

Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia.

En cuanto a Acoso Moral y Sexual, así como para todo lo relacionado con Prevención de Riesgos Laborales.

La creación de una comisión paritaria y conflictos colectivos que aclare los puntos conflictivos del convenio y dé la interpretación correcta de los aspectos que den lugar a discrepancias, y que tenga capacidad para denunciar directamente a Inspección de Trabajo a aquellas farmacias que incumplan la Legislación para poder realizar la correspondiente investigación.

- Debe establecerse que el convenio nacional será un convenio de mínimos, por lo consiguiente ningún convenio provincial ni de comunidad autónoma puede contener condiciones peores al convenio nacional.
- Debe incluirse en el Convenio una descripción de las funciones propias de adjuntos, regentes y sustitutos.
- Los periodos de prueba para adjuntos, regentes y sustitutos nunca serán superiores a 60 días. En los contratos temporales, la duración del período de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato y nunca más de 60 días.
- Los contratos de trabajo en prácticas para personal Licenciado en Farmacia: tendrán una duración máxima de 1 año, siendo supervisados por titulares o por adjuntos, regentes o sustitutos de la oficina de farmacia en la que se realicen dichas prácticas.
- En caso de que el farmacéutico adjunto regente o sustituto desee causar baja voluntaria en la empresa, el período de preaviso será de 30 días.

Tiempo de Trabajo:

- La jornada ordinaria de trabajo en las Oficinas de Farmacia será para adjuntos, regentes y sustitutos un máximo de 1770 horas anuales desde enero de 2020. Con la jornada de 37.5h semanales la jornada anual debería ser de 1627.5h anuales.
- Jornada laboral diurna desde 09:00 hasta 22:00. Nocturna desde las 22:00 hasta 09:00 (N).
- Los adjuntos, regentes y/o sustitutos no podrán hacer jornadas laborales inferiores a 4 horas y en ese caso deberán ser continuas. Además en jornadas laborales con horario partido de mañana y tarde, al menos una de ellas será de 4 horas seguidas, y se podrá disponer de, al menos, un sábado libre de cada cuatro.
- La jornada nocturna única de trabajo en las oficinas de farmacia será para adjuntos, regentes y sustitutos un máximo de 1680 horas anuales, y en el caso de combinar jornada nocturna y diurna el máximo será el cálculo proporcional correspondiente a cada jornada. Se tendrá en cuenta que estas jornadas suponen una distorsión nociva para la salud del trabajador. Manteniendo la proporción que hay en el convenio actual de horas nocturnas y diurnas las horas nocturnas no deberían superar las 1551 h anuales, si se ajusta la jornada diurna a las 37.5 semanales.

Distribución de trabajo:

- Eliminar la consideración de que todos los días del año son laborables. Las horas trabajadas en fin de semana y festivos deben pasar a considerarse horas extraordinarias y como tal ser pagadas, siendo en el caso de los festivos establecidos legalmente horas abonables y no recuperables.
- Tendrán consideración de guardias: Los sábados, domingos, festivos y días no laborables, los días 24 y 31 de diciembre, la jornada nocturna, la jornada diurna desde las 13:30 a las 16:00 horas y desde las 19:30 a las 22:00 horas. Limitaría que

los días 24 y 31 de diciembre y se considera festivo desde las 13:30 porque sino de 16:00 a 19:30 hay un vacío legal.

- Se establecerá un descanso semanal de 2 días consecutivos. El máximo de días seguidos que se puede trabajar es 7. Después de estos 7 días el adjunto, regente y/o sustituto tiene derecho a 72 horas como mínimo de descanso.
- El turno de guardias en fin de semana (sábado y domingo todo el día) para adjuntos, regentes y/o sustitutos es trabajar 1 y descansar 2 seguidos.
- Las horas de guardia tendrán la condición de horas extraordinarias y se cobrarán como tales no pudiéndose cambiar días libres por cobro de las mismas.
- Definir el significado de hora extra y hora complementaria de una manera clara y sencilla. La hora complementaria será de aplicación sólo a quien tenga un contrato de jornada parcial y hasta que haga el máximo de horas anuales establecido en este convenio, a partir de ahí todas las horas serán extraordinarias sin excepción.

Las vacaciones del Adjunto, Regente y/o Sustituto:

- Las vacaciones del Adjunto, Regente y/o Sustituto serán 30 días naturales anuales elegidos por él.
- No se considerará vacaciones para el cómputo de los 30 días, el cierre de domingos, sábados y festivos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año.
- Las vacaciones se disfrutarán, al menos 15 días naturales seguidos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo elegirse el resto por parte del trabajador en cualquier época del año.
- Las vacaciones tendrán que disfrutarse antes de finalizar el año natural, y en el caso que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se deje algún día de vacaciones para disfrutarlo en el año posterior, será obligación del empresario notificarlo por escrito.

Permisos.

El adjunto, regente y/o sustituto tendrá permisos por el tiempo y causas que a continuación se establecen:

- En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge o hermano, ya sea por consanguinidad o por afinidad, tres días naturales. Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Hay convenios que delimitan a partir de cuántos km se considera desplazamiento.
- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales retribuidos y que podrán ser prorrogados sin retribución. La gravedad de la enfermedad podrá establecerse a posteriori, si hubiera alguna duda, mediante cualquier prueba admitida en derecho. Con la reforma RD 5/2023 del 28 de junio del estatuto de los trabajadores (art 37.3) esto ya se debe de cumplir y además corresponde 5 días LABORABLES y se incluyen personas que conviven contigo.
- Por matrimonio de los hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda. Esta ya aparece en el convenio actual.
- En caso de nacimiento de hijo, tres días naturales o cuatro cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto. En el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que

persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la licencia por paternidad.

- Veinte días por matrimonio del personal. (Naturales o laborables) Ahora se han incluido también para parejas de hecho.
- Tres días para asuntos propios, en caso de no disfrutarse deberán abonarse como horas extras.
- Las horas establecidas como permiso durante el periodo de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de reincorporación en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.
- La comunicación de la suspensión del contrato por parte del titular al adjunto, regente y/o sustituto se hará como mínimo 15 días antes de la finalización del mismo por escrito. De lo contrario se considera que el contrato se hace indefinido.

El adjunto, regente y/o sustituto tiene derecho a excedencias voluntarias.

Las excedencias voluntarias se registrarán por lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo:

- La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.
- Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de dos días.
- Deberá solicitarse por escrito el reingreso al menos quince días antes de la finalización de la excedencia.
- Si al finalizar la excedencia o durante su vigencia deseara el empleado reincorporarse al trabajo y no existieran vacantes en su grupo y subgrupo profesionales pero sí en uno inferior, el personal podrá reincorporarse a este último, con las condiciones que tenía en el momento de solicitar la excedencia.

El adjunto, regente y/o sustituto tiene derecho a excedencias especiales en cualquiera de las circunstancias siguientes:

- La designación o elección para un cargo público o la elección para cargos en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo; el disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica. Al personal adjunto, regente y/o sustituto en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia en ésta.
- Jubilación. Considerar las condiciones propias de nuestro trabajo y sus consecuencias físicas, como problemas circulatorios, articulares, óseos,... y tenerlas en cuenta, para adelantar la edad de jubilación a la estipulada en el Estatuto de los Trabajadores y no depender de las negociaciones con mutuas privadas.

Retribuciones de adjuntos, regentes y sustitutos:

- Incremento salarial base anual será de 1,5 puntos más que el aumento anual del IPC. Es decir, si el IPC aumenta un 4% el incremento salarial será de un 5,5%. En cualquier caso, la subida anual del salario base, no será nunca menor del 2%.

- Se conserva el PLUS DE ADJUNTÍA y las subidas de su cuantía irán ligadas a la subida del salario base.
- La tercera paga extra de marzo (tablas salariales con el sueldo base sin incluir ninguna paga extra) no se pagará prorrateada.
- Se incluye otra vez la antigüedad. En esta se incluyen todos los años trabajados en cualquier Oficina de Farmacia. : recuperar el modelo de trienios, como forma de premio al trabajo y a la fidelidad de los trabajadores.
- Las horas de guardia se consideran a todos los efectos horas extras.
- En caso de cursos, charlas, etc. relacionados con la formación de adjuntos, regentes y sustitutos para el desempeño de sus funciones en la Oficina, estos tendrán derecho a acortar el tiempo de trabajo para acudir a los mismos.
- Los adjuntos, regentes y sustitutos tendrán derecho a solicitar una investigación a la Comisión Paritaria y de Conflictos Colectivos, en caso de que se vulneren sus derechos en lo relativo a Prevención de Riesgos Laborales y en especial en el acoso moral y sexual sin que en ningún caso se delate al denunciante ni se tomen medidas en contra de él.
- El titular estará obligado a pagar: las tasas obligatorias para que el adjunto, regente o sustituto realice su trabajo así como batas, zuecos y otros uniformes y ropa de trabajo.
- Se incluirá ayudas al desplazamiento del trabajador que se indicará en función de los km de distancia del lugar del trabajo al domicilio del trabajador.