

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2015, 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 2014-2017 (codi de conveni núm. 08003235011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a Oficines de farmàcia de la província de Barcelona subscrit, per l'Associació de farmàcies de Barcelona, CCOO, UGT i l'Associació Sindical d'Auxiliars, Tècnics i Empleats de Farmàcia de Barcelona (ASATEF) el dia 29 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per a Oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08003235011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2014-2017.

CAPÍTOL I

Determinació de les parts

Són parts firmants d'aquest Conveni, per una part l'Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB), i d'altre, l'Associació d'Auxiliars i Tècnics d'Oficines de Farmàcia de Barcelona, CCOO Federació de Sanitat, i la Federació de Treballadors de Serveis per la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT), 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 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Secció 2

Àmbit temporal: vigència i durada

Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada.

2.1. El present Conveni té una durada de quatre anys, des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2017, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament.

2.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2017, 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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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'ultra activitat normativa aquí pactat, el Conveni decaurà legalment i s'aplicaran les previsions legals establertes amb caràcter general per la legislació vigent.

Article 3. Vinculació a la totalitat

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

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

Article 4. Compensació i absorció.

4.1 Les millores econòmiques i d'una altra índole que puguin establir disposicions legals o reglamentàries actuals o futures seran compensades i absorbides per les establertes, en conjunt i en còmput anual, en aquest Conveni, 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 2014 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.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

Grup 2: Personal Tècnic de Farmàcia.

Comprèn 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 diplomad, 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 pels Reial Decret 547/1995, de 7 d'abril, i Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre, realitza les funcions i competències recollides en els Articles 4 i 5 del Reial Decret 1689/2007, de 14 de desembre.

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

Grup 3: Personal Auxiliar de Farmàcia

Comprèn els següents llocs de treball:

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

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

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

Grup 4: Personal Administratiu

Comprèn 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'indole administrativa, auxilia els caps i oficials en l'execució de treballs com a propis d'aquesta categoria en les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estudi per a la liquidació d'interessos o impostos, mecanografia, etc.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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 temporals

Article 10. Contractes per obra o servei determinat

D'acord amb l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors les empreses podran 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 son: 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 expendre i/o comercialitzar per l'oficina de farmàcia, i els

Divendres, 4 de setembre de 2015

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.

Article 11. Contractes en pràctiques

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

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

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

La modalitat contractual prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors (contractes eventuals per circumstàncies de la producció) pot tenir una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos. Les empreses d'oficines de farmàcia poden acollir-se a aquest contracte quan les circumstàncies de prestació de servei o ampliació de servei o requereixin, tant per situació de mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes que ho exigeixin, encara que sigui una activitat normal en l'empresa.

Secció 4

Canvi de 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. Feines d'un lloc de treball inferior

14.1. Si per necessitat i conveniència de l'empresa es destina transitòriament un empleat a realitzar feines corresponents a una grup professional i lloc de treball inferior a aquella a la qual està adscrit, conservarà la retribució corresponent al seu grup i lloc de treball originaris.

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

Secció 5

Cessaments

Article 15.

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

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

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

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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 els anys 2014, 2015 i 2016 serà de 1.820 hores de treball efectiu a l'any, i de 1.804 hores de treball efectiu per l'any 2017, que es consideren equivalents a 40 hores setmanals de promig, de treball efectiu.

Sense perjudici d'altres acords als que es pugui arribar en el si de l'empresa entre l'empresari i el/s treballador/s o la representació legal unitària d'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:

- Les que es facin de les 6 a les 22 hores es consideren diürnes.
- Les que es facin de les 22 a les 6 hores són nocturnes.
- Les que es facin de les 6 a les 22 hores en diumenges i dies festius són hores extraordinàries en dia festiu.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

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

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

19.5. Serveis de guàrdia

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

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

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

Article 20. Descansos

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

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 i 48.bis de L'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al 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

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

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

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

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

e) Quinze dies naturals en els casos de matrimoni.

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

g) Un dia per canvi de domicili.

h) 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'esser sol·licitada per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 10 dies naturals a la data en que es vulgui gaudir.

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

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

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

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

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

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

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

Article 23. Protecció de la maternitat

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

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

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

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

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

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

Capítol V Retribucions

Secció 1 Disposicions generals

Article 24.

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

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

Article 25.

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

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

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

Secció 2 Salari base

Article 26. Salari Base

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

- a). Per el període des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2014: Seran vigents les Taules Salarials que hi consten a la Columna ANY 2014 de l'annex 1 al present conveni.
- b). Per el període des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2015: Seran vigents les Taules Salarials que hi consten a la Columna ANY 2015 de l'annex 1 al present conveni. (* Veure disposició transitòria quarta).
- c). Per el període des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2016: Seran vigents les Taules Salarials que hi consten a la Columna ANY 2016 de l'annex 1 al present conveni.
- d). Per el període des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2017: Seran vigents les Taules Salarials que hi consten a la Columna ANY 2017 de l'annex 1 al present conveni.

26.2. Així doncs, el salari base i les demés retribucions dels treballadors afectats per aquest Conveni seran es 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 complet que es percebi en concepte d'antiguitat. Per a les persones que no tinguin cap quadrienni complet en data 1 de juliol de 2005, la data d'inici per al dit càlcul proporcional ha de ser la d'ingrés a l'empresa.

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

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

27.3. Complement Personal Ex. Primavera.

27.3.1. Segons es reflecteix en l'article 29 següent i com a conseqüència del canvi pactat en la estructura salarial del conveni en virtut del qual s'ha acordat la extinció/supressió de la Paga Extra de Primavera amb efectes del dia de la publicació oficial d'aquest conveni en el diari oficial corresponent, i amb fonament en la voluntat de les parts de no produir als/les treballadors/es que estiguin en actiu en el sector amb anterioritat a la data de publicació del conveni una pèrdua/minoració econòmica en la seva retribució consolidada actual, les parts acorden mantenir, per aquests treballadors/es, la quantia d'aquella gratificació extraordinària amb el caràcter i naturalesa de complement personal.

27.3.2. Amb efectes des del dia 1 de gener de 2016 s'estableix un complement salarial de naturalesa personal que es denominarà Ex. Primavera que serà aplicable a tots els treballadors que ja estiguessin contractats i en actiu en les empreses amb anterioritat a la data de publicació del present conveni, i que, endemés, sense solució de continuïtat, continuïn en actiu/alta en les empreses el dia 1 de gener de 2016.

27.3.3. El Complement Personal Ex. Primavera (CPEXP), consistirà en l'import d'una mensualitat del Salari Basi i CFP i, si escau PEV, per els treballadors/es abans esmentats, que s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats començant en el mes de gener de 2016.

Aquest complement personal no serà compensable ni absorbible i sí que es revaloritzarà 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.

Article 28. Plus Substitut.

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

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

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

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

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

Article 29. Gratificacions Extraordinàries.

29.1. Sense perjudici de la garantia personal que s'estableix a la Disposició Transitòria Cinquena respecte dels treballadors/es que estiguessin en actiu/alta en les empreses amb data anterior a la de la publicació oficial d'aquest conveni, amb efectes des d'aquesta mateixa data (data de publicació del conveni en el diari oficial corresponent),

Divendres, 4 de setembre de 2015

s'estableixen 2 gratificacions extraordinàries: 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 si estiguessin en actiu a aquest efecte, sempre que compleixin les condicions establertes.

29.5. El pagament d'aquestes gratificacions s'ha de fer els dies laborables immediatament anteriors al 22 de desembre, 15 de juliol 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. S'estableix un plus de transport mensual per compensar les despeses que hagi de fer el treballador per desplaçar-se des del seu domicili al centre de treball, sempre que el trajecte superi la distància d'1 quilòmetre.

31.2. El seu import durant la vigència del present conveni serà de 73,40 EUR al mes.

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

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

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

Secció 5

Garantia mínima

Article 32.

32.1. Garantia de percepcions mínimes

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

32.2. Garantia retributiva a treballadors procedents d'ETT

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

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.

Divendres, 4 de setembre de 2015

- 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 condemna per delictes de robatori, furt i malversació comesos fora de l'empresa, per qualsevol classe de fets que puguin implicar desconfiança vers el seu autor i, en tot cas, les de més de 6 anys dictades pels tribunals de justícia.
- e) La manca habitual de netedat de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys de treball.
- f) L'embriaguesa durant el servei.
- g) Violar el secret de la correspondència o de la documentació reservada de l'empresa.
- h) Revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.
- i) Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
- j) Els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració envers els caps o els seus familiars, com també companys o subordinats.
- k) La blasfèmia habitual.
- l) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusables.
- m) Abandonar la feina en llocs de responsabilitat.
- n) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- o) Originar baralles amb els companys de feina.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

Secció 2

Sancions

Article 38

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

De qualsevol sanció, llevat de l'amonestació, cal informar-ne per escrit l'interessat, qui n'ha d'acusar recepció o ha de signar perquè 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 delicte.

Article 40. No discriminació

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

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

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

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

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

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

Capítol VIII

Règim assistencial

Article 41. Complementos assistencials en cas de malaltia i accident

41.1. 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.

Divendres, 4 de setembre de 2015

41.2. 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 42. Prestacions per mort o invalidesa.

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

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

Capítol IX

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

Article 43. Contractes en Pràctiques i per la Formació i l'Aprenentatge

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

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

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

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

Està prohibit que aquest personal faci hores extres.

Article 44. Ajuts a la Formació i perfeccionament laborals continuats.

44.1. 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 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 EUR anuals per cada treballador que hi assisteixi.

44.2. 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.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

44.4. 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 45. Titulació

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

Article 46. Comissió Paritària.

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del conveni col·lectiu, una comissió paritària que estarà formada per 3 representants de la patronal i 3 representants de la part social. El vot de la part social en aquesta Comissió Paritària ha de ser ponderat i proporcional a la respectiva representativitat de cadascuna d'aquestes organitzacions acreditada a la Comissió Negociadora del Conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en què, les discrepàncies o així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 15 dies a comptar de la recepció de l'escrit/sol·licitud resoldre.

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

S'estableixen com a domicilis per comunicacions a la Comissió Paritària:

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

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.

B) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del ET.

C) Vetllar especialment pel coneixement i 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 en cada moment.

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.

Divendres, 4 de setembre de 2015

Capítol X

Solució extrajudicial de conflictes laborals

Article 47. 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 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 de l'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 XI

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Article 48. Declaració de Principis generals.

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

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

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

Article 49. Clàusula de inaplicació de les condicions laborals.

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de Treball.
- b) L'horari i la 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 dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Divendres, 4 de setembre de 2015

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar, amb exactitud, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa. Tanmateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es sotmetran a la Comissió Paritària del conveni, i si persisteix la discrepància, als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposicions Addicionals

Primera.

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

Segona. Subcomissió de Prevenció de Riscos Laborals.

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

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

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

Disposicions Transitòries

Primera.

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

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.

Tercera.

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

Quarta.

Gratificació Especial Signatura Conveni (GESC). Atesa la inusual durada del procés de negociació del present conveni, i les circumstàncies de continuada i progressiva retallada de la despesa pública en matèria farmacèutica, així com i el

Divendres, 4 de setembre de 2015

difícil context socioeconòmic per les Oficines de Farmàcia i els seus treballadors/es en que s'ha emmarcat la negociació, i atenent a que en el present conveni no s'estableixen efectes retroactius en matèria autonòmica/salarial, les parts han convingut en l'establiment d'aquesta gratificació especial i excepcional per raó i ocasió de la signatura del conveni.

Així, com a gratificació especial i excepcional per la signatura del conveni col·lectiu, les empreses abonaran aquesta paga única i excepcional d'acord amb les següents condicions circumstàncies:

a) Meritaran i percebran aquesta GESC tots aquells treballadors/es afectats/des pel present Conveni que estiguessin en actiu/alta en les empreses amb anterioritat a la data de publicació d'aquest conveni i els que hi puguin ser contractats des d'aquesta data fins el 31 de desembre de 2015, sense que la GESC sigui aplicable a persones que amb anterioritat a aquella data de publicació haguessin extingit, sigui quina sigui la causa extintiva, una relació contractual laboral prèvia amb qualsevol empresa afectada pel present conveni, amb excepció de l'acomiadament declarat improcedent per sentència ferma.

b) El meritament d'aquesta GESC ho serà directament proporcional als dos paràmetres següents:

- El temps efectivament treballat durant l'any 2015, i
- La jornada (completa o parcial) de treball efectivament realitzada de tal forma que els valors econòmics que es diran s'han d'entendre referits als treballadors/es que presten serveis a jornada completa.

c) L'import de la GESC, referit a la jornada completa serà:

- Treballadors/es adscrits/es al Grup I: 150,00 EUR.
- Treballadors/es adscrits/es al Grup II: 300,00 EUR.
- Treballadors/es adscrits/es als Grups III, IV i V: 450,00 EUR.

Les empreses disposaran d'un termini màxim fins el 31 de desembre de 2015 per fer el pagament de la GESC, i podran abonar l'import que en cada cas correspongui bé mitjançant un únic pagament el dia 31 de desembre de 2015 o prorratejadament cada mes a comptar des del mes de la publicació d'aquest conveni en el Diari Oficial de la generalitat de Catalunya ó *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Quinta.- 1. En la negociació del present conveni, les parts signatàries han convingut en la necessitat d'ajustar els costos salarials a la realitat econòmica i financera de la gran majoria de les empreses del sector d'oficines de farmàcies en funció de les perspectives, previsions oficials respecte a la despesa farmacèutica en el sistema públic de salut en els pròxims anys, i estudis econòmics examinats que preveuen un escenari d'estancament de vendes i disminució de marges en el preu dels medicaments.

2. Durant aquets darrers anys, com a conseqüència sens dubte de la crisi econòmica general i de les mesures adoptades per l'Administració Pública en matèria sanitària i farmacèutica, les parts signatàries han constatat, d'altra banda, un real descens de l'ocupació i de la capacitat de les empreses per crear-ne llocs de treball i efectuar contractacions estables de treballadors/es en l'àmbit del conveni.

3. Aquestes constatacions respecte de la feblesa del sector i dels perjudicials efectes que sobre la ocupació i l'empleabilitat continua tenint la situació econòmica actual han fonamentat la convicció de la necessitat d'un mutu exercici de responsabilitat i generositat per part de totes les organitzacions negociadores i, finalment signatàries, d'aquest conveni.

D'una banda, les parts negociadores accepten i consensuen la supressió d'una de les tres Pagues Extres que tradicionalment es contemplaven en el sistema/estructura de retribució dels treballadors/es del sector com aposta de futur per possibilitar un ajust dels costos salarials futurs en el sector que coadjuvi a un augment de les possibilitats de contractació i augment de la ocupació en l'àmbit del conveni. No obstant això, la part social no ha renunciat a la defensa legítima i responsable dels drets consolidats dels treballadors/es que avui dia conformen les plantilles en actiu del sector en l'àmbit del conveni, ni a l'obtenció de millores en les condicions retributives de futur, tant per els actuals treballadors/es en actiu afectats per aquest conveni (als que se'ls hi mantenen tots els seus drets econòmics consolidats a la data de publicació de conveni), com per aquells/es que en el futur puguin trobar ocupació i ser contractats en aquest sector mitjançant la correlativa acceptació per l'altra part negociadora (les Oficines de farmàcia representades per l'AFB) de la realització d'un significatiu esforç econòmic traduït en els augments salarials acceptats i pactats amb caràcter general per tots els treballadors, tant actuals com futurs, en l'àmbit del conveni, així com en la reducció d'hores de jornada efectiva de treball a partir de l'any 2017.

Divendres, 4 de setembre de 2015

4. Es per tot això que, com sigui que la extinció de la Gratificació Extraordinària de Primavera es produeix a tots els efectes en la data de publicació d'aquest conveni i que, la compensació de garantia personal del seu import per determinats treballadors/es s'articula a través del nou Complement Personal Ex.Pimavera- CPEXP que s'ha d'abonar mensualment, des de l'1 de gener de 2016 a aquells/es treballadors/es que ho meritin d'acord amb lo establert a l'article 27.3, resulta imprescindible clarificar i regular el període transitori de meritament que va des del venciment/pagament de la darrera paga de primavera produït el dia 30 de març de 2015 fins el dia 31 de desembre de 2015.

En aquest sentit, s'estableixen les següents normes, que resultaran aplicables única i exclusivament als treballadors/es assenyalats a l'article 27.3. d'aquest conveni:

A) En el cas d'empreses/tr treballadors/es que vinguessin calculant l'extingida gratificació extraordinària de primavera d'acord amb el període de meritament des del 31 de març de cada any fins el 30 de març de l'any següent.

- Durant l'any 2015 es meritaren 9/12 de l'import total de la gratificació.
- L'import que en cada cas concret correspongui a aquest període de meritament podrà ser abonat/liquidat per les empreses als treballadors/es que hi tinguin dret, fins el dia 30 de març de 2016, en un únic pagament o bé de forma prorratejada mensualment a partir del mes de octubre de 2015.

B) En el cas d'empreses/tr treballadors/es que vinguessin calculant l'extingida gratificació extraordinària de primavera d'acord amb el període de meritament des de l'1 de gener fins el 31 de desembre de cada any abonant la gratificació a any vençut el dia 30 de març de l'any següent al de meritació.

- Durant l'any 2015 es meritaren 12/12 de l'import total de la gratificació.
- L'import que en cada cas concret correspongui a aquest període de meritament podrà ser abonat/liquidat per les empreses als treballadors/es que hi tinguin dret, fins el dia 30 de març de 2016, en un únic pagament o bé de forma prorratejada mensualment a partir del mes de octubre de 2015 i fins el dia 28 de febrer de 2016.

C) En el cas que es vingués abonant prorratejant mes a mes l'extina gratificació extraordinària de primavera.

- S'abonarà/liquidarà mensualment l'import prorratejat que correspongui de la gratificació, fins el dia 31 de desembre de 2015.

Continua en la pàgina següent