

RESOLUCIÓ de 12 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08003235011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector oficines de farmàcia de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per l'Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats ASATEF-Associació Sindical d'Auxiliars, Tècnics i Empleats de Farmàcia de Barcelona; UGT-Federació de Treballadors de Serveis per la Mobilitat i el Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i CCOO-Federació de Sanitat Catalunya, el dia 23 de febrer de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08003235011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2020-2022

CAPITOL I Determinació de les parts

Són parts firmants d'aquest Conveni, d'una banda, en representació de les empreses del sector en l'àmbit d'aquell, l'Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB); i d'altra banda, com organitzacions sindicals representatives de les persones treballadores, ASATEF-Associació Sindical d'Auxiliars, Tècnics i Empleats de Farmàcia de Barcelona, UGT-Federació de Treballadors de Serveis per la Mobilitat i el Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), i CCOO-Federació de Sanitat Catalunya; reconeixent-se tots mútua i recíprocament la legitimitat per negociar i acordar el present Conveni.

Secció 1

Àmbits territorial, personal i funcional

Article 1. *Àmbits Personal i Funcional.*

El present Conveni regula les relacions i condicions de treball de tot el personal que treballa per compte d'altri a les oficines de farmàcia de la província de Barcelona, d'acord amb el que estableix l'article 1.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors.

El personal d'alta direcció queda expressament exclòs de les estipulacions contingudes en aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que es preveu en l'article 2.1 a) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors, i en el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Secció 2

Àmbit temporal: vigència i durada

Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

2.1. El present Conveni té una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2022, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinen expressament una altra vigència o durada concreta.

2.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2022, o de qualsevol de les seves pròrrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per part de qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 1 mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

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

Article 3. Vinculació a la totalitat.

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

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

Article 4. Compensació i absorció.

4.1. Les millores econòmiques i d'una altra índole que puguin establir disposicions legals o reglamentàries actuals o futures seran compensades i absorbides per les establertes, en conjunt i en còmput anual, en aquest Conveni, excepció feta d'aquelles que expressament es determinin com a no compensables ni absorbibles en el present Conveni.

4.2. Així mateix, ha d'operar la compensació i absorció en matèria retributiva per a totes les quantitats econòmiques reconegudes i/o abonades o que les empreses abonin, o hagin abonat, als treballadors a compte del Conveni a partir de l'1 de gener de 2020 o en cada any de vigència del present Conveni.

Article 5. Condició més beneficiosa i garantia personal.

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

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

Capítol II Classificació del personal

Secció 1 Classificació funcional

Article 6.

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

Article 7. Grups professionals i llocs de treball.

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

Grup 1: Personal Facultatiu de Farmàcia.

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

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

Grup 2: Personal Tècnic de Farmàcia.

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

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

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

Grup 3: Personal Auxiliar de Farmàcia.

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

c) Personal en Formació Laboral: té aquesta categoria/nivell professional el treballador contractat en la modalitat de contracte per a la formació, prevista a l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i altra legislació vigent.

Grup 4: Personal Administratiu.

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

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

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

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

Grup 5: Personal Subaltern.

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

Capítol III

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

Secció 1

Ingressos i període de prova

Article 8. *Ingressos.*

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

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

3 mesos per al personal facultatiu.

2 mesos per als auxiliars diplomats.

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

Secció 2

Ascensos

Article 9.

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

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

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

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

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

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

Secció 3 *Contractes Formatius i Temporals*

Article 10. Contractes en Pràctiques i per la Formació i l'Aprenentatge.

10.1. Règim transitori: Contractes en Pràctiques i Per la Formació i l'Aprenentatge vigents o concertats abans del 30/03/2022.

Els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge basats en el que es preveu en l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat 1 de l'article primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima, en els termes recollits en el citat precepte de l'Estatut dels Treballadors.

A) Contracte en Pràctiques. S'entén per personal en pràctiques el que disposa del títol corresponent i fa les tasques d'acord amb la titulació i previsions de l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat 1 de l'article primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre.

El primer any, el treballador/a amb contracte en pràctiques ha de percebre el 80% de la retribució del lloc de treball que ocupi i grup professional en que faci les pràctiques; i en el segon any, el 90% de la retribució corresponent al lloc de treball i grup professional en que faci les pràctiques. En cap cas el contracte en pràctiques no es pot utilitzar per cobrir les funcions del farmacèutic substituït previst en aquest Conveni.

B) Contracte per a la Formació i l'Aprenentatge. S'entén per personal en formació i d'aprenentatge el contractat en la modalitat prevista a l'article 11.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat 1 de l'article primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre; la durada del contracte es pot estendre fins a 3 anys. El temps i durada de la formació teòrica, i el contingut, la forma i condicions de la seva impartició s'ajustaran en tot moment a allò disposat per la normativa reguladora d'aquesta modalitat contractual continguda a l'Estatut dels Treballadors i la seva normativa de desenvolupament.

A la fi d'aquest contracte i en el supòsit d'haver-se esgotat la durada màxima de 3 anys, el treballador s'ha d'incorporar en el lloc de treball d'Auxiliar/Grup professional corresponent. Si no hi ha vacant i així es va fer constar en la formalització del contracte, es pot resoldre el contracte previ abonament d'una indemnització de 20 dies de salari per any de servei.

Es prohibeix a aquest personal la realització d'hores extres.

Article 11. Contractes Formatius des del 30/03/2022. Contracte de formació en alternància i Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis.

11.1. Contracte de formació en alternància. Es regularà per allò disposat a l'Article 11.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels

Treballadors en la redacció donada per l'Apartat 1 de l'Article Primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

La retribució no podrà ser inferior al seixanta per cent el primer any ni al setanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

11.2. El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis. Es regularà per allò disposat a l'Article 11.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors en la redacció donada per l'Apartat 1 de l'Article Primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

La retribució pel temps de treball efectiu serà la fixada en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa per a aquests contractes o en defecte d'això la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

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

Article 12. Contractes per obra o servei determinat, eventuals per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i contractes d'interinitat

12.1. Règim transitori aplicable als contractes de durada determinada celebrats abans del 31 de desembre de 2021.

12.1.1. D'acord amb l'article 15.1.a) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors les empreses podien recórrer a aquest tipus de contractació quan es contracti a la persona treballadora per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat de l'Empresa i quina execució, malgrat limitada en el temps, sigui, en principi, de durada incerta.

A títol enunciatiu i no limitatiu les funcions i/o tasques i/o treballs que es declaren i reconeixen amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat normal de l'Oficina de Farmàcia són: realització d'inventaris; encàrrecs concrets de fórmules magistrals; implantació d'equips informàtics i nous models organitzatius a l'empresa; estudis financers, comptables o d'introducció de noves línies de productes a prendre i/o comercialitzar per l'Oficina de Farmàcia, i els vinculats a les tasques i feines necessàries per potenciar, implantar o col·laborar amb programes sanitaris o de salut pública en què l'Empresa participi.

En tot allò no regulat en el present article s'estarà a allò que en cada moment es disposi legalment sobre la matèria.

12.1.2. Els contractes per a obra i servei determinat basats en el que es preveu en l'article 15.1.a) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat tres de l'article primer del Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, celebrats abans del 31 de desembre de 2021, que estiguin vigents en la citada data, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima, en els termes recollits en els citats preceptes.

12.1.3. La modalitat contractual prevista a l'article 15.1.b) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors (contractes eventuals per circumstàncies de la producció) segons la regulació legal prèvia a la establerta pel Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la

garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos. Les empreses d'Oficines de Farmàcia, fins el 31/12/2021, podien acollir-se a aquest contracte quan les circumstàncies de prestació de servei o ampliació de servei o requereixin, tant per situació de mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes que ho exigeixin, encara que sigui una activitat normal en l'Empresa.

Així, aquests contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i els contractes d'interinitat basats en el que es preveu en l'article 15.1.b) i c) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors, respectivament, celebrats segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor de l'apartat tres de l'article primer del Reial decret-llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, es regiran fins a la seva durada màxima pel que s'estableix en aquella redacció.

12.2. Règim transitori aplicable als contractes de durada determinada celebrats des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022.

Els contractes per a obra i servei determinat i els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, celebrats des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022, es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què s'han concertat i la seva durada no podrà ser superior a sis mesos.

Secció 4 *Canvi de grup/lloc de treball*

Article 13. *Feines de lloc de treball superior.*

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

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

Article 14. *Mobilitat Funcional.*

14.1. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

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

Secció 5 *Cessaments*

Article 15.

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

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

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

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

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

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

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

Cessament amb 20 anys d'antiguitat i 65 anys d'edat: 2,5 mensualitats de l'últim salari.
Cessament amb 10 anys d'antiguitat:

Als 63 i 64 anys d'edat: 3,5 mensualitats de l'últim salari.
Als 61 i 62 anys d'edat: 4,5 mensualitats de l'últim salari.
Als 58, 59 o 60 anys d'edat: 5,5 mensualitats de l'últim salari.

Capítol IV

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

Article 17. Jornada Ordinària.

La jornada de treball ordinària màxima a les Oficines de Farmàcia per cadascun dels anys de vigència del Conveni (2020, 2021 i 2022), serà de 1.804 hores anuals de treball efectiu.

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

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

Article 18. Horari de treball.

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

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

Article 19. Hores extraordinàries.

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

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

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

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

- A) Hores Extres Diürnes (HED): Les que es facin de les 0600 a les 2200 hores.
- B) Hores Extres Nocturnes (HEN): Les que es facin de les 2200 a les 0600 hores.
- C) Hores Extres Diürnes Festiu (HEDF): Les que es facin de les 0600 a les 2200 hores en diumenges i dies festius.
- D) Hores Extres Nocturnes Festiu (HENF): Les que es facin de les 2200 a les 0600 hores en diumenges i dies festius.

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

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

19.5. Serveis de guàrdia.

Pot pactar-se per escrit l'obligatorietat d'oferir i fer com a hores extraordinàries les exigides per l'atenció dels torns de guàrdia per períodes anuals i en aquest cas és exigible la seva realització. Si no es compensen amb descansos equivalent, s'han de retribuir amb les quantitats que s'acordin, que com a mínim han de garantir els imports fixats a l'Annex V en funció de la seva condició horària i dels dies esmentats. Tot això s'ha de dur a terme sens perjudici dels preceptius descansos mínims entre jornades i intersetmanals.

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

Article 20. *Descansos.*

Conforme a l'article 37 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el personal afectat pel present Conveni té dret al descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, d'un dia i mig ininterromput que, en cas de no coincidir en dissabtes i/o diumenges i dilluns podrà gaudir-se en la resta de dies de la setmana.

Article 21. *Vacances.*

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

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

21.2. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'Empresa al que es refereixen el paràgrafs anteriors coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de L'Estatut dels Treballadors, la persona treballadora tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

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

Article 22. *Llicències i Permisos.*

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

- a) Quatre dies naturals en cas de mort de pares, avis, fills, néts, cònjuge o germans.
- b) Tres dies per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.
- c) Tres dies per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.
- d) Un dia natural en cas de matrimoni dels fills o germans en la data de la celebració d'aquesta cerimònia.
- e) Quinze dies naturals en els casos de matrimoni, o constitució de parella estable.
- f) Un dia per canvi de domicili.
- g) Tres dies l'any per a assumptes propis del treballador/a. L'exercici efectiu d'aquest permís/licència retribuïda per part dels treballadors/es haurà d'ajustar-se als següents paràmetres i condicions:
 1. La llicència per assumptes propis haurà d'ésser sol·licitada per escrit a l'Empresa amb una antelació mínima de 10 dies naturals a la data en que es vulgui gaudir.
 2. No podran coincidir en el/s mateix/os dies de gaudi/exercici de la llicència dos empleats de la Oficina de Farmàcia. En cas de coincidència de més d'un empleat en el/s dia/es de petició, tindrà prioritat de gaudi el treballador/a que primer hagi presentat a l'empresa la seva sol·licitud.
 3. La/es data/es concreta/es de gaudi i exercici de la llicència per part dels treballadors també podrà ser denegada per l'Empresa i el/la treballador/a haurà d'escollir/fixar una/es altra/es dates si:
 - es sol·licita el gaudi/exercici de la llicència en el/s dia/es immediatament anteriors o posteriors a festes laborals oficials o dies de festa o no laborables que ja estiguin convinguts/des en calendari laboral de l'Empresa.

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

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

i) A la treballadora embarassada pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part; i en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, als adoptants/guardadors/acollidors, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

22.2. Les parelles estables tindran el mateix tractament que el matrimoni a efectes de llicències i permisos. S'entendrà com a "Parella Estable" el que disposen els Articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 del 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya, establint tres supòsits:

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

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

22.3. Així mateix, i pel que fa al còmput (dies d'inici i final) dels permisos retribuïts, quan correspongui s'aplicarà la doctrina fixada en la matèria pel Tribunal Suprem en les seves Sentències de 17/03/2020 i de 29/09/2020, de tal forma que quan el fet causant del permís en qüestió succeeixi en un dia no laborable per la persona treballadora, el permís en qüestió ha d'iniciar-se l'endemà laborable immediat, sense que una vegada iniciada la seva meritació i gaudi puguin excloure's de la seva durada i còmput total els subsegüents que no siguin laborables per a la persona treballadora.

Article 23. Excedència per cura de fill/a.

23.1. En el cas de maternitat/paternitat, per naturalesa o adopció, o en supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o si escau, de la resolució judicial o administrativa, la/el treballadora/treballador té dret a passar a la situació d'excedència per cura de fill/a per un període màxim de 3 anys. A aquest efecte ho ha de sol·licitar per escrit i l'Empresa està obligada a la seva immediata concessió. Durant els 2 primers anys, prèvia sol·licitud de reingrés formulada per escrit, de la qual ha d'acusar recepció l'empresari farmacèutic, la treballadora excedent té dret a la reincorporació automàtica al mateix lloc de treball que desenvolupava en sol·licitar l'excedència. Transcorregut l'esmentat termini, la reincorporació també ha de ser automàtica, però la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Els contractes d'interinitat que, a l'empara d'allò previst a l'article 15.1.c) i la Disposició Addicional 21 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors, puguin subscriure's per substituir la treballadora que es trobi en situació d'excedència per maternitat, poden acollir-se a les bonificacions de quotes a la Seguretat Social existents en cada moment.

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

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió en l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, si cal, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

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

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

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

23.4. Si l'esmentat canvi de lloc no és tècnicament i objectivament possible o no es pot exigir raonablement per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'article 45.1.e) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o un altre lloc compatible amb el seu estat.

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

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

Capítol V Retribucions

Secció 1 Disposicions generals

Article 24.

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

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

Article 25.

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

El personal té dret a percebre bestretes, a compte de les seves percepcions, de com a màxim el 90% de les quantitats que tingui meritades.
El rebut acreditatiu del pagament dels salaris s'ha d'ajustar al model autoritzat per la legislació vigent.

Secció 2 *Salari base*

Article 26. *Salari Base.*

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

1.1. Per el període des de l'1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2020: Es mantenen les quanties retributives vigents a 31.12.2019. Seran vigents les Taules Salarials que hi consten a la Columna "ANY 2020" del ANNEX I del present Conveni.

1.2. Retribucions/Taules Salarials per al 2021. Increment del 2,50% sobre SB-Taules Salarials 2020 i amb efectes de 01/1/2021. Les Taules Salarials queden reflectides en els Annex II del present Conveni.

1.3. Retribucions/SB-Taula Salarial per a l'any 2022.

- Des de l'1.01.2022: Increment del 2,50% sobre SB-Taula Salarial 2021 i amb efectes de 01.01.2022. La Taula Salarial queda reflectida en l'Annex III del present Conveni.

- Des de l'1.07.2022 : Amb efectes de l'1.07.2022, el SB mensual de cada nivell/puesto de treball quedarà incrementat en la quantia de 72,00 EUR com a compensació pactada en la negociació per la desaparició amb efectes del 01/07/2022 del Plus de Transport establert a l'Article 31.

Així, l'import/quantia del SB de cada nivell/puesto de treball des de l'1.07.2022 serà el que queda reflectit en l'Annex IV del present Conveni.

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

Secció 3 *Complements salarials*

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

27.1. Complement Fix Personal (CFP)

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

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

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

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

ha de constituir per a aquests treballadors l'import del seu respectiu complement fix personal, que han de meritjar i percebre a partir de l'1 de juliol de 2005.

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

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

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

27.3. Complement Personal "Ex.Primavera".

El "Complement Personal Ex.Primavera" (CPEXP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Basi i CFP i, si escau PEV, exclusivament per els/les treballadors/es que ho tinguessin consolidat en virtut del Conveni 2014-2017, tindrà l'import que es reflecteix en les Taules Salarials, s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats, i la seva regulació normativa-convencional es la continguda en l'Article 27 i la Disposició addicional cinquena del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2014-2015-2016 i 2017 publicat al BOP de la província de Barcelona de data 4.09.2015 per Resolució de 20 d'agost de 2015 (codi de conveni núm. 08003235011994).

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i sí revalorizable amb els increments pactats en l'article 26.1 del present Conveni.

27.4. Plus Nocturnitat. Jornada en Torn de Nit.

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

27.5. Plus d'Eventualitat (PEV).

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

27.6. Incentiu Variable (I.V.): Compliment obligacions puntualitat i fitxatge registre-horari.

27.6.1. Amb efectes des de l'1 de juliol de 2019 s'estableix un "Incentiu" mensual del 0,5% calculat sobre el SB de Taules (i també sobre el CFP en el cas del/es treballadors/es que ho tinguessin reconegut/consolidat) que serà variable i es meritjarà mensualment, sempre que, en el mes de referència, es compleixin pel treballador/a, conjuntament, les dues condicions següents:

- a) No superar el nombre de tres faltes de puntualitat i/o assistència al treball en el mes, y
- b) No haver comés, en el mes de referència, més de cinc incompliments de les obligacions de fitxatge en el sistema de registre de jornada/horari habilitat per l'Empresa d'acord amb el que

disposa en el l'Article 34.9 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors.

27.6.2. Quantia de l'Incentiu Variable (I.V.).

Per a l'any 2020 : Amb efectes des del 01.01.2020, el valor/quantia del I.V per a l'any 2020 serà del 0,50% del SB corresponent a cada nivell/puesto de treball consignat en Taules Salarials.

Per a l'any 2021 : Amb efectes des del 01.01.2021, el valor/quantia del I.V per a l'any 2021 serà del 1,00% del SB corresponent a cada nivell/puesto de treball consignat en Taules Salarials.

Per a l'any 2022 : Amb efectes des del 01.01.2022, el valor/quantia del I.V per a l'any 2022 serà del 1,50% del SB corresponent a cada nivell/puesto de treball consignat en Taules Salarials.

27.6.3. Fins el 31.12.2022 la meritació i percepció, quan correspongui, d'aquest Incentiu Variable (I.V.) queden vinculades a les condicions/paràmetres a) i b) de l'apartat 1) abans esmentats. A partir de l'1 de gener de 2023 la meritació i percepció de l'Incentiu Variable (I.V.) quedaran vinculades a nous paràmetres/condicions relacionades amb el compliment d'objectius de qualitat en el treball i serveis a les Oficines de Farmàcia.

27.6.4. Les parts signatàries queden obligades i compromeses a determinar i fixar a través de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del CC els nous paràmetres/condicions de qualitat en el treball i servei a les Oficines de Farmàcia i de meritació i percepció de l'Incentiu variable (I.V.) abans del 31.12.2022.

27.6.5. En cas de no arribar a un acord al respecte en el si de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del CC, es continuaran aplicant els paràmetres/criteris de l'apartat 27.6.1 anterior.

Article 28. *Plus Substitut.*

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

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

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

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

28.3. El seu import mensual, és el que hi consta en els Annexos de Taules Salarials del present Conveni.

28.4. La vigència d'aquest Article queda condicionada al desplegament del reglament de la Llei d'ordenació farmacèutica de Catalunya i s'ha d'adequar a la regulació legal vigent en cada moment d'aquesta figura de Farmacèutic/a Substitut/a.

Article 29. *Gratificacions Extraordinàries.*

29.1. Sense perjudici de la garantia personal que s'estableix a la Disposició Transitòria Cinquena del Conveni 2014-2017 respecte dels treballadors/es que estiguessin en actiu/alta en les empreses amb data anterior a la de la publicació oficial en el BOP Barcelona d'aquell Conveni (04/09/2015), els treballadors i treballadores afectats/des per aquest Conveni tindran dret a 2 gratificacions extraordinàries a l'any: Nadal i Juliol. L'import de cada una és d'una mensualitat del

Salari Base, i CFP i, si escau, PEV, per aquells treballadors/es que vinguessin percebent aquests complements.

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

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

29.4. Els treballadors en situació de baixa per malaltia o accident perceben la part de la gratificació extraordinària que els correspondria com si estiguessin en actiu a aquest efecte, sempre que compleixin les condicions establertes legalment (acreditació de la situació d'IT/AT i període de cotització/carència) per tenir dret a la percepció de la prestació.

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

Article 30.

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

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

Secció 4

Indemnitzacions i abonaments de despeses

Article 31. *Plus de Transport.*

31.1. Fins el 30.06.2022 es manté vigent el plus de transport mensual per compensar les despeses que hagi de fer el treballador per desplaçar-se des del seu domicili al centre de treball, sempre que el trajecte superi la distància d'1 quilòmetre.

Com a resultat de la negociació del present Conveni les parts negociadores i signants d'aquest han pactat la desaparició/supressió de tal concepte compensatori de l'estructura retributiva del Conveni amb efectes del 30.06.2022, compensant tal minvament retributiu -que només afectava una part de les persones treballadores (aquelles que vinguessin percebent-ho per residir a més d'1 Km de distància del seu centre de treball)- amb l'augment generalitzat a favor de tots els empleats del sector a la província de Barcelona de 72 euros mensuals en el Salari Base (SB) de cada nivell/categoria professional des del 01.07.2022.

Amb aquesta "extensió"/"universalització" de l'augment en 72,00 euros mensuals del SB des del 01.07.2022 per a tots els treballadors/es compensant la desaparició del Plus de Transport -només percebut d'una banda d'aquells/es- s'aconsegueix una beneficiosa i indubtable millora retributiva col·lectiva donada la indexació al SB existent en el Conveni per part d'altres conceptes retributius complementaris les quanties dels quals es calculen sobre la base de la del propi Salari Base de cada nivell/categoria professional.

31.2. El seu import durant la vigència del present conveni serà:

- a) Per a l'any 2020: de 73,40 euros al mes.
- b) Per a l'any 2021: de 73,40 euros al mes.
- c) Per a l'any 2022, fins el dia 30.06.2022: 75,00 euros al mes.

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

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

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

Secció 5 *Garantia mínima*

Article 32.

32.1. Garantia de percepcions mínimes.

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

En qualsevol cas es garantirà per les empreses el dret de totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni a la percepció, en còmput anual, de la quantia anual que a cada moment estigui fixada legalment com a SMI (Salari Mínim Interprofessional).

32.2. Garantia retributiva a treballadors procedents d'ETT.

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

Capítol VI **Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals**

Article 33.

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

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

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

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

Capítol VII **Règim disciplinari**

Secció 1 *Faltes*

Article 34.

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

Article 35.

Són faltes lleus les següents:

- a) La falta de puntualitat en l'assistència a la feina, amb un retard sobre l'hora d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.
- Les 3 primeres faltes comeses dins el període d'1 mes són considerades com a lleus.
- b) No cursar quan calgui la baixa corresponent si es falta a la feina per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
 - c) Abandonar el servei sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu; si això causa un perjudici de certa consideració a l'empresa o un accident als companys de feina, aquestes faltes poden ser considerades com a greus segons els casos.
 - d) Petites descurances en la conservació del material.
 - e) Falta de netedat personal.
 - f) No atendre el públic amb la correcció i diligència adequades.
 - g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili.
 - h) Les discussions sobre assumptes aliens a la feina dins les dependències de l'empresa o durant els actes de servei.
 - i) Faltar a la feina 1 dia al mes, sense una causa justificada.

Article 36.

Es classifiquen com a faltes greus les següents:

- a) Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses durant un període de 30 dies. Si ha de rellevar un company, n'hi ha prou amb 1 sola perquè es consideri com a greu.
- b) Faltar 2 dies a la feina durant un període de 30 dies sense una causa justificada.
- c) No comunicar amb la suficient puntualitat els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social.
- d) Lliurar-se a jocs, distraccions, siguin quins siguin, mentre s'està de servei.
- e) La simulació d'una malaltia o accident.
- f) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si implica una transgressió manifesta de la disciplina o en deriva un perjudici notori per a la farmàcia, pot ser considerada com a molt greu.
- g) Simular la presència d'un altre treballador fixant o firmant per ell.
- h) La negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.
- i) La imprudència en els actes de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, pot ser considerada com a molt greu.
- j) Fer feines particulars durant la jornada sense el permís oportú, com també utilitzar per a usos propis gèneres o articles de la Farmàcia.
- k) Les que se segueixen del que preveu la causa c) de l'article anterior.
- l) La reincidència en una falta lleu, tret de la puntualitat, encara que les faltes siguin de naturalesa diferent, dins d'1 trimestre, i si ha tingut lloc amonestació escrita.

Article 37.

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

- a) Més de 10 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina no justificades, comeses en el període de 6 mesos, o 20 durant l'any.
- b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt i el robatori, tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona de les dependències de l'empresa, o durant acte de servei en qualsevol lloc.
- c) Fer desaparèixer, inutilitzar o destrossar primeres matèries útils, eines, maquinària, aparells, edificis, mobiliari i documents de l'empresa, o causar-hi desperfectes.
- d) La manca habitual de netedat de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys de treball.
- e) L'embriaguesa durant el servei.
- f) Violar el secret de la correspondència o de la documentació reservada de l'empresa.

- g) Revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.
- h) Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
- i) Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració envers els caps o els seus familiars, com també companys o subordinats.
- j) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.
- k) Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.
- l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- m) Originar baralles amb els companys de feina.
- n) La reincidència en falta greu, encara que les faltes siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins un període de 6 mesos des de la primera.

Secció 2 Sancions

Article 38.

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb el que determina l' del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

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

Article 39.

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

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de 2 dies com a màxim.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies; inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a 2 anys; acomiadament.

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

Article 40. *Prescripció de les faltes.*

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

Secció 3 Procediment Sancionador

Article 41. *Procediment sancionador*

41.1. La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació.

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

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

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

Article 42. *No discriminació.*

El principi de no-discriminació establert a l'article 17 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors és d'aplicació tant al personal amb contracte indefinit com al personal amb contracte de durada determinada.

Quan l'empresari no compleixi els requisits establerts a l'apartat 1 de l'article 53 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors o quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o Llei o es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici.

La no-concessió del preavis establert a l'apartat c) de l'article 53.1. del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors no anul·la l'extinció, però l'empresari, amb independència dels altres efectes procedents, està obligat a abonar els salaris corresponents a l'esmentat període.

La posterior observança per part de l'empresari dels requisits incomplets en cap cas ha de constituir una esmena de l'anterior acte extintiu, sinó que ha de constituir un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

És també nul·la la decisió extintiva i/o acomiadament en els supòsits contemplats en els Arts 53.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i 108.2 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol VIII Règim assistencial

Article 43. *Complements assistencials en cas de malaltia i accident.*

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

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

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

Article 44. *Prestacions per mort o invalidesa.*

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

Article 45. Cobertura de les prestacions per mort o invalidesa.

Per tal d'atendre la prestació esmentada a l'article 44, les empreses de l'àmbit del present Conveni lliurement poden subscriure assegurances o fer la cobertura de pagament d'aquesta quantitat de la manera que creguin més convenient. Les empreses que subscriuguin una assegurança per cobrir aquesta eventualitat han de lliurar als seus treballadors la fotocòpia de la pòlissa.

Capítol IX

Ajuts a la Formació i perfeccionament laborals continuats Titulació d'Auxiliars.

Article 46. *Ajuts a la Formació i perfeccionament laborals continuats*

46.1. A tot el treballador que assisteixi regularment, i fora de l'horari laboral, a cursos de formació, reciclatge o perfeccionament professional, relacionats amb la seva activitat laboral a l'Oficina de Farmàcia, li ha de ser reintegrat per l'Empresa, fins al límit que després es dirà, l'import de la matrícula que el/la treballador/a hagi de satisfer per al seguiment del curs. A aquest efecte, el treballador ha de justificar-ne l'abonament previ i acreditar l'assistència i l'aprofitament positiu. L'import d'aquest reintegrament està limitat a la quantitat de 400,00 euros anuals per cada treballador que hi assisteixi.

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

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

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

Article 47. *Titulació.*

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

Capítol X

Procediment d'inaplicació del Conveni col·lectiu

Article 48. *Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball*

Segons el que s'estableix en l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels, per acord entre l'empresa i la RLT legitimada per a negociar conforme a l'article 87.1 d'aquella mateixa norma, es podran modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries haurà d'obrir un període de consultes amb la RLT en l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, havent d'acreditar prou en aquest període de consultes les causes i els motius que justifiquen la inaplicació. Simultàniament a l'inici d'aquest període de consultes, hauran d'informar a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura. Les causes han de ser acreditades documentalment.

En les empreses en les quals no es disposi de RLT, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest Conveni els que assumiran la representació de les persones treballadores o, a elecció de les persones treballadores afectades, una Comissió triada democràticament per elles conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord o solució arbitral, es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, totes dues parts notificaran l'acord a la Comissió paritària del Conveni i a l'autoritat laboral. Donat el caràcter legalment transitori d'aquesta, qualsevol de les parts pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura en que es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta, seguint el mateix mecanisme que quan s'inicia el procés d'inaplicació.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o en el cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant la Comissió Paritària, les parts es sotmetran als procediments de conciliació o mediació i, si escau, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni haurà de concretar les noves condicions per aplicar a les persones treballadores de l'empresa, així com la vigència de la inaplicació, la qual no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

Capítol XI Comissió Paritària del Conveni

Article 49. Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni.

49.1. Constitució.

Es crea una Comissió paritària del present Conveni col·lectiu a l'efecte de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

49.2. Composició

La Comissió paritària la integren sis vocals: tres vocals en representació de la organització empresarial signant del Conveni (AFB) i tres vocals en representació de les organitzacions sindicals signants del Conveni (ASATEF, UGT i CCOO), designats/des d'entre els i les integrants de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. Els i les vocals de la Comissió paritària podran ser substituïts/substituïdes a petició de la part a qui representin.

49.3. Reunions.

La Comissió Paritària es reunirà a petició, com a mínim, de tres dels/les seves vocals, celebrant les seves reunions dins dels set dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors/ores, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que se sotmeten a la seva consideració i la identificació dels i les vocals que la promouen.

49.4. Requisits per a la vàlida constitució en reunions de la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància.

El quòrum mínim d'assistents per a la vàlida constitució de la Comissió Paritària serà de 5 vocals: dos en representació de la/es organitzacions empresarials (AFB), i tres en presentació de les organitzacions sindicals.

49.5. Requisits per a l'adopció vàlida d'acords de la Comissió Paritària.

L'adopció vàlida d'acords requerirà el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions empresarial i sindical. Els vots tant de la part empresarial com de la part sindical/social en aquesta Comissió Paritària han de ser ponderats i proporcionals a la respectiva representativitat de cadascuna d'aquestes organitzacions acreditada a la Comissió Negociadora del Conveni.

49.6. Les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors ho comunicaran prèviament a la Comissió Paritària.

49.7. La Comissió Paritària es reunirà en el termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud mitjançant la qual es requereixi la seva intervenció, havent de donar resposta a la part interessada en el termini màxim de 15 dies laborables, tret que, com a conseqüència de la complexitat de l'assumpte, es requereixi una ampliació del termini assenyalat, sense que en cap cas pugui excedir de 30 dies naturals.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors i les assessores que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

Aquests terminis no són aplicables en el supòsit relatiu al coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de conveni, que s'estarà al que es disposa en l'article 48 del present conveni.

49.8. Competències.

A la Comissió Paritària se li atribueixen específicament les següents funcions i competències:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de la interpretació i/o aplicació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- b) El coneixement de les discrepàncies en els supòsits de procediments d'inaplicació de Conveni, que s'estarà al que es disposa en l'article 46 del present conveni.
- c) La facultat de creació de subcomissions per a tractar matèries concretes.
- d) Vetllar especialment pel coneixement i la recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- e) Determinar les taules salarials definitives en funció dels Acords que es puguin adoptar durant la vigència del Conveni per revisions o actualitzacions d'aquest.
- f) Procedir a l'actualització/revisió normativa del Conveni quan el contingut i pactes d'aquest resultin afectats per modificacions legals normatives generals d'obligada aplicació en l'àmbit d'aquell.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts de mutu acord podran, si així ho acorden cada cas, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

49.9. Domicili

S'estableixen com a domicilis per comunicacions a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni:

- L'Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB); c/ Casanova, 84-86, entresol 1^a- C, de 08011 Barcelona.
- L'Associació d'Auxiliars Tècnics i Empleats d'Oficina de Farmàcia de Barcelona (ASATEF), c/ Casp, núm. 46, 5^è 2^a, de 08010 Barcelona.
- FeSMC-UGT; Rambla del Raval, 29-35, planta 4^a de 08001 Barcelona.
- CCOO; c/ Via Laietana, 16. 3^a planta de 08003 Barcelona.

Capítol XII **Solució extrajudicial de conflictes laborals**

Article 50. *Solució extrajudicial de conflictes laborals.*

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de les empreses compreses en l'àmbit personal del mateix sense perjudici dels procediments generals establerts a la Llei reguladora de la Jurisdicció Social i Llei del Estatut dels treballadors, acorden expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Podrà també ser objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació, i en el seu cas arbitratge, de les condicions tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, al igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral.

No obstant l'anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 41 y 82 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya ó tràmits procedimental previs establerts a la Llei reguladora de la Jurisdicció Social i Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL XIII **Igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones treballadores Mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones.**

Article 51. *Declaració de Principis generals.*

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

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

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

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

Secció 1^a
Assetjament en el treball. Modalitats

Article 52. Assetjament en el treball.

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

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

Article 53. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral, i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses.

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

53.2. Protocol d'actuació

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

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

53.2.3. Comissió d'Investigació. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'Expedient Informatiu i Contradictori per part de la Direcció de l'empresa, la qual crearà una comissió de dos persones (una de les quals pot ser externa a l'empresa) que seran designades per la Direcció, i que tindran com a missió esbrinar i investigar els fets denunciats efectuant les diligències que considerin pertinents, i elevar a la Direcció de l'empresa un Informe de Conclusions en el qual es faran constar les diligències realitzades i, raonadament, les conclusions obtingudes sobre la situació i/o fets denunciats.

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

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

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

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

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

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

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

La obligació i deure de reserva i confidencialitat afectarà a:

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

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

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

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

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

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

- a) Informarà resumidament i per separat a denunciant i denunciat de les conclusions de la Comissió Investigadora respecte dels fets denunciats, i
- b) Adoptarà, fent ús de les seves facultats directives, les mesures, disciplinàries o no, que estimi pertinents a la vista de l'esmentat Informe de Conclusions de la Comissió Investigadora.

Secció 2ª.

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Article 54. *Declaració de Principis generals.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per això, les empreses estan obligades a portar un registre retributiu amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Article 55. *Víctimes de violència de gènere i del terrorisme*

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

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

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

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

Article 55. *Contractació de persones treballadores amb diversitat funcional.*

S'estarà al que disposa el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, i la seva normativa reglamentària, inclosos el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril i Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva de el 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Per a l'aplicació de l'article 42 del Text Refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, a les empreses, les parts negociadores de el present conveni recomanen que l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva de el 2% de les plantilles ha de ser la regla general, i l'existència d' mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

Disposicions Addicionals

Primera. Mitjans de Pagament de Retribucions.

Independentment del que preveu l'article 29 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre que aprova el Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors, es recomana a les empreses i als treballadors que utilitzin el sistema de pagament de nòmina per mitjà de qualsevol de les entitats bancàries que ofereixen el sistema esmentat.

Segona. Sub-Comissió de Prevenció de Riscos Laborals.

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

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

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

Tercera. Sub-Comissió d'Estudi de Pla de Carrera pel Col·lectiu de Llicenciats Farmacèutics i altres Grups/Nivells/Categories Professionals.

1. En el termini dels 20 dies següents a la publicació del present Conveni en el Diari Oficial que correspongui es procedirà a la creació i constitució en el sí de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni de la "Sub-Comissió d'Estudi de Pla de Carrera pel Col·lectiu de Llicenciats Farmacèutics i altres Grups/Nivells/Categories Professionals" que tindrà per objecte i finalitats analitzar i estudiar la redefinició de competències-responsabilitats-formació-actualització professional i sistema/es de retribució dels Grups/Llocs de treball que acordi la pròpia Sub-Comissió i que hauran d'esser vinculat/s a la generació de valor, la productivitat i la eficiència en la prestació del servei farmacèutic i no exclusivament en la titulació nominal de les persones o el temps de vinculació a l'empresa o al lloc de treball.

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

Disposicions Transitòries

Primera. A tots els efectes queden ratificats i convalidats per a l'any 2020 (efectes des de l'1 de gener al 31 de desembre de 2020) la vigència íntegra en ultra-activitat i en els seus propis i exactes termes, els efectes normatius, obligacionals i econòmics-retributius de l'anterior Conveni 2018-2019 en els propis efectes i termes que de la seva aplicació resultessin a data 31-12-2019, sense que com a conseqüència de l'aprovació d'aquest Conveni 2020-2021-2022 es derivin ni resultin, ni per a empreses ni per a treballadors/es, diferències econòmic-retributives ni de cap altra classe referides a l'any 2020.

Segona. Les representacions signatàries es comprometen a negociar en el seu moment sobre les matèries del present Conveni que puguin quedar afectades per disposicions legals, una vegada siguin publicades en el Diari Oficial corresponent, i valorar la seva possible adaptació a la nova normativa legal, delegant aquesta tasca en la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni, d'acord amb allò que es disposa a l'Article 49.8.f).

Disposició Final

Única. Pagament de diferències retributives per l'aplicació del Conveni.

Diferències Retributives anys 2021 i 2022. El pagament de les diferències econòmiques resultin de l'aplicació retroactiva a 1 de gener de 2021 de la Taula Salarial de 2021, i les que resultin de l'aplicació retroactiva a 1 de gener de 2022 de la Taula Salarial de 2022, es podrà fe per les Empreses, a la seva lliure elecció i sense meritament d'interessos, amb data límit dels sis mesos següents a l'últim dia del mes de la publicació del Conveni en el Diari Oficial corresponent.

ANNEX I TAULES SALARIALS 2020

ANY 2020 De 1 de gener a 31 de desembre	12 S.B. + 2 P.E. (14 mens.)	C.F.P. (14 mens.)	C.P.Ex.P. (1) (12 mens.)
		Segons	Segons Art. 27.3
GRUP I. Personal facultatiu			
Doctor/a-Facultatiu/va	1.672,44	Art. 27.1 i 2	139,37
Doctor/a-Llicenciat/da No Farmacèutic/a	1.496,68	Art. 27.1 i 2	124,72
GRUP II. Personal tècnic			
Auxiliar Major Diplomat/da	1.352,48	Art. 27.1 i 2	112,71
Auxiliar Diplomat/da	1.297,14	Art. 27.1 i 2	108,10
Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.297,14	Art. 27.1 i 2	108,10
Diplomat/da No Farmacèutic/a	1.217,27	Art. 27.1 i 2	101,44
GRUP III. Personal auxiliar			
Auxiliar de Farmàcia	1.170,15	Art. 27.1 i 2	97,51

Personal Oficis Varis	958,41	Art. 27.1 i 2	79,87
Contracte en Pràctiques	Art. 10.1.A)		
Contracte Formació/Aprenentatge	Art. 10.1.B)		
GRUP IV. Personal administratiu			
Cap Administratiu/va	1.201,62	Art. 27.1 i 2	100,14
Comptable-Caixaer/a	1.106,71	Art. 27.1 i 2	92,23
Oficial Administratiu/va	1.106,71	Art. 27.1 i 2	92,23
Auxiliar Administratiu/va	959,01	Art. 27.1 i 2	79,92
GRUP V. Personal subaltern			
Mosso/a	959,01	Art. 27.1 i 2	79,92
Personal de Neteja	911,50	Art. 27.1 i 2	75,96

Plus transport (11 m)	73,40
Plus substituït (jorn. Completa) (12 m)	130,00
Plus substituït (temps parcial) (12 m)	104,00

Notes:

(1) Import per al personal "sense" CFP i PEV (Art. 27.5). En els casos que pertoquin el CFP i el PEV (Art. 27.5) es tindran en compte per calcular l'import del CPEXP.

Incentiu variable (Art. 27.6): 0,5% del S.B., "sense" CFP. En els casos que pertoquin el CFP es tindrà en compte per calcular l'import del IV. (12 mens.)

ANNEX II TAULES SALARIALS 2021

ANY 2021 De 1 de gener a 31 de desembre	12 S.B. + 2 P.E. (14 mens.)	C.F.P. (14 mens.)	C.P.Ex.P. (1) (12 mens.)
		Segons	Segons Art. 27.3
GRUP I. Personal facultatiu			
Doctor/a-Facultatiu/va	1.714,25	Art. 27.1 i 2	142,85
Doctor/a-Llicenciat/da No Farmacèutic/a	1.534,10	Art. 27.1 i 2	127,84
GRUP II. Personal tècnic			
Auxiliar Major Diplomat/da	1.386,29	Art. 27.1 i 2	115,52
Auxiliar Diplomat/da	1.329,57	Art. 27.1 i 2	110,80
Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.329,57	Art. 27.1 i 2	110,80
Diplomat/da No Farmacèutic/a	1.247,70	Art. 27.1 i 2	103,98

GRUP III. Personal auxiliar			
Auxiliar de Farmàcia	1.199,40	Art. 27.1 i 2	99,95
Personal Oficis Varis	982,37	Art. 27.1 i 2	81,86
Contracte en Pràctiques	Art. 10.1.A)		
Contracte Formació/Aprenentatge	Art. 10.1.B)		
GRUP IV. Personal administratiu			
Cap Administratiu/va	1.231,66	Art. 27.1 i 2	102,64
Comptable-Caixaer/a	1.134,38	Art. 27.1 i 2	94,53
Oficial Administratiu/va	1.134,38	Art. 27.1 i 2	94,53
Auxiliar Administratiu/va	982,99	Art. 27.1 i 2	81,92
GRUP V. Personal subaltern			
Mosso/a	982,99	Art. 27.1 i 2	81,92
Personal de Neteja	934,29	Art. 27.1 i 2	77,86

Plus transport (11 m)	73,40 EUR
Plus substitut (jorn. Completa) (12 m)	130,00 EUR
Plus substitut (temps parcial) (12 m)	104,00 €

Notes:

(1) Import per al personal "sense" CFP i PEV (Art. 27.5). En els casos que pertoquin el CFP i el PEV (Art. 27.5) es tindran en compte per calcular l'import del CPEXP.

Incentiu variable (Art. 27.6): 1% del S.B., "sense" CFP. En els casos que pertoquin el C.F.P. es tindrà en compte per calcular l'import del IV. (12 mens.)

ANNEX III. TAULES SALARIALS 2022 (1r semestre)

		C.F.P. (14 mens.)	C.P.Ex.P. (1) (12 mens.)
ANY 2022 De 1 de gener a 30 de juny	12 S.B. + 2 P.E. (14 mens.)	Segons	Segons Art. 27.3
GRUP I. Personal facultatiu			
Doctor/a-Facultatiu/va	1.757,11	Art. 27.1 i 2	146,43
Doctor/a-Llicenciat/da No Farmacèutic/a	1.572,45	Art. 27.1 i 2	131,04
GRUP II. Personal tècnic			
Auxiliar Major Diplomats/da	1.420,95	Art. 27.1 i 2	118,41
Auxiliar Diplomats/da	1.362,81	Art. 27.1 i 2	113,57
Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.362,81	Art. 27.1 i 2	113,57
Diplomat/da No Farmacèutic/a	1.278,89	Art. 27.1 i 2	106,57

GRUP III. Personal Auxiliar			
Auxiliar de Farmàcia	1.229,39	Art. 27.1 i 2	102,45
Personal Oficis Varis	1.006,93	Art. 27.1 i 2	83,91
Contracte en pràctiques	Art. 10.1.A)		
Contracte Formació/Aprenentatge	Art. 10.1.B)		
Contracte Formació en Alternància	Art. 11.1		
Contracte Obtenció Pràctica Professional	Art. 11.2		
GRUP IV. Personal administratiu			
Cap Administratiu/va	1.262,45	Art. 27.1 i 2	105,20
Comptable-Caixaer/a	1.162,74	Art. 27.1 i 2	96,89
Oficial Administratiu/va	1.162,74	Art. 27.1 i 2	96,89
Auxiliar Administratiu/va	1.007,56	Art. 27.1 i 2	83,96
GRUP V. Personal subaltern			
Mosso/a	1.007,56	Art. 27.1 i 2	83,96
Personal de Neteja	957,64	Art. 27.1 i 2	79,80

Plus transport (11 m)	75,00
Plus substitut (jorn. Completa) (12 m)	170,00
Plus substitut (temps parcial) (12 m)	104,00

NOTES:

(1) Import per al personal "sense" CFP i PEV (Art. 27.5). En els casos que pertoquin el CFP i el PEV (Art. 27.5) es tindran en compte per calcular l'import del CPEXP.

INCENTIU VARIABLE (Art. 27.6): 1,5% del S.B., "sense" CFP. En els casos que pertoquin el CFP es tindrà en compte per calcular l'import del IV (12 mens.)

ANNEX IV. TAULES SALARIALS 2022 (2n semestre)

	12 S.B. + 2 P.E. (14 mens.)	C.F.P. (14 mens.)	C.P.Ex.P. (1) (12 mens.)
		Segons	Segons Art. 27.3
ANY 2022 De 1 de juliol a 31 de desembre			
GRUP I. Personal facultatiu			
Doctor/a-Facultatiu/va	1.829,11	Art. 27.1 i 2	152,43
Doctor/a-Llicenciat/da No Farmacèutic/a	1.644,45	Art. 27.1 i 2	137,04
GRUP II. Personal tècnic			
Auxiliar Major Diplomats/da	1.492,95	Art. 27.1 i 2	124,41
Auxiliar Diplomats/da	1.434,81	Art. 27.1 i 2	119,57

Tècnic Farmàcia/Parafarmàcia	1.434,81	Art. 27.1 i 2	119,57
Diplomat/da No Farmacèutic/a	1.350,89	Art. 27.1 i 2	112,57
GRUP III. Personal auxiliar			
Auxiliar de Farmàcia	1.301,39	Art. 27.1 i 2	108,45
Personal Oficis Varis	1.078,93	Art. 27.1 i 2	89,91
Contracte en pràctiques	Art. 10.1.A)		
Contracte Formació/Aprenentatge	Art. 10.1.B)		
Contracte Formació en Alternància	Art. 11.1		
Contracte Obtenció Pràctica Professional	Art. 11.2		
GRUP IV. Personal administratiu			
Cap Administratiu/va	1.334,45	Art. 27.1 i 2	111,20
Comptable-Caixaer/a	1.234,74	Art. 27.1 i 2	102,89
Oficial Administratiu/va	1.234,74	Art. 27.1 i 2	102,89
Auxiliar Administratiu/va	1.079,56	Art. 27.1 i 2	89,96
GRUP V. Personal subaltern			
Mosso/a	1.079,56	Art. 27.1 i 2	89,96
Personal de Neteja	1.029,64	Art. 27.1 i 2	85,80

Plus substitut (jorn. Completa) (12 m) 170,00 EUR
Plus substitut (temps parcial) (12 m) 104,00 EUR

Notes:

(1) Import per al personal "sense" CFP i PEV (Art. 27.5). En els casos que pertoquin el CFP i el PEV (Art. 27.5) es tindran en compte per calcular l'import del CPEXP.

Incentiu variable (Art. 27.6): 1,5% del S.B., "sense" CFP. En els casos que pertoquin el CFP es tindrà en compte per calcular l'import del IV (12 mens.)

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX V
TAULA HORES EXTRES

VALOR HORA EXTRA SEGONS N° D'ANTICS QUATRIENIS CONSOLIDATS A DATA 01.07.2005

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
GRUP I	<i>Personal facultatiu</i>											
	Doctor / Llicenciat/da	A	14,99	16,03	17,08	18,13	19,19	20,23	21,28	22,32	23,37	24,40
		B	17,37	18,58	19,81	21,01	22,23	23,46	24,67	25,87	27,10	28,29
		C	17,37	18,58	19,81	21,01	22,23	23,46	24,67	25,87	27,10	28,29
		D	19,78	21,16	22,55	23,92	25,30	26,68	28,07	29,46	30,84	32,21
GRUP II	<i>Personal tècnic</i>											
	Auxiliar Major Diplomat/da	A	11,77	12,59	13,43	14,08	15,08	15,91	16,73	17,55	18,38	21,82
		B	13,67	14,63	15,58	16,32	17,46	18,44	19,37	20,34	21,31	22,26
		C	13,67	14,63	15,58	16,32	17,46	18,44	19,37	20,34	21,31	22,26
		D	15,55	16,62	17,74	18,62	19,90	20,98	22,07	23,15	24,26	25,33
	Auxiliar Diplomat/da	A	11,27	12,07	12,85	13,50	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38
		B	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
		C	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
		D	14,87	15,93	16,95	17,83	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26
	Tècnic Farmàcia Tècnic Parafarmàcia	A	11,27	12,07	12,85	13,50	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38
		B	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
		C	13,08	14,00	14,88	15,64	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
		D	14,87	15,93	16,95	17,83	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26
GRUP III	<i>Personal auxiliar</i>											
	Auxiliar	A	10,21	10,54	11,19	11,76	12,58	13,25	13,95	14,66	15,35	16,02
	Pers. Oficis Varis	B	11,82	12,18	13,02	13,62	14,58	15,39	16,16	17,00	17,77	18,58
		C	11,82	12,18	13,02	13,62	14,58	15,39	16,16	17,00	17,77	18,58
		D	13,46	13,87	14,80	15,23	16,61	17,37	18,42	19,34	20,23	21,15
GRUP IV	<i>Personal administratiu</i>											
	Jefe /Cap Administratiu/va	A	11,27	12,07	12,85	13,65	14,43	15,21	16,01	16,79	17,56	18,38

	B	13,08	14,00	14,88	15,81	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
	C	13,08	14,00	14,88	15,81	16,74	17,65	18,57	19,49	20,39	21,31
	D	14,87	15,93	16,95	18,03	19,03	20,09	21,15	22,55	23,20	24,26
Comptable / Caixer/a	A	9,61	9,88	10,55	11,18	11,85	12,49	13,13	13,77	14,43	15,08
	B	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
	C	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
	D	12,70	13,06	13,92	14,78	15,63	16,47	17,33	18,17	19,03	19,90
Oficial Administratiu/va	A	9,61	9,88	10,55	11,18	11,85	12,49	13,13	13,77	14,43	15,08
	B	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
	C	11,13	11,48	12,22	13,01	13,74	14,48	15,21	15,99	16,74	17,46
	D	12,70	13,06	13,92	14,78	15,63	16,47	17,33	18,17	19,03	19,90
Auxiliar Administratiu/va	A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42
	B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
	C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
	D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40

GRUP V

Personal subaltern

	Mosso/a	A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42
		B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
		C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
		D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40
	Personal de Neteja	A	8,21	8,14	8,70	9,22	9,75	10,28	10,80	11,35	11,89	12,42
		B	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
		C	9,17	9,47	10,06	11,10	11,30	11,93	12,57	13,16	13,77	14,42
		D	10,42	10,74	11,46	12,17	12,89	13,57	14,29	14,99	15,70	16,40

Barcelona, 12 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada