comprende a los que, en posesión de una licenciatura universitaria (licenciado o licenciado con master) ejercen y desarrollan en la farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente autorizados, habilitados y profesionalmente capacitados, servicios auxiliares y/o complementarios en la actividad propia de las farmacias, como por ejemplo, biólogos, ópticos, etc...

Grupo II: personal técnico de farmacia

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- a) Técnico/a en farmacia/parafarmacia: es el/la trabajador/a que, en posesión de la titulación establecida por el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, realiza las funciones y competencias recogidas en los artículos 4 y 5 de esta norma.
- b) Técnicos/as superiores en ortoprótesis y productos de soporte: es el trabajador/a que en posesión de la titulación establecida por el Real Decreto 905/2013, de 22 de noviembre, realiza en la oficina de farmacia las funciones, tareas y competencias profesionales recogidas en esta norma.
- c) Diplomado/a no farmacéutico, que comprende a los que en posesión de una diplomatura universitaria ejercen y desarrollan en la farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente autorizados, habilitados y/o profesionalmente capacitados, servicios auxiliares y/o complementarios en la actividad propia de las farmacias, como por ejemplo Analistas, Podólogos, Dietistas, etc....

Grupo III

Personal auxiliar de farmacia

Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- a) Auxiliar mayor diplomado (a extinguir).
- b) Auxiliar diplomado (a extinguir).



c) Auxiliar de farmacia: es quien realiza las tareas correspondientes a la actividad de la empresa en general y colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza todas las tareas propias del despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas y para farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica, ordena y registra productos y documentos, realiza trámites administrativos de control, grabación y liquidación de recetas de la Seguridad Social y colabora, en general, en la realización y prestación de otros servicios generales ofrecidos por la oficina de farmacia a los clientes y usuarios..

d) Auxiliar de Farmacia nivel 1: es el/la trabajador/a que accede por primera vez a la ocupación/contratación laboral en el sector o que no acredita haber desarrollado al menos doce meses de trabajo este puesto de trabajo en el sector dentro del período de los dos años inmediatamente anteriores a su contratación por la empresa y que realiza las tareas correspondientes a la actividad de la empresa en general y colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza todas las tareas propias del despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas y para farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica, ordena y registra productos y documentos, realiza trámites administrativos de control, grabación y liquidación de recetas de la Seguridad Social y colabora, en general, en la realización y prestación de otros servicios generales ofrecidos por la oficina de farmacia a los clientes y usuarios.

d.1) La permanencia en esta categoría será como máximo de doce meses de trabajo efectivo a contar desde la fecha de la contratación sin que computen a estos efectos los períodos no trabajados por cualquier causa o suspensión de contrato que suponga la no prestación efectiva de trabajo.

d.2) La retribución correspondiente a este puesto de trabajo será del 90% de la retribución que en cada momento esté fijada para el puesto de trabajo de auxiliar de farmacia en este Convenio.

d.3) Transcurridos doce meses de prestación efectiva de trabajo desde la contratación inicial previsto en el apartado d.1) anterior, al trabajador/a le será reconocido el puesto de trabajo de auxiliar de farmacia con todos los derechos económicos inherentes a esta clasificación profesional.

d.4) Con excepción de contratos de Interinidad y Formativos la empresa podrá utilizar cualquier otra modalidad contractual vigente compatible y/o que permita esta contratación, pero no podrá efectuar contrataciones de auxiliares de farmacia nivel 1 para cubrir puestos de trabajo de auxiliares de farmacia que en el año inmediatamente anterior a la contratación del auxiliar de farmacia nivel 1 hayan sido ocupados por trabajadores/as despedidos/as de forma improcedente por la empresa o con una extinción contractual previa reconocida como improcedente en acto de conciliación.

d.5) La Comisión paritaria del Convenio controlará en todo momento la evolución del empleo que se produzca con dichas contrataciones y las empresas vendrán obligadas a facilitar cualquier información que aquella Comisión solicite al respecto y a dar, anualmente, traslado a la Comisión paritaria del número de contratos realizados bajo esta modalidad de auxiliar de farmacia nivel 1.

d.6) No se podrá contratar como Auxiliar de Farmacia nivel 1 a las personas que estén en posesión del título de Técnico en Farmacia.

e) Ayudante/a (a extinguir).

f) Personal de oficios varios: es quien, en posesión del título de formación que acredite su



capacitación/calificación profesional, realiza tareas auxiliares y complementarias a las propias de la oficina de farmacia, como por ejemplo, esteticistas, podólogos, u otros.

g) Personal en Formación y para el Aprendizaje: ocupa este puesto de trabajo el trabajador contratado en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje, prevista en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Grupo IV

##### Personal administrativo

Comprende los siguientes puestos de trabajo

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

b) Jefe/a de sección (a extinguir).

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

d) Administrativo (a extinguir).

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

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

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

#### Grupo V

##### Personal subalterno

Comprende los siguientes puestos de trabajo

a) Mozo/a: es el trabajador cuyas funciones consisten en la atención del almacén de productos, efectuar el transporte de las mercancías dentro de o fuera de la farmacia y hacer y preparar los paquetes, embalajes, y en general todo lo que hace referencia a las tareas auxiliares vinculadas a la correcta gestión del almacén/stock de productos, recepción, ordenación, clasificación, colocación y reparto de productos y mercaderías y otros



trabajos de componente manual y que comportan predominantemente esfuerzo físico.

b) Personal de limpieza: es el que se encarga de las tareas propias de este puesto de trabajo dentro de la oficina de farmacia, debiendo tener los conocimientos básicos necesarios para poder manipular, transportar y almacenar los diferentes productos de limpieza y desinfección, su dosificación e identificación de los peligros, así como el significado de los símbolos utilizados en las etiquetas de los referidos productos. Igualmente tendrá que dominar la adecuada ocupación de los útiles y maquinaria de limpieza y de los accesorios y menaje correspondientes y ocuparse de mantener las condiciones higiénicas necesarias en las diferentes dependencias de la oficina de farmacia, tales como cuartos de baño, oficinas y áreas administrativas, techos y paredes, suelos, estanterías, medicamentos, mobiliario, ventanas y cristales y otros aspectos de la limpieza, como el cuidado y mantenimiento de plantas, flores y demás elementos decorativos de las dependencias.

## **Sección 2ª Ingresos**

### **Artículo 6 Ingresos**

1. La contratación de nuevo personal no se considera a título de prueba, salvo que así se haga constar por escrito en el contrato de trabajo correspondiente.
2. La duración del periodo de prueba, salvo las modalidades contractuales específicas en que por norma legal se establezca una duración superior, no puede exceder de:
  - 5 meses para el personal del grupo I
  - 4 meses para el personal del grupo II
  - 2 meses para el personal de los grupos III y IV
  - 1 mes para el grupo V, y el resto de personal.

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

## **Sección 3ª Modalidades de contratación**

### **Artículo 7 Sucesión y concatenación de contratos temporales**

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran sido



contratados por un periodo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, a través de dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o por medio de la puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será aplicable cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo que se dispone legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo y sustitución, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de ocupación-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de estos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

## **Artículo 8 Contrato indefinido ordinario**

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

## **Artículo 9 Contratos de duración determinada**

1. Contrato por circunstancias de la producción

Las empresas podrán formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que a pesar de tratarse de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre la ocupación estable disponible y la que se requiera, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Entre las oscilaciones a que hace referencia el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, la duración no puede ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la que indica este artículo, se puede prorrogar, mediante un acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder esta duración máxima.

Igualmente, las empresas pueden formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos que prevé



este párrafo. Las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de noventa días el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días las situaciones concretas, que tienen que estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no se pueden utilizar de manera continuada. Las empresas, el último trimestre de cada año, tienen que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de utilización de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad hará falta que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo aquello no regulado en este artículo en relación con esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas al artículo 15 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo.

## 2. Contratos de Sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto de trabajo y, como máximo, durante quince días.

Así mismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esta reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada esta duración máxima.

## **Artículo 10 Contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (Prácticas).**

El contrato Formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado mediano o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivos del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional tendrá que concertarse dentro de los tres



años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá subscribirse con quién ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen con este fin los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o diferente empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de diferente titulación o diferente certificado.

A efectos de este artículo, los títulos de grado, Máster y Doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba de acuerdo con lo que se dispone en este Convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo tendrá que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el cual se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto desempeño del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de Formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones ejercidas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Si a la finalización del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo aquello no regulado en este artículo en relación con esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas al artículo 11.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y normativa de desarrollo.



## **Artículo 11 Contrato de Formación en alternancia**

Esta modalidad contractual tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Ocupación.

Este contrato se atenderá a las reglas siguientes:

- a) Se podrá celebrar con personas que no tengan la calificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- b) En caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de ocupación-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Ocupación, el contrato solo se puede concertar con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad ejercida por la persona trabajadora en la empresa tendrá que estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que tendrá que contar con la formación o experiencia adecuadas para estas tareas, tendrá como función dar seguimiento en el plan formativo individual a la empresa, según el que prevé el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad tendrá que garantizar, a la vez, la coordinación con la persona tutora a la empresa.
- e) Los centros de Formación Profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de los objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la formación práctica correspondiente dispensada por la empresa y el centro. Por reglamento se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado en el contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del título mencionado, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.



h) Solo se puede suscribir un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Ocupación.

Ello no obstante, se pueden formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo mencionado, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, en el plan o en el programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto al apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo

j) No se pueden suscribir contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por la persona trabajadora a la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no pueden hacer horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos y trabajo a turnos.

Excepcionalmente, se pueden hacer actividades laborales en los periodos mencionados cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no se puedan desarrollar en otros periodos, a causa de la naturaleza de la actividad.

l) No se puede establecer periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 60% en el primer año ni al 75% en el segundo año, respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel/categoría correspondiente a las funciones desarrolladas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo aquello no regulado en este artículo en relación con esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas al artículo 11.2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo.

## **Artículo 12 Contrato a tiempo parcial**

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

A efectos de lo que se dispone en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a



tiempo completo la prevista en este Convenio colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

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

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato se tendrá que formalizar necesariamente por escrito. En el contrato tendrá que figurar el número de horas ordinarias de trabajo en el día, en la semana, en el mes o en el año contratadas, así como la manera de su distribución según lo previsto en Convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, excepto prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial comporte la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en esta jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa en este Convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en los supuestos a los cuales se refiere el artículo 35.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y normativa de desarrollo.

La realización de horas complementarias se regirá por el que se dispone en el apartado 4.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A tal efecto, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, librando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 4. El empresario tendrá que conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, excepto prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, teniendo que garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de manera unilateral o a consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del que se dispone en el artículo 41.1.a) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ninguno otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la



Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario tendrá que informar los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de forma que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en Convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior tendrán que ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud tendrá que ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Este Convenio podrá establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) En los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida podrá establecerse la realización de horas complementarias, que en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

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

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

5. El personal contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años de tiempos de trabajo efectivo en la misma oficina de farmacia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que no sea amortizada por el empresario y que se produzca en su centro de trabajo y en el mismo puesto de trabajo o grupo profesional, teniendo que formular petición previa por escrito en el plazo de siete días desde que se produjera la existencia de esta vacante. Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de antigüedad, una vez así solicitadas, y en el supuesto de concurrencia de varias peticiones con la misma antigüedad, prevalecerá la fecha de presentación de la solicitud.

En todo aquello no regulado en este artículo en relación con esta modalidad contractual se estará a las previsiones contenidas al artículo 12 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo.



## **Artículo 13 Contrato de Relevo**

Se podrán celebrar contratos de relevo en conformidad con el que se establece en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa concordante de la Seguridad Social.

## **Artículo 14 Preaviso de cese**

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

Personal del grupo profesional I: cuarenta y cinco (45) días.

Personal del grupo profesional II: treinta (30) días.

Personal del grupo profesional III, IV y V: quince (15) días.

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

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

4. Así mismo, en el supuesto de que el cese lo sea a instancia de la empresa y exista obligación legal de preaviso para esta, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir de la empresa el equivalente al salario de un día por cada día en que la empresa hubiera incumplido el preaviso de cese a que viniera obligada.

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

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

## **Capítulo III Ascensos y promoción interna**

---

### **Artículo 15 Ascensos**

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

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



- a) Titulación adecuada (si procede).
- b) Valoración académica (si procede).
- c) Conocimiento del puesto de trabajo.
- d) Historial profesional.
- i) Desempeño anterior de funciones de un puesto de trabajo superior.
- f) Superación satisfactoria de las pruebas que a tal efecto se establezcan.
- g) Asistencia a cursos impartidos de formación profesional.

## **Artículo 16 Casos especiales. Técnico en farmacia**

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

## **Capítulo IV Tiempo de trabajo y vacaciones**

---

### **Sección 1ª Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 17 Jornada**

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual máxima ordinaria de trabajo efectivo en las oficinas de farmacia afectadas será de 1.782 horas/año de trabajo efectivo al año, computándose pues como tiempo de trabajo efectivo el tiempo/horas en que la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por causa de I.T.
2. Si la Administración sanitaria autonómica competente obligara a las oficinas de farmacia de su circunscripción a realizar un horario mínimo de apertura al público que implicara llevar a cabo un mayor número de horas anuales que las citadas en el párrafo anterior, el personal tendrá que cubrir este exceso de tiempo, siendo abonado el mismo como horas extraordinarias según corresponda.

#### **Artículo 18 Distribución de la jornada**

1. Será competencia exclusiva del farmacéutico/a titular la organización del trabajo en la oficina de farmacia,



sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

2. Debido a las características de las oficinas de farmacia, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta la condición que todos los días del año son laborables a efectos de los servicios farmacéuticos, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en la tabla de retribuciones de este Convenio.

La distribución de la jornada de trabajo en las oficinas de farmacia tendrá que constar en el respectivo calendario laboral de empresa que se realice a principios de cada año.

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

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

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

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

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

## **Artículo 19 Calendario laboral**

1. En el primer trimestre del año se confeccionará en cada farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá plasmar la distribución de la jornada anual, los horarios de trabajo, los turnos de trabajo existentes, y los días festivos del personal, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal, comunicándose las mismas al personal y, en el caso de haberla, a la representación legal del personal.

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

3. Del calendario laboral anual se dará una copia a cada trabajador.

### **4. Desconexión digital**

1. Con tal de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tienen derecho a la desconexión digital.



El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, la naturaleza y el objeto de la relación laboral.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, con audiencia previa a los representantes unitarios de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.

b) Contemplar las especificidades, si procede, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.

c) Garantizar la realización de aquellas comunicaciones de imposible dilatación entre empresa i persona trabajadora.

3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá a la medida i circunstancias empresariales.

## **Artículo 20 Trabajo nocturno**

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

2. Tendrá la consideración de personal nocturno aquel que realice normal y habitualmente en este periodo de tiempo una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como el que lleve a cabo durante el mismo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo efectiva anual.

3. La jornada máxima anual del personal que tenga la consideración de nocturno según lo establecido en el apartado anterior, será, durante la vigencia del presente Convenio, de 1.701 horas anuales de trabajo efectivo. Este personal no podrá realizar horas extraordinarias.

4. La retribución específica del trabajo nocturno no habitual, es decir el realizado esporádicamente por el personal no nocturno, se determina en la tabla de retribuciones de este Convenio a través del plus Nocturnidad por hora que se adicionará al salario base ordinario establecido para cada grupo/puesto de trabajo. A instancia de cualquier de las partes se podrá acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descansos.

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

## **Artículo 21 Horas extraordinarias normales**

1. Se considerarán horas extraordinarias normales las que no siendo horas extraordinarias servicio guardia excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo pactada y no tengan la condición de horas ordinarias. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo entienden necesario que se produzca una reducción y, dentro de lo posible en cada oficina de farmacia, la eliminación de las horas extraordinarias, con objeto de



posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran desocupadas. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de ocupación real y efectivo en el sector de oficinas de farmacia.

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

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

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

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

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

3. La realización de horas extraordinarias será siempre de carácter voluntario, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente y el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Ello no obstante, puede pactarse por escrito la obligatoriedad de ofrecer y hacer como horas extraordinarias las exigidas por la atención de los turnos de guardia por periodos anuales, y en este caso será exigible su realización.

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

5. Las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria anual establecida en el apartado 1 del presente artículo se retribuirán mediante compensación en descanso equivalente, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la oficina de farmacia o, de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal afectado, mediante su retribución dineraria aplicando los importes expresados en la tabla de retribuciones de horas extras de este Convenio.

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

Compensación en descanso de hora extraordinaria diurna laborable: 1 hora y 15 minutos.

Compensación en descanso de hora extraordinaria diurna festiva: 1 hora y 30 minutos.

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

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

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

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



trabajo efectivo del trabajador/a afectado/a.

## **Artículo 22 Servicios de guardia**

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

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

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

2. El trabajo prestado en servicio de guardia de 24 horas se entiende sin perjuicio de los descansos reglamentarios semanales y entre jornadas a los que se refieren los artículos 34.3 y 37.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, i normativa de desarrollo.

3. Horas extraordinarias servicio guardia

Las horas de guardia que efectivamente resulten extraordinarias por superar, o haber superado, en cómputo anual la jornada máxima ordinaria establecida en este Convenio podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla específica de retribución para esta clase de horas extras de este Convenio, o bien en tiempo de descanso de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora extra servicio guardia le corresponderá 1 hora de descanso compensatorio.

4. Esta clase de horas extras se reflejarán en el correspondiente recibo salarial de los trabajadores como HESG (Horas extras servicio guardia) y su retribución será la que aparece, para cada grupo/puesto de trabajo, en la columna correspondiente de las tablas salariales.

5. Guardias en servicios de Urgencias: presenciales, no presenciales y localizables.

Su realización será voluntaria y las partes deberán pactar las condiciones de su realización y compensación, ya sea económica o en tiempo de descanso compensatorio.

## **Sección 2ª Vacaciones**

### **Artículo 23 Vacaciones**

1. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disponer, con carácter general, de treinta días naturales de descanso retribuido al año, no sustituibles por compensación económica, que se disfrutarán por el personal según se haya establecido en el calendario laboral anual de la empresa.



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

2. El periodo de vacaciones empezará siempre en un día laborable del trabajador/a.
3. En el supuesto de cese total de la actividad del establecimiento con motivo de las vacaciones anuales, estas se disfrutarán obligatoriamente en el periodo de cierre.
4. A petición del trabajador/a y previo acuerdo con la empresa el periodo de vacaciones podrá subdividirse y fraccionarse en fracciones no inferiores como mínimo a dos semanas seguidas.

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

- a) Estos días no se podrán disfrutar en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a otros festivos ya fijados en el calendario laboral de la empresa, o enlazando, al inicio o al final, con cualquiera otro periodo no laborable o fecha de fiesta laboral previamente establecida.
- b) No podrán disfrutarse cuando existan bajas, permisos o ausencias otros empleados, ya sea por enfermedad u otra causa, y el disfrute de estos días comporte necesidad de variar o alterar horarios, jornadas o tiempos de descanso del resto de empleados.
- c) El disfrute tendrá que ser solicitado por el/la trabajador/a a la empresa por escrito y con una antelación mínima de 10 días a la/s fecha/s en que tenga que realizarse.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

## **Capítulo V Permisos, licencias y excedencias**

---



## Artículo 24 Permisos

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

a) En caso de defunción de ascendientes y descendentes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán ser prorrogados hasta cinco si la defunción ocurriera en población diferente a la de residencia del trabajador/a y distando al menos 250 km. de su residencia habitual.

En todo caso, se garantizará el permiso retribuido mínimo de 2 días que se establece en el artículo 37.3 del E.T.

b) Conforme al artículo 37.3.b) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido del E.T: cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días, a petición del trabajador/a se podrán disfrutar incluso de forma fraccionada, mientras dure el ingreso o el reposo domiciliario prescrito médicamente. En caso de persistir la gravedad, el permiso podrá prorrogarse mediante acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, si bien durante el tiempo o días de prórroga acordados para el permiso, este lo será sin derecho a retribución por parte del trabajador/a. La gravedad de la enfermedad podrá determinarse a posteriori, si hubiera alguna duda sobre ella, mediante cualquier prueba admitida en derecho.

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Veinte días por matrimonio del personal.

f) Las parejas estables/de hecho tendrán el mismo tratamiento que el matrimonio a efectos de licencias y permisos.

g) Día de asuntos propios

Durante el año 2023, todo el personal afectado por este Convenio dispondrá de un día al año denominado de asuntos propios, a partir del 1 de enero de 2024 y sucesivos, este derecho de las personas trabajadoras será de dos (2) días al año que podrá ser ejercido en fracciones de dos medias jornadas, que disfrutará conforme las siguientes reglas:

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

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

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



h) En cuanto a otras situaciones se estará, en todo caso, a lo que dispone el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo.

i) Hasta un máximo de quince horas dentro del año natural en caso de tener que asistir y acompañar a familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan que recibir o estén recibiendo en centros hospitalarios tratamientos médicos oncológicos o contra la leucemia.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica por esta específica causa, el permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva/ininterrumpida o discontinua a partir del momento en que se produzca el ingreso hospitalario.

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

Se entenderá como pareja estable aquello que disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c) Formalización de la relación de la pareja estable en escritura pública.

Estas situaciones se tendrán que acreditar/justificar a través de los documentos/certificaciones legalmente establecidas, o los que a tal efecto tengan establecidos las Administraciones Públicas para la acreditación de tales situaciones.

3. Así mismo, y en cuanto al cómputo (días de inicio y final) de los permisos retribuidos, cuando corresponda se aplicará la doctrina fijada en la materia por el Tribunal Supremo en sus Sentencias de 17/03/2020 y de 20/09/2020, de tal forma que cuando el hecho causante del permiso en cuestión suceda en un día no laborable para la persona trabajadora, el permiso en cuestión tiene que iniciarse el día siguiente laborable inmediato, sin que una vez iniciado su devengo y goce puedan excluirse de su duración y cómputo total los subsiguientes que no sean laborables para la persona trabajadora.

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos



fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute del permiso y/o reducción de jornada aquí contemplados y en todo el aquí no previsto o regulado, se estará al establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 26 Reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años o por cuidado de familiares.**

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este



derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

## **Artículo 27 Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento**

1. La suspensión del contrato por estos supuestos se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 48. núms. 4, 5, 6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y normativa de desarrollo.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán que comunicar al farmacéutico titular su intención de acogerse a los derechos reconocidos en este artículo con una antelación de, al menos, quince días a la fecha de su ejercicio.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o cuando el lactante cumpla nueve meses de edad, respectivamente o, en los dos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## **Artículo 29 Excedencia voluntaria**

1. El personal con al menos un año de antigüedad al servicio de una oficina de farmacia tiene derecho al hecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y este periodo no computará a efectos de antigüedad.

2. Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, teniendo que recibir contestación, así mismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

3. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, tendrá que



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

4. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal tendrá que agotar un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la misma farmacia.
5. El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al reingreso en su grupo o categoría si, después de su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante. En caso contrario, se encontrará en situación de derecho expectante.
6. Si al finalizar la excedencia o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que existiendo una vacante de aquélla decida la empresa su cobertura.

## **Artículo 30 Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares**

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre-adoptiva, aunque éstos sean provisionales, a computar desde la fecha de nacimiento de aquél o, si procede, desde la resolución judicial o administrativa que lo establezca.
2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacitado no pueda valerse por si mismo y no ejerza actividad retribuida.
3. La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la titular facultativo/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a otro periodo de excedencia, el inicio de esta última dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El período en que el personal permanezca en alguno de los tipos de excedencia regulados en este artículo será computable a efectos de antigüedad y aquél tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.  
Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a otro puesto de trabajo perteneciente al mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.
6. Sin embargo, cuando el personal forme parte de una familia numerosa de categoría general, reconocida oficialmente como tal, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta



un máximo de 18 meses si se tratara de categoría especial.

## **Artículo 31 Excedencia especial**

1. Darán lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:
  - a) Elección para cargo público o elección para cargo en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.
  - b) Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.
2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia en ésta, sin tener derecho durante tal periodo al percibo de su retribución, excepto pacto en contrario.
3. Los excedentes especiales que al acabar tal situación no reingresaren en su puesto de trabajo en el plazo de un mes, contado desde la finalización de la misma, causarán baja definitiva en la empresa.
4. El farmacéutico titular podrá cubrir las plazas de los empleados en situación de excedencia especial con contratos de interinidad, que expirarán al reintegrarse aquéllos.

## **Capítulo VI Retribuciones**

---

### **Artículo 32 Retribuciones salariales**

1. La remuneración de personal afectado por el presente Convenio se configura a través de la siguiente estructura retributiva, siendo las respectivas cuantías económicas de cada concepto las que se establecen en las tablas salariales de los Anexos I, II y III de este Convenio.

A) Retribuciones salariales ordinarias

A.1: Salario base (SB)

A.2: Gratificaciones extraordinarias (GE)

B) Complementos salariales de carácter personal, funcional y de puesto de trabajo:

B.1: Complemento fijo personal (CFP)

B.2: Complemento personal Ex-Primavera

B.3: Complemento Personal Reclasificación (CPR)

B.4: Plus Sustituto (PS)

B.5: Plus Nocturnidad (PN)

B.6: Por Horas extras.



- Hora extra diurna laborable (HEDL)
- Hora extra diurna festivo (HEDF)
- Hora extra nocturna laborable (HENL)
- Hora extra nocturna festivo (HENF)
- Hora extra Servicio guardia laborable(HESGL)
- Hora extra Servicio guardia festivo (HESGF)

## 2. Cuantías retributivas

2.1. Retribuciones/Tabla salarial para el año 2023. Para el periodo desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023:

Incremento del 4% sobre SB de tabla vigente a 31/12/2022 y con efectos de 1 de enero de 2023 de conformidad a la mesa salarial que consta como Anexo I.

Cláusula de revisión salarial

Finalizado el 2023, si el IPC interanual de diciembre del 2023 fuera superior al 4% se aplicará un incremento adicional entre la diferencia del incremento pactado y el IPC con un máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2024

2.2. Retribuciones/SB-Tabla salarial para el año 2024

Para el periodo desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Incremento del 3% sobre SB de Mesa vigente a 31/12/2023 y con efectos de 1 de enero de 2024

Cláusula de revisión salarial

Finalizado el 2024, si el IPC interanual de diciembre del 2024 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional entre la diferencia del incremento pactado y el IPC con un máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2025

2.3. Retribuciones/SB-Tabla salarial para el año 2025

Para el periodo desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025:

Incremento del 3% sobre SB de tabla vigente a 31/12/2024 y con efectos de 1 de enero de 2025

Cláusula de revisión salarial

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de diciembre del 2025 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional entre la diferencia del incremento pactado y el IPC con un máximo del 1%, con efectos del 1 de enero de 2026.

## 3. Complemento personal Ex-Primavera

3.1. El complemento Personal Ex-Primavera (CPExP), consistirá en el importe de una mensualidad del Salario Base y CFP, y será exclusivamente aplicable para los/las trabajadores/as que ya lo tuvieran consolidado en virtud del Convenio 2015-2017, se abonará prorrateado en 12 mensualidades, y su regulación normativo-convencional es la contenida en el artículo 32.3 y la Disposición Transitoria tercera -que las partes declaran vigente- del II Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de las provincias de



Girona, Lleida y Tarragona para los años 2015, 2016 y 2017 publicado en el DOG de fecha 06/10/2017 por Resolución de 28 de agosto de 2017, (código de convenio núm. 79100075012013).

3.2. El complemento personal Ex primavera (CPExP), consistirá en el importe de una mensualidad del salario base (SB) y CFP para los trabajadores señalados en el artículo 32.3 del II Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2015, 2016 y 2017 publicado en el DOG de fecha 06/10/2017 por Resolución de 28 de agosto de 2017, (código de convenio núm. 79100075012013).

3.3. Este complemento personal no será compensable ni absorbible y sí revalorizable con los incrementos retributivos que se puedan pactar en el futuro en el presente Convenio.

4. Incentivo Variable (I.V.): cumplimiento de obligaciones de puntualidad y fichaje de registro horario

4.1. Con efectos des del 1 de julio de 2019 quedó establecido un incentivo mensual del 0,5% calculado sobre el SB de tablas (y también sobre el CFP en el caso de los trabajadores/as que lo tuvieran reconocido/consolidado) que será variable y se devengará mensualmente, siempre que, en el mes de referencia, se cumplan por el/la trabajador/a, conjuntamente, las dos condiciones siguientes:

a) No superar el número de tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo en el mes, y

b) No haber cometido, en el mes de referencia, más de cinco incumplimientos de las obligaciones de fichaje en el sistema de registro de jornada/horario habilitado por la empresa de acuerdo con lo que dispone el Artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

4.2. Con efectos desde el 1 de enero de 2022, el Incentivo Variable es del 1%, calculado sobre el SB de tablas (y también sobre el CFP en el caso de trabajadores/as que lo tuvieran reconocido/consolidado).

4.3. Hasta el 31/12/2025 el devengo y percepción, cuando corresponda, de este Incentivo variable (I.V.) quedan vinculadas a las condiciones/parámetros a) y b) antes mencionados. A partir del 1 de enero de 2026 el devengo y percepción del Incentivo variable (I.V.) quedarán vinculadas a nuevos parámetros/condiciones relacionadas con el cumplimiento de objetivos de calidad en el trabajo y servicios a las oficinas de farmacia que se determinarán en la negociación colectiva.

4.4. Las partes signatarias se obligan y comprometen a determinar y fijar a través de la Comisión mixta del artículo 64 del CC los nuevos parámetros/condiciones de calidad en el trabajo y servicio a las oficinas de farmacia y de devengo y percepción del I.V. a partir del 1 de enero de 2026.

4.5. En caso de no llegar a un acuerdo al respeto en el seno de la Comisión mixta, se continuaran aplicando los parámetros/criterios del apartado 4.1 anterior.

## **Artículo 33 Retribución de las horas extraordinarias**

Durante toda la vigencia del Convenio la retribución de las horas extras, según sus diferentes clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las tablas salariales del/los Anexo/s del Convenio, ya incrementadas en un 2,5% sobre los valores/cuantías vigentes a 31/12/2022.



#### Horas extras normales

La retribución de las horas extraordinarias normales, según sus diferentes clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las tablas salariales del/los anexo/s del Convenio, valores/cuantías ya incrementadas en un 2,5% sobre los valores/cuantías vigentes a 31/12/2022.

### **Artículo 34 Retribución de las horas nocturnas**

La retribución de las horas nocturnas se acomodará a los valores y cuantías establecidos en la columna correspondiente de las tablas salariales del/los Anexo/s del Convenio (plus Nocturnidad por hora), ya actualizados con el incremento pactado del 2,5% sobre los valores vigentes a 31/12/2022.

### **Artículo 35 Retribución de los tiempos de guardias cuando constituyan horas extras**

La retribución de las horas de guardia que resulten extraordinarias, según sus diferentes clases, se acomodará a los valores y cuantías establecidos en las columnas Horas extras servicio guardias de las tablas salariales del/los anexo/s del Convenio, ya actualizados con el incremento pactado del 2,5% sobre los valores vigentes a 31/12/2022.

### **Artículo 36 Gratificaciones extraordinarias**

1. Sin perjuicio de la garantía personal que se establece en el artículo 32.3 y la Disposición Transitoria tercera del III Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2015-2017 respecto de los trabajadores/as a los que aquellos preceptos se refieren, los/las trabajadoras afectados/as por este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año: Navidad y junio. El importe de cada una es, de una mensualidad del salario base, incrementadas, para aquellos trabajadores/as que tengan derecho a percibirlo, con el complemento Fijo Personal (CFP) y complemento Personal Reclasificación (CPR)

El abono de las pagas extraordinarias solo podrá prorratearse por acuerdo entre las partes.

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

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

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

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

trabajo.

## **Artículo 37 Complemento Fijo personal**

1. La cuantía mensual de este complemento Fijo Personal ad personam será, para cada trabajador/a que pueda tener derecho al mismo, la que resulte de aplicar las normas transitorias generales de regularización de estructura salarial y de re-clasificación profesional establecidas en el artículo 37 y las Disposiciones Transitorias del 1er Convenio colectivo interprovincial de trabajo de oficinas de farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona publicado en el DOG nº 6480 de 15 de octubre de 2013.
2. Para aquellos/as trabajadores/as que ya lo tuvieran acreditado y lo vinieran percibiendo como consecuencia de la aplicación del 1er Convenio colectivo interprovincial de trabajo de oficinas de farmacia de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona publicado en el DOG nº 6480 de 15 de octubre de 2013, el CFP se abonará, con efectos desde el día 1 de enero de 2017, distribuido en catorce pagas, formando pues, parte integrante de la retribución de las pagas extraordinarias.
3. Desde el día 1 de enero de 2023 este complemento Fijo Personal continuará configurado como un complemento salarial de naturaleza ad personam, re-valorizable en la cuantía o porcentaje que se pacte en la negociación colectiva, y no será compensable ni absorbible con el resto de retribuciones del personal que tenga derecho a percibirlo.

## **Artículo 38 Plus sustitución**

1. El/la licenciado/a sustituto/a: es el/la Licenciado/da en farmacia colegiado/a y habilitado/a administrativamente para ejercer como tal sustituto del titular.

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

2. En el recibo de salario tiene la especificación de plus de carácter voluntario compensable y absorbible, no fijo. Esta cantidad es compensable y absorbible en el supuesto de que exista cualquiera paga/retribución de carácter voluntario por este concepto de importe superior al importe establecido en las tablas salariales de este Convenio.
3. Su importe mensual, para los años 2023, 2024 y 2025, es el que consta en el/los anexo/s de este Convenio:  
2023: 150,00 €/mas x 12 mensualidades.  
2024: 170,00 €/mas x 12 mensualidades.



2025: 180,00 €/mas x 12 mensualidades.

## **Artículo 39 Garantía de percepciones mínimas**

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

## **Artículo 40 Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio colectivo**

1. Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito a la Comisión paritaria del Convenio su intención de descuelgue/inaplicación de condiciones de trabajo de este Convenio colectivo al menos con una antelación de quince días.
2. En función de lo regulado en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y con el objetivo de abordar el periodo de consultas que pudiera acabar con el acuerdo entre empresarios y trabajadores, en las empresas que no hubiera representación legal de los trabajadores, estos atribuirán su representación, en reunión celebrada a tal efecto, bien a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio. En este supuesto el empresario podrá atribuir su representación a la/s organización/es empresarial/s en que estuviera integrado, pudiendo también ser aquellas las más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la cual se esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El posible acuerdo será remitido, obligatoriamente, a la Comisión mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Interprovincial de Trabajo para Oficinas de Farmacia de Cataluña (provincias de Girona, Lleida y Tarragona), así como a la autoridad laboral, haya o no acuerdo.
3. El empresario o su representación, y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), que deberá de, sin embargo, desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para aquel periodo de consultas.
4. El acuerdo determinará cuál/es condición/es de trabajo se inaplicará/inaplicaran y en qué condiciones; y en caso de inaplicación salarial, la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, si procede y en atención en la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo interprovincial de oficinas de farmacia de Cataluña sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación salarial y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

5. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse desde que la discrepancia le fuera planteada.

6. Si el desacuerdo respecto a las discrepancias persistiera en el seno de la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, la cuestión será sometida (en el plazo máximo de los quince días siguientes a aquel que expirara el plazo de pronunciamiento de la mencionada Comisión mixta) al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) a través de los procedimientos previstos en su Reglamento de funcionamiento.

## **Capítulo VII Formación Profesional**

---

### **Artículo 41 Planes de Formación**

1. La Comisión paritaria de Formación y Promoción Profesional fijará las prioridades en materia de formación, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo 44 y de cuyo cumplimiento y resultado informará con la periodicidad y manera que se determinen.
2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión paritaria de Formación y Promoción Profesional, mediante los financiados por las propias oficinas de farmacia o los concertados con los centros oficiales o reconocidos oficialmente.
3. La formación se impartirá, según los casos, tanto dentro de cómo fuera de la jornada laboral o bien de una forma mixta; en este último caso, el tiempo destinado a formación se distribuirá conforme se encuentre establecido legalmente. En todo caso, la asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro del horario de trabajo.
4. Todo el personal de la oficina de farmacia y especialmente aquel que ejerza puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su pleno apoyo a los planes de formación cuando fuera requerido para ello en las áreas de su actividad y competencia.
5. El personal de la oficina de farmacia podrá presentar, tanto a sus representantes legales como al titular facultativo, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas dentro de los planes de formación.
6. Para financiar los planes de formación aprobados por la Comisión paritaria de Formación y Promoción Profesional y que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, las partes afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para lo cual, en la forma y condiciones previstos en el referido Acuerdo.

### **Artículo 42 Estudios y cursos de Formación Profesional**

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y



promoción profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como efectuar cursos de perfeccionamiento profesional promovidos por la propia farmacia u otras entidades, siempre que estos estudios se sigan con regularidad.

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

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

4. Respecto de la obtención del título de Técnico en Farmacia, se estará a lo que se dispone en el Real decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el cual se establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

## **Artículo 43 Comisión paritaria de Formación y Promoción Profesional**

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

- Por las organizaciones empresariales: AGFE, AFET y AFELL.

- Por las organizaciones sindicales:

Federación de Trabajadores de Farmacia de Catalunya (FTFC).

Federación de servicios, movilidad y consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT),

Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya.

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

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

## **Artículo 44 Objetivos de la formación**

La formación profesional en el sector farmacéutico se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

- a) Capacitar al personal de nuevo ingreso y al de plantilla en las actividades específicamente farmacéuticas.
- b) Adiestrar en el manejo de la terminología y las características básicas de los medicamentos y su dispensación, así como adaptar al titular del puesto de trabajo a las modificaciones y novedades que se vayan produciendo en el sector.
- c) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles para el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Desarrollar, en sus distintos grados, las especialidades farmacéuticas, tanto las referidas al propio trabajo, como el encomendado a categorías superiores.
- e) Facilitar y promover la adquisición de los títulos oficiales específicos de las especialidades farmacéuticas.
- f) Fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del personal en su ocupación, en supuestos de transformación tecnológica o modificación funcional de los diferentes puestos de trabajo.
- g) Adquirir conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- h) Capacitar permanentemente a quienes ejerzan puestos de responsabilidad.
- i) Desarrollar la personalidad del personal en sus diversos aspectos.
- j) Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones de categoría o a otros puestos de trabajo.
- k) Adquirir los conocimientos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el campo de los primeros auxilios y los emanados de la Comisión paritaria de Formación, Promoción Profesional.
- l) Facilitar el reciclaje profesional del personal que se reintegra al puesto de trabajo, después de los periodos de excedencia, bajas de larga duración, etc.

## **Capítulo VIII Salud laboral**

---

### **Artículo 45 Protección de la salud, y seguridad en el trabajo**

1. En conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.
3. Corresponde al personal velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean

adoptadas.

#### 4. Participación del personal:

- a) Delegados de Prevención: los delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la cual se estructura la participación del personal en todo el relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.
- c) El empresario tendrá que facilitar a los delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) A los delegados de Prevención les será aplicable lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los trabajadores, estando sujetos al secreto profesional de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

### **Artículo 46 Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral**

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

- Por las organizaciones empresariales: AGFE, AFET y AFELL.

- Por las organizaciones sindicales:

Federación de Trabajadores de Farmacia de Catalunya (FTFC).

Federación de servicios, movilidad y consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT),

Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya.

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

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

4. La Comisión tendrá las siguientes competencias y facultades:

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

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



- c) Establecer un catálogo de lugares para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- d) Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- f) Asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal.
- g) Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiera designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiera, colaborará con el mismo.
- h) Vigilancia de las obligaciones asignadas por esta Ley a la empresa, especialmente en materia de:
  - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
  - Participación en los Servicios de Prevención.
  - Evaluación de los factores de riesgo.
  - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
  - Vigilancia de la salud del personal a través del estudio e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
  - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
- i) Estudios de epidemiología laboral.

## **Artículo 47 Uniformes de trabajo**

1. El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio.
2. Las farmacias afectadas por este Convenio entregarán a su personal, al inicio de su contrato laboral, dos batas de trabajo, así como un par de calzado adecuado. Estas piezas se adaptarán a las condiciones físicas del personal y serán de uso exclusivo y personal, teniendo que renovarse al menos una vez al año.
3. En todo caso, el personal está obligado a conservar las piezas suministradas con cuidado y pulcritud.

## **Artículo 48 Protección de la maternidad, el embarazo, y la lactancia**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá que comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquellas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos sobre este tema. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el titular de la oficina adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer



afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

## **Capítulo IX Acción social**

---



## **Artículo 49 Incapacidad temporal**

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

a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Enfermedad común: desde la fecha de la baja, siempre que exista hospitalización, tenga la duración que tenga la baja derivada de la contingencia que haya requerido esta hospitalización, durante un periodo de tiempo que no podrá exceder de seis meses.

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

3. Si el personal no tuviera derecho a las prestaciones de IT por no tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido para cada supuesto ó cualquier otra causa, la empresa no vendrá obligada al abono de ningún tipo de complemento.

## **Artículo 50 Seguro de accidentes**

1. Todo el personal de las oficinas de farmacia disfrutará de un seguro de accidentes de trabajo complementario, incluyendo el accidente producido in itinere, siempre que el trayecto no se haya interrumpido voluntariamente, que contemple y cubra las contingencias de muerte, reconocimiento/declaración legal de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, que contratarán los titulares farmacéuticos por su cuenta y cargo, con cobertura todas las horas del día y todos los días del año, y la garantía del cual será de treinta y cinco mil euros por cada empleado.

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

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

## **Capítulo X Derechos sindicales**

---

### **Artículo 51 Principios generales**

Las empresas declaran su respeto al derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical,



siempre fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la oficina.

## **Artículo 52 Información sindical**

1. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas farmacias afectadas por este Convenio, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el normal desarrollo del servicio o del proceso productivo.
2. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 5 trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo podrán insertar comunicaciones, a efectos de las cuales dirigirán, previamente, copias de las mismas al empresario o titular de la oficina.

## **Artículo 53 Cuota sindical**

1. A requerimiento del personal afiliado a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este capítulo, las empresas descontarán en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente.
2. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la oficina de farmacia un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
3. El titular de la oficina entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la farmacia, si la hubiera.

## **Capítulo XI Régimen disciplinario**

---

### **Sección 1ª Faltas y sanciones**

#### **Artículo 54 Faltas laborales**

1. Las faltas cometidas en el trabajo se clasifican en razón de su importancia en leves, graves y muy graves:
  - A) Son faltas leves las siguientes:
    - A1. Dos faltas de puntualidad injustificada en dos días en un periodo de treinta, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.



A2. El abandono sin causa fundada, del servicio aún cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave», según los casos.

A3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

A4. Falta de aseo y limpieza personal.

A5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

A6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

A7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

A8. No comunicar, cuando se produzcan, ó en los plazos legalmente establecidos según el caso, los cambios/modificación de datos y situaciones personales que tengan trascendencia sobre la situación fiscal/laboral/de Seguridad Social de la persona trabajadora y/o afecten en las declaraciones/comunicaciones que la empresa venga legalmente obligada a hacer ante cualquier Administración pública respecto de sus empleados/das, siempre y cuando la comunicación no vaya en contra de la normativa legal vigente o esta deje a la voluntad del trabajador facilitar los datos.

A9. La falta de cumplimiento, hasta tres veces en el mes, de la obligación de registro horario/diario de jornada de trabajo, excepto por imposibilidad de hacerlo por causa no imputable a la persona trabajadora.

A10. Faltar al trabajo un día al mes, salvo que existan causas justificadas.

B) Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

B4. Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.

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

B6. Sin perjuicio de la no meritación del I.V del artículo 32 del Cc, la falta, más de tres veces al mes, de la obligación de registro diario de horario/jornada de trabajo, excepto por imposibilidad de hacerlo por causa no imputable a la persona trabajadora.

B7. Utilización/uso y no autorizado de dispositivos personales de conexión telefónica/telemática a internet/redes sociales/mensajería electrónica/chats, y acceso a páginas webs por cuestiones personales y/o no vinculadas a la tarea del puesto de trabajo.

C) Se consideran faltas muy graves las siguientes:

C1. Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos.

C2. El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a



los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

C4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia.

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

C6. Revelar a terceros extraños a la empresa datos de reserva obligada, y infringir el deber de reserva y confidencialidad establecido en los procedimientos de investigación de acoso en el trabajo del artículo 59 del Convenio.

C7. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y/o subordinados.

C8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

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

C10. Originar frecuentes riñas y / o enfrentamientos con los compañeros.

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

C12. La reiteración en la utilización/uso no autorizado de dispositivos personales y/o profesionales de la empresa de conexión telefónica/telemática a internet/redes sociales/mensajería electrónica/chats, y acceso a páginas webs por cuestiones personales y/o no vinculadas a la tarea del puesto de trabajo.

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

## **Sección 2ª Sanciones. Procedimiento y prescripción**

### **Artículo 55 Sanciones**

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

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

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



## **Artículo 56 Procedimiento sancionador**

1. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién tendrá que cursar recibo o firmar el enterado de la comunicación.
2. Las sanciones que en la orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.
3. La representación legal de los trabajadores en la empresa, si la hay, tiene que ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Los Delegados/das sindicales a la empresa, si los hay, tendrán que ser igualmente informados por la dirección de las empresas de las sanciones impuestas por faltas muy graves a sus respectivos afiliados siempre y cuando la afiliación del trabajador/a haya sido previamente comunicada por escrito y de forma fehaciente a la empresa.

## **Artículo 57 Prescripción de las faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo XII Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres**

---

### **Sección 1ª Acoso en el trabajo. Modalidades**

#### **Artículo 58 Acoso en el trabajo**

1. El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores. Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.
2. En cuanto al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el sector farmacéutico, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado/da objeto de la misma.



## **Artículo 59 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral, y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas**

### 1. Definiciones

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 2. Protocolo de actuación

2.1. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de Expediente Informativo y Contradictorio.

2.2. Con independencia de las acciones legales que puedan formularse sobre la cuestión ante cualesquier instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno solo se iniciará con la presentación ante la Dirección de la empresa de Denuncia escrita en la cual tendrán que hacerse constar los hechos y la/s persona/s involucradas.

### 2.3. Comisión de investigación

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo y contradictorio por parte de la dirección de la empresa, la cual creará una comisión de dos personas (una de las cuales puede ser externa a la empresa) que serán designadas por la Dirección, y que tendrán como misión averiguar e investigar los hechos denunciados efectuando las diligencias que consideren pertinentes, y elevar a la dirección de la empresa un Informe de Conclusiones en el cual se harán constar las diligencias realizadas y, razonadamente, las conclusiones obtenidas sobre la situación y/o hechos denunciados.

Los miembros de la Comisión de investigación no podrán tener relación de parentesco con cualquier de las partes directamente involucradas en los hechos denunciados, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

2.4. Tanto la persona denunciante como la denunciada, pueden solicitar -si tal órgano existiera en la empresa- que se informe a la representación legal de los trabajadores de la existencia de la denuncia, y eventualmente y si así lo pide/en, que un miembro de la RLT quede integrado/da en la comisión a designar por la empresa que en este caso estará compuesta por tres miembros.

2.5. En las actuaciones investigadoras a realizar, se dará trámite de audiencia a las personas directamente involucradas en los hechos denunciados, y se practicarán las otras diligencias que la comisión investigadora considere pertinentes a la aclaración de los hechos denunciados.

De todas las diligencias se practiquen se extenderá la oportuna acta escrita que tendrá que ser firmada por los intervinientes en la diligencia de que se trate.



Durante la tramitación del Expediente Informativo/contradictorio, si la gravedad de la situación lo requiriera la Comisión de Investigación puede aconsejar/proponer a la empresa la adopción de medidas que permitan separar laboralmente la persona denunciante y denunciada.

2.6. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días laborables y estará sometido a absoluta reserva y confidencialidad.

La reserva y confidencialidad frente a terceros no involucrados (con excepción otras personas que sean requeridas para intervenir en las diligencias de investigación) en el expediente informativo y contradictorio se extenderá tanto sobre la identidad de denunciante y denunciado/a cómo a los hechos objeto de investigación y las diligencias que se realicen, así como a la identidad de las personas que por cualquier causa hayan podido ser entrevistadas por la Comisión investigadora.

La obligación y deber de reserva y confidencialidad afectará a:

- La dirección de la empresa.
- La Comisión investigadora.
- Las personas que por cualquier causa y motivo intervengan en el desarrollo del procedimiento investigador.

2.7. La infracción del deber de reserva y confidencialidad por las personas obligadas a guardarlo tendrá la consideración de falta laboral muy grave y podrá ser sancionada por la empresa según el régimen disciplinario establecido en este Convenio.

No existirá el deber de reserva y confidencialidad aquí establecido para las personas antes mencionadas en caso de ser requeridos por cualquier autoridad o jurisdicción pública oficial con competencias sobre la materia para informar o prestar declaración sobre cualquier aspecto relacionado con el procedimiento investigador y hechos objeto de éste.

3. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado podrá dar lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción de acuerdo con la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

4. El Expediente Informativo/Contradictorio de la investigación finalizará con el Informe de Conclusiones de la Comisión Investigadora exclusivamente dirigido a la dirección de la empresa, la cual:

- a) Informará resumidamente y por separado a denunciante y denunciado de las conclusiones de la Comisión Investigadora respecto de los hechos denunciados, y
- b) Adoptará, en uso de sus facultades directivas, las medidas, disciplinarias o no, que estime pertinentes a la vista del mencionado Informe de Conclusiones de la Comisión Investigadora.

## **Sección 2ª Igualdad de oportunidades y no discriminación**



## **Artículo 60 Declaración de Principios generales**

1. Las empresas del sector están comprometidas a velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación, igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Para lo cual, las empresas vienen obligadas a respetar y aplicar el principio de igualdad de trato efectiva, e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan estado objeto de este.

2. En cuanto a la obligación de elaborar, o no, Planes de Igualdad en las empresas, se estará al que se disponga en cada momento en la legislación laboral vigente.

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

3.1. El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

3.2. Velar porque tanto las mujeres como los hombres disfruten de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

3.3. Velar porque las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de forma que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.

3.4. Velar porque las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los hombres en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

### **4. Igualdad retributiva**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquier que sea la naturalidad de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por ello, las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo con los valores medianos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores a la empresa, al registro salarial de su empresa.

## **Artículo 61 Víctimas de violencia de género y del terrorismo**

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a desarrollar su trabajo parcial o totalmente a distancia si este sistema de trabajo estuviera implantado a la empresa y esta modalidad de trabajo a distancia fuera compatible con el puesto de trabajo y funciones desarrolladas en la empresa por la persona afectada, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 37.8 del R.D. Leg. 20/2015, de 23 de octubre.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el Convenio colectivo o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las personas afectadas, siendo aplicables las reglas establecidas en el apartado 7 del artículo 37 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, incluidas las relativas en la resolución de discrepancias.

## **Artículo 62 Contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional**

Se estará a lo que dispone el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos lo Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, a las empresas, las partes negociadoras del presente Convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

## **Capítulo XIII Solución extrajudicial de conflictos laborales**

---

### **Artículo 63 Solución extrajudicial de conflictos laborales**

A los efectos de solucionar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión mixta de



Interpretación y Vigilancia del Convenio, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias del citado Tribunal a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## **Capítulo XIV Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio**

---

### **Artículo 64 Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, así como determinar las tablas salariales para los años 2024 y 2025 de conformidad con lo que dispone al artículo 32.2 del presente Convenio.

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

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por un 1 miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y por 1 miembro de cada una de las organizaciones empresariales firmantes y afectadas por el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar cada cuatro meses. Las extraordinarias cuando, por la urgencia del asunto, sea convocada a instancia de cualquiera de los representantes de las organizaciones firmantes que forman parte.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión mixta: C/ Casanova nº 84-86, entresuelo 1-C de 08011 Barcelona.

#### **Procedimiento**

1. Aplicación e interpretación de Convenio. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio

La parte a la que interese la intervención de la Comisión mixta, tendrá que presentar un escrito dirigido a la mencionada Comisión en el domicilio indicado, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellido, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección electrónica, si la tuviera.
- Identificación y justificación de la representación en la cual actúa.
- Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañante la documentación que interese a su derecho.



2. La Comisión mixta se reunirá en plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados y domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta si comparecen, al menos, dos de sus componentes por cada una de las partes, social y empresarial, que la integran.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de parte/s, podrá convocar de comparecencia conjunta las partes afectadas por el conflicto colectivo para completar la información, en el caso de la cual se suspenderá el plazo para emitir la Resolución.

Las resoluciones de la Comisión mixta se adoptarán por mayoría simple de los votos de sus miembros integrantes y tendrán que contar, a la vez, con la mayoría simple de los votos de cada una de sus partes, el empresarial y la social.

En caso de existir acuerdo en el sí de la Comisión mixta, esta emitirá su dictamen en el plazo máximo de 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y días festivos desde la fecha de su reunión, que remitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión mixta no llegara a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará acta del desacuerdo, que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo.

Posteriormente, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, y en el caso de no darse resolución del litigio en este ámbito quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

### 3. Inaplicación de condiciones de trabajo

De conformidad con el previsto en el artículo 82.3) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas al presente Convenio, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los trabajadores cuando se den los requisitos exigidos legalmente.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

4. La Comisión mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, ofrecerá a las partes y para el supuesto de no resolver la mencionada Comisión la discrepancia sometida a su consideración, someterse a un arbitraje vinculante, y en este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo se podrá recorrer conforme al procedimiento y partiendo de los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a la anterior intervención de la Comisión mixta, el caso de discrepancia en su seno y de la no asunción del arbitraje vinculante, comporta la sumisión expresa de las partes a los procedimientos establecidos en los procedimientos de conciliación, y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

---

Disposición Transitoria Primera. Garantía ad personam de Reclasificación Técnicos/as Superiores en Ortoprótisis y productos de apoyo.

Aquellos trabajadores/as en posesión del título de Tecnicos/as Superiores en Ortoprótisis y productos de apoyo con contrato en vigor en la fecha de firma de este Convenio que hubieran venido siendo encuadrados en el grupo I, y percibiendo salario de grupo I, quedan reclasificados y encuadrados en el grupo II del Convenio con efectos del 1 de septiembre de 2023.

Con el carácter y naturaleza de ad personam estas personas trabajadoras se les reconoce un Complemento Personal Reclasificación (CPR) mensual no compensable, no absorbible y revalorizable con los aumentos futuros que el Convenio establezca para el salario base, igual a la diferencia salarial existente en cada momento entre la cuantía del SB del grupo I y la cuantía del SB del grupo II en el que quedan clasificados.

Disposición Transitoria Segunda. Clasificación profesional

Extinción de puestos de trabajo, asimilación y nueva clasificación profesional.

En relación a los puestos de trabajo declarados a extinguir en el Capítulo II de este Convenio y hasta que no se tome el acuerdo definitivo de su efectiva extinción, estos se seguirán haciendo constar, junto con el respectivo grupo profesional en que han quedado incluidos, en los recibos de salarios de aquellos trabajadores/as que efectivamente las vinieran ostentando a la fecha de firma del Convenio.

## DISPOSICIONES FINALES

---

Primera. Pago de diferencias retributivas del año 2023 por la aplicación del Convenio

El pago de las diferencias económico/retributivas resulten de la aplicación retroactiva a 1 de enero de 2023, se podrá hacer por las empresas, con fecha tope de los dos meses siguientes al mes de la publicación del Convenio en el Diario Oficial correspondiente.

Segunda

Ante una eventual ampliación futura del ámbito territorial del presente Convenio en el sector de oficinas de farmacia que pudiera incorporar la provincia de Barcelona, las partes signatarias, consideran necesaria la realización inmediata de un sociograma general del sector en el actual ámbito territorial de este del Convenio, donde se detalle y se desglose el número de personas trabajadores/as adscritos/as a los diferentes puestos de trabajo y grupos profesionales, y esto con el fin de disponer de datos globales, fiables y ajustadas a la realidad socioprofesional de todo el sector de oficinas de farmacia en Cataluña, y en función de ello, ponderar las condiciones económicas que se puedan pactar.



## ANEXO I.- Tablas salariales 2023. De 1 de enero a 31 de diciembre

Grupos profesionales	Puestos de trabajo	S.B. 14 mens.	C.F.P 14 mens.	Plus noct. hora	Horas extras normales				Horas extras servicio guardia		Plus sustituto/a 12 mens.
					H.E.ddiu. lab.	H.E.ddiu. fest.	H.E.nnoct. lab.	H.E. noct. fest.	H.E.S.G lab.	H.E.S.G fest.	
					€	€ Segundo	€	€	€	€	
Grupo I personal facultativo	Licenciado/a-grado farmacéutico/a	1.879,44	Artículo 37	2,14	24,79	30,87	30,87	33,92	16,00	21,63	150,00
	Licenciado/a-grado no farmacéutico/a	1.641,88		1,87	21,66	26,97	26,97	29,00	13,98	18,88	
Grupo II Personal técnico	Técnico farmacia   parafarmacia	1.355,26	Artículo 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
	Técnico/a sup. ortoped.	1.355,26		1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
	Diplomado/a no farmacéutico/a	1.312,33		1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Grupo III Personal auxiliar	Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.479,43	Artículo 37	1,54	18,26	22,77	22,77	25,12	11,83	16,00	
	Auxiliar diplomado/a(a extinguir)	1.355,26	Artículo 37	1,42	17,57	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
	Auxiliar de farmacia	1.232,41	Artículo 37	1,31	14,85	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
	Ayudante (a extinguir)	1.155,44	Artículo 37	1,20	14,31	17,80	17,80	19,61	9,25	12,51	
	Personal oficios varios	1.030,58		1,07	12,75	15,88	15,88	--	--	--	



Grupo IV Personal administrativo	Jefe administrativo/a	1.422,13		1,54	18,14	22,65	22,65	24,90	11,83	15,89	
	Jefe de sección (a extinguir)	1.312,33	Artículo 37	1,42	16,38	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
	Contable/cajero/a	1.253,50	Artículo 37	1,31	16,00	19,94	19,94	21,94	10,35	13,98	
	Administrativo/a (a extinguir)	1.228,93	Artículo 37	1,31	16,00	20,95	19,94	21,98	10,35	13,98	
	Oficial administrativo/a	1.194,07	Artículo 37	1,31	15,21	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
	Auxiliar administrativo/a y caja	1.082,26	Artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
Grupo V Personal subalterno	Mozo/a	1.061,36	Artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
	Personal de limpieza	1.061,36	Artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	

Cláusula (Salario Mínimo Interprofesional) en cómputo anual

En ningún caso la suma total de los importes anuales correspondientes al salario base, complementos personales, complemento Fijo Personal, complemento Ex Primavera, e Incentivo Variable (IV) establecidos en el Convenio junto con, en su caso, los complementos salariales, mejoras o plusones voluntarios concedidos voluntariamente por las empresas podrá, en cómputo anual, resultar inferior al importe mínimo anual legalmente establecido en cada momento por el SMI.

## **ANEXO II.- Documentación exigible en los casos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo.**

Las oficinas de farmacia que soliciten acogerse a la cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo tendrán que remitir a la Comisión paritaria del Convenio, con la petición de descuelgue contemplada en el artículo 40, la siguiente documentación, en fotocopias compulsadas cuando se trate de documentos públicos y firmadas por el titular facultativo en el caso de documentos privados:

- Ingresos de los dos ejercicios anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama del personal, con especificación del número de trabajadores/as en plantilla por cada puesto de trabajo.
- Balance de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.



- Subvenciones (si procede) recibidas de las administraciones públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (si procede) recibidas en los dos años anteriores.
- Plan de viabilidad de la oficina de farmacia en el cual se contemple el supuesto concreto de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo.
- Fórmula de garantía de la conservación de los puestos de trabajo.
- Toda aquella documentación que en el transcurso del examen de la solicitud de descuelgue sea requerida por la Comisión paritaria.

### **ANEXO III.- Catálogo de factores de promoción profesional**

---

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

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

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

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

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

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

a) Marco de referencia: dos puntos máximo para este elemento, que valora las limitaciones que puedan existir en el lugar como consecuencia de la existencia de normas o instrucciones de procedimiento dentro de cada oficina de farmacia.

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

III. Complejidad: un máximo de 3,5 puntos para todos los elementos de este factor la valoración del cual está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados dentro de la tarea o lugar encomendado.



Elementos que hay que considerar en este campo:

- a) Dificultad en el trabajo: 0,75 puntos máximo para este elemento que valora la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
  - b) Habilidades especiales: 1,75 puntos máximo para este elemento que determina las habilidades que se requieren por determinados trabajos, como pueden ser la memorización y manejo de la terminología empleada en la especialidad farmacéutica que se trate, el esfuerzo físico, la capacidad de orden, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.
  - c) Ambiente de trabajo: un punto máximo para este elemento que aprecia las circunstancias bajo las cuales tiene que efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable o penoso. No se incluirán en el mismo las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, guardias, turnos, etc.)
- IV. Responsabilidad: un máximo de 8 puntos para todos los elementos de este factor en la elaboración del cual se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes elementos:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: dos puntos máximo para este elemento que considera la responsabilidad asumida por el ocupante del lugar sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha del establecimiento y las relaciones con la clientela. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino una media lógica y normal. Para valorar correctamente este elemento es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo ha tenido que ser supervisado y comprobado o contrastado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: seis puntos máximo para este elemento que aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del lugar sobre los contactos con otras personas ajenas a la empresa, tales como autoridades administrativas, con especial consideración a las sanitarias, proveedores, laboratorios, distribuidores, profesionales del sector o relacionados con él, clientes y establecimientos sanitarios en general. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

#### REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9127 - 21.3.2024)

RESOLUCIÓN EMT/825/2024, de 27 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acta de acuerdo núm. 1/2024 relativa a la tabla salarial del año 2024 del V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Catalunya de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (código de convenio núm. 79100075012013).

Visto el texto del Acta nº 1/2024 relativa a la tabla salarial del año 2024 del V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Catalunya de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (Código de convenio nº 79100075012013), suscrito por la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia en fecha 17 de febrero de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de



octubre; el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta de acuerdo mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 27 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

**V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA OFICINAS DE FARMACIA DE CATALUNYA, DE LAS PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA, PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025.**

ACTA NÚM. 1/2024.

Tabla salarial año 2024

En Barcelona, en la sede de la Federació d'Associacions de Farmàcies de Catalunya (FEFAC), elegida al efecto, a 17 de febrero de 2024, siendo las 16:30 horas, se reúne la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia (CMIVC) del V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Catalunya de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025, publicado en el DOG nº 9015 de 06/10/2023, (Código convenio 79100075012013).

Asistentes

Representación empresarial (RE)

- Associació Gironina Farmacèutica Empresarial (AGFE), representada por D<sup>a</sup>. Carmen Rigall i Carré, presidenta (DNI 40.454.XXX).

- Associació de Farmacèutics con Oficina de Farmacia de Tarragona (AFET), representada por el sr. Eduardo Cacho Ruiz, presidente (DNI 72.131.XXX).

- Associació de Farmacèutics Empresarials de Lleida (AFELL), representada por el Sr. Xavier Robinat y Ros, presidente (DNI 78.090.XXX)

Las anteriores organizaciones empresariales, asistidas por el letrado Sr. José Manuel Moya Castilla, Coleg. ICAB 10.XXX.



#### Representación Sindical (RS):

- Federació de Treballadors de Farmàcia de Catalunya (FTFC), representada por su Vicepresidente, Sr. Manuel Rodríguez Ruiz (DNI 39.851.XXX).
- UGT-Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Representada por el Sr. Moisés Berruezo Blanco, con DNI 46.570.XXX; como Secretario de Acción Sindical y Negociación colectiva.
- CCOO-Federació de Sanitat de Catalunya: Representada por el Sr. Josep M<sup>a</sup> Yagüe (DNI 38.772.XXX), en su calidad de Responsable de Negociación colectiva de la Federació.

Actúa como Secretario de la Comisión Mixta (CMIVC), el Letrado Sr. José Manuel Moya Castilla.

#### Orden del día

##### Único

En aplicación del artículo. 32.2.2 del Convenio. Confección y aprobación tabla salarial 2024.

Abierta la sesión, la CMIVC adopta los siguientes

##### Acuerdos

##### Primero

##### Salarios-tabla salarial 2024

En aplicación del artículo 32, punto 1 del Convenio y habiéndose constatado oficialmente que el IPC al 31/12/2023, no ha superado el 4,00%, no procede revisión salarial para el año 2023.

En aplicación del artículo 32 punto 2.2. y artículo 38 (plus Sustitución) del Convenio, se procede a la confección y aprobación de la tabla salarial para el año 2024, aplicando un aumento del 3,00% sobre el SB de la tabla salarial (Anexo I del Convenio) vigente a 31/12/2023.

Queda aprobada y adjunta a la presente Acta la tabla salarial-Anexo I, para 2024, con efectos desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre.

##### Segundo

##### Pago de diferencias retributivas del año 2024 por la aplicación de la tabla salarial 2024

El pago de las diferencias económicas/retributivas resulten de la aplicación retroactiva a 1 de enero de 2024 de la tabla salarial-Anexo I, se podrá realizar por las empresas, con fecha límite de los dos meses siguientes al mes de su publicación Acuerdo en el Diario Oficial correspondiente.

##### Tercero

Se delega en el asesor-letrado Sr. José Manuel Moya Castilla, para que comparezca ante el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Catalunya, y proceda, conforme a la normativa vigente, presencial o telemáticamente, a presentar/registrar los presentes Acuerdos, para su registro, depósito y publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con las más amplias facultades de aclaración, rectificación y subsanación que sean necesarias ante la Autoridad laboral para obtener el definitivo registro, depósito y



publicación oficial de los presentes Acuerdos.

Y para que así conste, lo firman todos los presentes en las representaciones que respectivamente acreditan, en la fecha y hora antes expresadas.

## Anexo I

### Tabla salarial 2024 1 de enero a 31 diciembre

Grupos profesionales y puestos de trabajo	SB 14 mens	Inc.var. (I.V) 12 mens	CEprimav 12 mens	CFP 14 mens	Plus noct hora	H. extr. normales				H. Extr. Servicio guardia		Plus substit. 12 mens
						HE Diu lab	HE Diu fest	HE noc lab	HE noc fest	HESG lab	HESG fest	
Grupo I Personal facultativo	€	€ s/SB según	€ según	€ según	€	€	€	€	€	€	€	€ según art. 38
Licenciado/a-Grado Farmacéutico/a	1.935,82	Art.32.4	Art. 32.3	Art.37	2,14	24,79	30,87	30,87	33,92	16,00	21,63	170,00
Licenciado-Grado no Farmacéutico/a	1.691,14	Art.32.4	Art. 32.3	Art.37	1,87	21,66	26,97	26,97	29,00	13,98	18,88	
Grupo II Personal técnico												
Técnico Farmacia/Parafarmacia	1.395,92	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	



Técnico/a Sup. Ortopedia	1.395,92	Art.32.4	Art. 32.3	Art.37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Diplomado/a no Farmacéutico/a	1.351,70	Art.32.4	Art. 32.3	Art.37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Grupo III Personal auxiliar												
Auxiliar mayor Diplomado/a (a extinguir)	1.523,81	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,54	18,26	22,77	22,77	25,12	11,83	16,00	
Auxiliar Diplomado/a (a extinguir)	1.395,92	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,42	17,57	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Auxiliar de Farmacia	1.269,38	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,31	14,85	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
Ayudante (a extinguir)	1.190,10	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,20	14,31	17,80	17,80	19,61	9,25	12,51	
Personal oficios diversos (1)	1.061,50	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,07	12,75	15,88	15,88	18,00	8,48	11,48	
Grupo IV Personal administrativo												
Jefe/Jefe administrativo/a	1.464,79	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,54	18,14	22,65	22,65	24,90	11,83	15,89	
Jefe/Jefe de Sección (a extinguir)	1.351,70	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,42	16,38	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Contable/Cajero/a	1.291,11	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,31	16,00	19,94	19,94	21,94	10,35	13,98	
Administrativo/a (a extinguir)	1.265,80	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,31	16,00	20,95	19,94	21,98	10,35	13,98	
Oficial administrativo/a	1.229,89	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,31	15,21	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
Auxiliar administrativo/a y Caja(1)	1.114,73	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
Grupo V Personal subalterno												
Mozo/a (1)	1.093,20	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
Personal de limpieza (1)	1.093,20	Art. 32.4	Art. 32.3	Art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	

#### Cláusula SMI (Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual

En ningún caso la suma total de los importes anuales correspondientes al salario base, complementos personales, complemento fijo personal, complemento exprimavera e incentivo variable (IV) establecidos en el Convenio junto con, en su caso, los complementos salariales, mejoras o pluses concedidos voluntariamente por las empresas podrá, en cómputo anual y a jornada completa, resultar inferior al importe mínimo anual legalmente establecido en cada momento por el Gobierno en fijación del SMI.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9370 - 13.3.2025)



Resolución EMT/754/2025, de 28 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (código 79100075012013).

Visto el texto del Acta de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo Interprovincial de trabajo para Oficinas de Farmacia de Cataluña de las provincias de Gerona, Lérida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (Código. 79100075012013), relativa a la Tabla salarial para el año 2025, suscrita en fecha 19 de febrero de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 392/2024, de 15 de octubre, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 28 de febrero de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA OFICINAS DE FARMACIA DE CATALUÑA, DE LAS PROVINCIAS DE GERONA, LÉRIDA Y TARRAGONA, PARA LOS AÑOS 2023, 2024 I 2025.

ACTA NÚM. 1/2025. TABLA SALARIAL AÑO 2025.

En Barcelona, en la sede de la Federación de Asociaciones de Farmacias de Cataluña (FEFAC), Calle Casanova, 84-86, entresuelo 1.º C, escogida al efecto, a 19 de febrero de 2025, siendo las 17:00 horas, se reúne la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia (CMIVC) del «V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Catalunya de las provincias de Gerona, Lérida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025,» publicado al DOGO nº 9015 de 06/10/2023, (Código Convenio 79100075012013).

Asistentes.

Representación empresarial (RE):

- Asociación Gironina Farmacéutica Empresarial (AGFE), representada por la Sra. Carmen Rigall i Carré, presidenta.



- Asociación de Farmacéuticos con Oficina de Farmacia de Tarragona (AFET), representada por el Sr. Eduardo Cacho Ruiz, presidente.
- Asociación de Farmacéuticos Empresarios de Lérida (AFELL), representada por el Sr. Xavier Robinat i Ros, presidente.

Las anteriores organizaciones empresariales, asistidas por el Letrado Sr. José Manuel Moya Castilla, colegiado ICAB 10.987.

Representación sindical (RS):

- Federación de Trabajadores de Farmacia de Cataluña (FTFC), representada por su presidente, Sr. Manuel Rodríguez Ruiz.
- UGT-Federació de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT): representada por el Sr. Moisés Berruezo Blanco, en su calidad de secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva.
- CCOO-Federació de Sanidad de Cataluña: representada por el Sr. Francisco Pareja Montañés, en su calidad de secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva, y para el Sr. Manuel Esteban Abia Ortiz.

Actúa como secretario de la Comisión Mixta (CMIVC), el Letrado Sr. José Manuel Moya Castilla.

ORDEN DEL DÍA ÚNICO.

En aplicación del artículo 32.2.3 del Convenio: Confección y aprobación Tabla salarial 2025.

Abierta la sesión, la CMIVC adopta los siguientes.

Acuerdos.

Primero.

Salarios-Tabla salarial 2025.

En aplicación del artículo 32, punto 2 del Convenio y habiéndose constatado oficialmente que el IPC a 31/12/2024 no ha superado el 3,00%, no procede revisión salarial para el año 2024.

En aplicación del artículo 32, punto 2.3. y artículo 38.3 (plus sustituto) del Convenio, se procede a la confección y aprobación de la Tabla salarial para el año 2025, aplicando un aumento del 3,00% sobre el SB de la Tabla salarial (Anexo I del convenio) vigente a 31/12/2024.

Queda aprobada y adjunta a la presente Acta la tabla salarial- Anexo I, para 2025 con efectos desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre.

Segundo.

Pago de diferencias retributivas del año 2025 para la aplicación de la tabla salarial 2025.

El pago de las diferencias económicas/retributivas que resulten de la aplicación retroactiva a 1 de enero de 2025 de la tabla salarial-Anexo I, se podrá hacer por las empresas, con fecha de límite de los dos meses siguientes en el mes de la publicación de estos Acuerdos en el Diario Oficial correspondiente.

Tercero.







Técnico/en farmacia/parafarmacia	1.437,80	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65
Técnico/a superior ortopedia	1.437,80	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65
Diplomado/a no farmacéutico/a	1.392,25	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65
Grupo III Personal auxiliar											
Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.569,52	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,54	18,26	22,77	22,77	25,12	11,83	16,00
Auxiliar diplomado/a (a extinguir)	1.437,80	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,42	17,57	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65
Auxiliar de farmacia	1.307,46	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,31	14,85	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29
Ayudante (a extinguir)	1.225,80	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,20	14,31	17,80	17,80	19,61	9,25	12,51
Personal oficios diversos	1.093,35	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,07	12,75	15,88	15,88	18,00	8,48	11,48
Grupo IV Personal administrativo											
Jefe/a administrativo/va	1.508,73	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,54	18,14	22,65	22,65	24,90	11,83	15,89
Jefe/a de sección (a extinguir)	1.392,25	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,42	16,38	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65
Contable / Cajero/a	1.329,84	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,31	16,00	19,94	19,94	21,94	10,35	13,98
Administrativo/a (a extinguir)	1.303,77	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,31	16,00	20,95	19,94	21,98	10,35	13,98
Oficial Administrativo/a	1.266,79	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,31	15,21	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29
Auxiliar Administrativo/a y caja	1.148,17	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05
Grupo V Personal subalterno											
Mozo/a	1.126,00	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05
Personal de limpieza	1.126,00	artículo 32.4	artículo 32.3	artículo 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05



Cláusula SMI (Salario Mínimo Interprofesional) en cómputo anual:

En ningún caso la suma total de los importes anuales correspondientes al Salario Base, Complementos Personales, Funcionales, Complemento Fijo Personal, Complemento Exprimavera e Incentivo Variable (IV) establecidos en el Convenio, junto con, en su caso, de otros Complementos Salariales, mejoras o pluses concedidos voluntariamente por las empresas podrá, en cómputo anual y a jornada cumplida, resultar inferior al importe mínimo anual legalmente establecido en cada momento por el Gobierno en fijación del SMI. Si el sumatorio bruto anual de todos los conceptos retributivos de la persona trabajadora resultara inferior al importe bruto anual del SMI, la diferencia bruta anual existente entre las dos cantidades se abonará por las empresas prorrateada en 12 mensualidades en concepto de «Complemento a Salario Mínimo Interprofesional».

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS DE FARMACIA DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA</b>											
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7962 - 18.9.2019)</b>											
Artículo 17. Jornada											
... la jornada anual máxima ordinaria de trabajo efectivo ...	1782	horas/año de trabajo efectivo									
ANEXO I.- Tablas salariales 2018											
Año 2018. 1 enero a 31 diciembre											
Grupos profesionales y puestos de trabajo				Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extra servicio guardia	Horas extra servicio guardia		
	SB 14 mensualidades	CFP 14 mensualidades según	Plus noct hora	HE Diu lab	HE Diu fest	HE noc lab	HE noc fest	HESG lab.	HESG fest	Plus mens sustituto	
Grupo I Personal facultativo											
Licenciado farmacéutico	1.669,57	Artículo 37	2,09	24,19	30,12	30,12	33,09	15,61	21,10	130,43	
Licenciado/a no farmacéutico/a	1.458,54		1,82	21,13	26,31	26,31	28,29	13,64	18,42		
Grupo II Personal técnico											
Técnico farmacia/parafarmacia	1.165,79	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29		



Diplomado/a no farmacéutico/a	1.165,79		1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29			
Grupo III Personal auxiliar												
Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.314,23	Artículo 37	1,54	17,81	22,21	22,21	24,51	11,54	15,61			
Auxiliar diplomado/a (a extinguir)	1.203,92	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29			
Auxiliar de farmacia	1.094,79	Artículo 37	1,31	14,85	18,57	18,57	20,45	9,68	12,97			
Ayudante (a extinguir)	1.026,42	Artículo 37	1,20	13,96	17,37	17,37	19,13	9,02	12,20			
Personal oficios varios	915,50		1,07	12,44	15,49	15,49						
Grupo IV Personal administrativo												
Jefe administrativo/a	1.263,32		1,54	17,70	22,10	22,10	24,29	11,54	15,50			
Jefe de sección (a extinguir)	1.165,79	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29			
Contable/cajero/a	1.113,53	Artículo 37	1,31	15,61	19,45	19,45	21,44	10,10	13,64			
Administrativo (a extinguir)	1.091,70	Artículo 37	1,31	15,61	19,45	19,45	21,44	10,10	13,64			
Oficial administrativo/a	1.060,73	Artículo 37	1,31	14,84	18,57	18,57	20,45	9,68	12,97			
Auxiliar administrativo/a y caja	961,41	Artículo 37	1,20	13,51	16,82	16,82	18,46	8,80	11,76			
Grupo V Personal subalterno												
Mozo/a	942,84	Artículo 37	1,20	13,51	16,82	16,82	18,46	8,80	11,76			
Personal de limpieza	942,84	Artículo 37	1,20	13,51	16,82	16,82	18,46	8,80	11,76			
ANEXO II.- Tablas salariales 2019												
Año 2019. 1 enero a 31 diciembre.												
Grupos profesionales y puestos de trabajo				Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extraordinarias normales	Horas extra servicio guardia	Horas extra servicio guardia		Limite pago 31/10/2019	
	SB 14 mensualidades	CFP 14 mensualidades según	Plus oct hora	HE Diu lab	HE Diu fest	HE noc lab	HE noc fest	HESG Lab	HESG fest	Plus mens sustituto	(1)	
Grupo I Personal facultativo												
Licenciado farmacéutico	1.736,98	Artículo 37	2,09	24,19	30,12	30,12	33,09	15,61	21,10	130,43	350,61	
Licenciado/a no farmacéutico/a	1.517,43		1,82	21,13	26,31	26,31	28,29	13,64	18,42	306,29		
Grupo II Personal técnico												
Técnico farmacia/parafarmacia	1.252,53	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	252,82		
Diplomado/a no farmacéutico/a	1.212,86		1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	244,82		
Grupo III Personal auxiliar												
Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.367,29	Artículo 37	1,54	17,81	22,21	22,21	24,51	11,54	15,61	275,99		
Auxiliar diplomado/a (a extinguir)	1.252,53	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	252,82		
Auxiliar de farmacia	1.138,99	Artículo 37	1,31	14,85	18,57	18,57	20,45	9,68	12,97	229,91		





4. Incentivo variable (I.V.): Cumplimiento de obligaciones de puntualidad y fichaje de registro horario												
4.1. Con efectos des del 1 de julio de 2019 ... mensual del	0,50%	calculado sobre el SB de tablas (y también sobre el CFP)										
4.2. Para los años 2020 y 2021 el valor/cuantía del incentivo variable será del	0,50%	calculado sobre el SB de tablas (y también sobre el CFP)										
4.3. Año 2022:	1,00%	calculado sobre el SB de tablas (y también sobre el CFP)										
Artículo 36 Gratificaciones extraordinarias	2											
ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2020												
De 1 de Enero a 31 de Diciembre												
Grupos profesionales y puestos de trabajo				Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extra servicio guardia	Horas extra servicio guardia			
	SB 14 mens.	CFP 14 mens. segon	Plus noct. hora	HE Diu lab	HE Diu fest	HE noc lab	HE noc fest	HESG Lab	HESG fest	Plus substitut 12 mens.		
Grupo I Personal facultativo												
Licenciado farmacéutico	1.736,98	Artículo 37	2,09	24,19	30,12	30,12	33,09	15,61	21,10	130,43		
Licenciado/a no farmacéutico/a	1.517,43	--	1,82	21,13	26,31	26,31	28,29	13,64	18,42	0		
Grupo II Personal técnico												
Técnico farmacia/parafarmacia		--										
Diplomado/a no farmacéutico/a	1.252,53	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	0		
	1.212,86		1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	0		
Grupo III Personal auxiliar												
Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.367,29	Artículo 37	1,54	17,81	22,21	22,21	24,51	11,54	15,61	0		
Auxiliar diplomado/a (a extinguir)	1.252,53	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	0		
Auxiliar de farmacia	1.138,99	Artículo 37	1,31	14,85	18,57	18,57	20,45	9,68	12,97	0		
Ayudante (a extinguir)	1.067,86	Artículo 37	1,20	13,96	17,37	17,37	19,13	9,02	12,20	0		
Personal oficios varios	952,46	--	1,07	12,44	15,49	15,49	0	0	0	0		
Grupo IV Personal administrativo												
Jefe administrativo/a	1.314,33	--	1,54	17,70	22,10	22,10	24,29	11,54	15,50	0		
Jefe de sección (a extinguir)	1.212,86	Artículo 37	1,42	16,38	20,34	20,34	22,43	10,55	14,29	0		
Contable / cajero/a	1.158,49	Artículo 37	1,31	15,61	19,45	19,45	21,44	10,10	13,64	0		
Administrativo (a extinguir)	1.135,78	Artículo 37	1,31	15,61	19,45	19,45	21,44	10,10	13,64	0		
Oficial administrativo/a	1.103,56	Artículo 37	1,31	14,84	18,57	18,57	20,45	9,68	12,97	0		













ANEXO I TABLA SALARIAL 2024 AÑO 2025. 1 ENERO EN 31 DICIEMBRE.												
Grupos profesionales y puestos de trabajo						Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extras normales	Horas extra servicio guardia	Horas extra servicio guardia	
	SB 14 mens.	Inc. Var (I.V.) 12 mesn.	Cexprimav 12 mesn.	CFP 14 mens.	Plus noct. hora	HE diu lab	HE diu fest	HE noc lab	HE noc fest	HESG Lab	HESG fest	Plus sustit. 12 mens.
Grupo I Personal facultativo		s/SB según	según	según								según art. 38
Licenciado/a grado farmacéutico/a	1.993,89	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	2,14	24,79	30,87	30,87	33,92	16,00	21,63	180,00
Licenciado/a grado no farmacéutico/a	1.741,87	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,87	21,66	26,97	26,97	29,00	13,98	18,88	
Grupo II Personal técnico												
Técnico farmacia/parafarmacia	1.437,80	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Técnico/a sup. Ortopédico	1.437,80	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Diplomado/a no farmacéutico/a	1.392,25	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,42	16,79	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Grupo III Personal auxiliar												
Auxiliar mayor diplomado/a (a extinguir)	1.569,52	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,54	18,26	22,77	22,77	25,12	11,83	16,00	
Auxiliar diplomado/a (a extinguir)	1.437,80	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,42	17,57	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Auxiliar de farmacia	1.307,46	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,31	14,85	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
Ayudante (a extinguir)	1.225,80	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,20	14,31	17,80	17,80	19,61	9,25	12,51	
Personal oficios varios	1.093,35	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,07	12,75	15,88	15,88	18,00	8,48	11,48	
Grupo IV Personal administrativo												
Jefe administrativo/a	1.508,73	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,54	18,14	22,65	22,65	24,90	11,83	15,89	
Jefe de sección (a extinguir)	1.392,25	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,42	16,38	20,85	20,85	22,99	10,81	14,65	
Contable / cajero/a	1.329,84	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,31	16,00	19,94	19,94	21,94	10,35	13,98	
Administrativo (a extinguir)	1.303,77	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,31	16,00	20,95	19,94	21,98	10,35	13,98	
Oficial administrativo/a	1.266,79	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,31	15,21	19,03	19,03	20,96	9,92	13,29	
Auxiliar administrativo/a y caja	1.148,17	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
Grupo V Personal subalterno												
Mozo/a	1.126,00	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	
Personal de limpieza	1.126,00	art. 32.4	art. 32.3	art. 37	1,20	13,85	17,24	17,24	18,92	9,02	12,05	