

TEXTO ORDENADO DEL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 659/13

INDICE

CAPITULO I - MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES		Artículos
Partes Intervinientes.....		1
Vigencia del Convenio.....		2
Ámbito de Aplicación.....		3
Personal Comprendido.....		4
Declaración de Principios.....		5
Vinculación de la totalidad de los Trabajadores.....		6
CAPITULO II - DE LAS CATEGORIAS		Artículos
Profesional Farmacéutico.....		7
Personal en Gestión de Farmacia.....		8
Ayudante en Gestión de Farmacia.....		8
Aprendiz Ayudante		8
Personal Asignación Especifica(Administrativo / Cajero/ Perfumería).....		9
Personal Auxiliar Externo e Interno. Cadete.		10
CAPITULO III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO		Artículos
Régimen Especial Aplicable a la Micro Oficina de Farmacia.....		11
Régimen de Reemplazo y Coberturas de Vacantes.....		12
De las Remuneraciones.....		13
Escala Salarial Básica.....		14
Escalafón por Antigüedad.....		15
Jornada Laboral.....		16
Jornada Insalubre.....		17

Jornada a Tiempo Parcial.....	18
Jornada Laboral Nocturna.....	19
Jornada Laboral Nocturna en Servicios Extendidos, Voluntarios u Obligatorios.....	20

CAPITULO IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO	Articulo
--	-----------------

Servicios en Zonas Frías y/o Desfavorables	21
--	----

CAPITULO V - ADICIONALES PERMANENTES	Artículos
---	------------------

Adicional, por Capacitación, Actualización Profesional.....	22
Adicional, por Administrativo y/o Perfumería.....	22
Adicional, por Idioma.....	22
Adicional, por Titulo de Bachiller.....	22
Adicional, por uso de motocicleta y/o ciclomotor y/o bicicleta.....	22
Adicional Voluntario.....	22
Fondo Compensador por Fallo de Caja.....	23

CAPITULO VI - DE LA NO DISCRIMINACION	Articulo
--	-----------------

Régimen de Trabajo, No Discriminación	24
---	----

CAPITULO VII - DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS.	Artículos
--	------------------

Horas Suplementarias.....	25
Diferencias entre Categorías.....	26

CAPITULO VIII - DEL REGIMEN DE LICENCIAS	Artículos
---	------------------

Licencia Anual Ordinaria.....	27
Licencias Especiales Pagas.....	28

CAPITULO IX - DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y EL MENOR	Artículos
---	------------------

Protección de la Maternidad.....	29
Régimen de Trabajo y Protección al Menor.....	30
Extensión de la Jornada Laboral del Menor.....	31
Prohibición en Trabajo Nocturno.....	32
Prestación de Servicio en Guardia Obligatoria.....	33
Pausa para el Almuerzo. Descanso Remunerado.....	34
Prohibición de emplear al Menor en tareas domiciliarias, peligrosas e insalubres.....	35
Licencia Anual Ordinaria.....	36

CAPITULO X - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.	Artículos
---	------------------

Integridad Psicofísica y Dignidad de los Trabajadores.....	37
Conservación de los elementos de trabajo.....	38
Brindar servicios sanitarios y vestuarios.....	38
Provisión de indumentaria, elementos de seguridad y confort.....	39
Certificación de la provisión de la indumentaria.....	39
Asignaciones Familiares.....	40
Venta de Mercaderías.....	41

CAPITULO XI - DIAS NO LABORABLES REMUNERADOS	Artículos
---	------------------

Feridos Nacionales, Provinciales y cierres obligatorios.....	42
Día del Trabajador de Farmacia (22 de Diciembre).....	42

CAPITULO XII - DE LA REPRESENTACION GREMIAL. PERMISOS. INFORMACION	Artículos
---	------------------

Representación Gremial en los establecimientos de Farmacia.....	43
Permisos Gremiales.....	44
Cartelera Sindical.....	45

CAPITULO XIII - APORTES Y RETENCIONES OBLIGATORIAS DEL EMPLEADOR	Artículos
---	------------------

Aporte destinado al fomento de actividades Sociales Culturales y Recreativas.....	46
Retención de Aportes por C.C.T.....	47
Instituto Nac. de Capac. Prof. y Tecnológica para los Trabajadores de Farmacia.....	48
Retenciones, Cuota Sindical, Código de Descuento, Obra Social del Personal de Farmacia.....	49

CAPITULO XIV - CONTRALOR EN LA CAPACITACION	Articulo
--	-----------------

Comité Académico de Certificación y Revalidación	50
--	----

CAPITULO XV - DE LA INTERPRETACION DEL C.C.T.	Articulo
--	-----------------

Comisión Paritaria de Interpretación.....	51
---	----

CAPITULO XVI - DE LA AUTORIDAD DE APLICACION	Articulo
---	-----------------

Autoridad de Aplicación.	52
-------------------------------	----

CAPITULO XVII - DEL COMPROMISO ENTRE LAS PARTES	Artículos
--	------------------

Comisión Paritaria. Reuniones trimestrales. Evaluación del Salario.....	53
Encuadramiento en el presente C.C.T.	54
Reconversión de Categorías.....	55
Prohibición de Recategorización.....	55
Prohibición de percibir un menor Salario.....	55

CAPITULO XVIII - DE LOS ACUERDOS SALARIALES	Articulo
--	-----------------

Homologación CCT. Acuerdo Salariales vigentes y futuros.....	56
Finalización de los conceptos no remunerativos, plazos y formas.....	57

TEXTO ORDENADO DEL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 659/13

ARTÍCULO 1 - PARTES INTERVINIENTES: En la ciudad autónoma de Buenos Aires a los 14 días del mes de Diciembre de 2.011, Entre la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia en representación de los Trabajadores; la Confederación Farmacéutica Argentina, la Federación Argentina de Cámaras de Farmacia, en representación de los Empleadores, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, en el ámbito territorial de esta Convención Colectiva de Trabajo, según lo establecido en el artículo tercero (3º), se reconocen recíprocamente como entidades representativas de los trabajadores y de la parte empleadora perteneciente a la actividad de farmacia que se detalla en esta Convención, y según lo establecido por la legislación vigente. Las Partes signatarias se reconocen, como únicos representantes de las entidades de los trabajadores y empleadores de la actividad de farmacia, comprendidos en el ámbito de actuación del presente convenio colectivo de trabajo, con el sentido y alcance que se desprende de toda la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 2 - VIGENCIA: Esta Convención Colectiva de Trabajo se prorroga por dos años a partir de la firma del mismo, según lo acuerdan las partes signatarias del presente convenio, en concordancia con las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 3 - AMBITO DE APLICACION: Será el ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo todas las oficinas de farmacias, sean éstas privadas, de centros asistenciales, de organizaciones sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, hospitalarias, y de toda otra entidad sin fines de lucro, establecidas en el territorio de la República Argentina, **con excepción** de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los partidos de San Martín, Tres de Febrero, Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, Lanús, Avellaneda, San Isidro, San Fernando, Vicente López, Lomas de Zamora, Tigre, Moreno, La Matanza, Escobar, Pilar, San Miguel, Malvinas Argentinas, José C. Paz de la Provincia de Buenos Aires; toda la Provincia de Córdoba, la Ciudad de Mendoza y en los siguientes departamentos: Godoy Cruz, Las Heras, San Carlos, San Martín, Guaymallén, Luján, Maipú, Junín, Rivadavia, Santa Rosa, La Paz, Tunuyán; Tupungato y Lavalle de la Provincia de Mendoza; Ciudad de Santa Fe, departamento la Capital, 9 de Julio, Gral. Obligado, Vera, San Justo, San Javier, San Jerónimo, San Martín y Garay pertenecientes a la Provincia de Santa Fe y al personal comprendido en la resolución 480/10 aplicable únicamente de las Farmacias Mutuales y Sindicales de la provincia del Misiones y de las ciudades de Resistencia y Quitilipi de la provincia del Chaco.

ARTÍCULO 4 - PERSONAL COMPRENDIDO: La presente Convención Colectiva de Trabajo alcanza y es de aplicación obligatoria a todo personal con relación de dependencia que se

desempeñe en todas las oficinas farmacias privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, hospitalarias, y de toda otra entidad sin fines de lucro establecida en el marco de los términos del artículo tercero (3º) del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La Federación Argentina de Trabajadores de Farmacias (F.A.T.F.A.) entregará a su exclusivo cargo a cada trabajador una credencial habilitante como “trabajador de la actividad”, la cual contendrá sus datos personales y la categoría que revista el trabajador de acuerdo al presente convenio, la misma será identificatoria, personal e intransferible, y deberá exhibirla cuando le sea requerida. En caso de pérdida o extravío deberá denunciarlo a la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacias (F.A.T.F.A.) a los efectos de su reposición. El sector Empleador cada vez que incorpore a un trabajador en relación de dependencia podrá solicitar dentro de los 90 días de producida dicha incorporación, la presentación de la credencial habilitante provista por FATFA. El mismo procedimiento se deberá realizar con todos los demás trabajadores que se encuentren actualmente en relación de dependencia, en el mismo plazo establecido en el presente, el cual comenzará a regir una vez homologado el presente convenio.

ARTÍCULO 5 - DECLARACION DE PRINCIPIOS:

Las partes manifiestan su total coincidencia, en función a la actividad que desarrollan la farmacias como servicio público impropio y primer centro de salud, en mantener un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas, fundada en la convicción de que mediante el desarrollo de las mismas, se confluirá en mejores niveles de servicio y máximo desarrollo personal y profesional del personal. Para ello, comprometen sus esfuerzos conjuntos, teniendo siempre como principio el diálogo constructivo y permanente que permita evitar la posibilidad de conflicto.

Las partes coinciden en que es indispensable defender y gestionar en todos los ámbitos públicos y privados que el medicamento es un bien social que debe ser canalizado únicamente a través de las oficinas de farmacias y cuya dispensa debe ser exclusivamente realizada por el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Las partes coinciden en que las oficinas de farmacias deben instalarse de un modo racional a fin de garantizar los servicios y defender las fuentes de trabajo.

Las partes reconocen la necesidad de las farmacias de obtener condiciones de comercialización igualitarias como factor que contribuya al desarrollo de la actividad.

ARTICULO 6 - VINCULACION A LA TOTALIDAD DE TRABAJADORES.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en forma mensual.

Los empleadores podrán absorber y compensar los incrementos y retribuciones que por medio de la presente Convención Colectiva se establecen, en los casos en que se abonaren o reconocieran a su personal salarios o beneficios a cuenta de futuros aumentos y/o cualquier otra denominación que se le hubiere dado con excepción de las comisiones.

Este Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas, y en consecuencia se respetarán las condiciones más beneficiosas que en virtud de otros convenios o acuerdos particulares de empresas pudieran disfrutar los trabajadores.

ARTÍCULO 7 - GRUPO PRIMERO: DEL PROFESIONAL FARMACEUTICO.

I) FARMACEUTICO DIRECTOR TECNICO: Se encuadra en esta categoría únicamente a todo personal en relación de dependencia que posea título de Farmacéutico Nacional u obtenido en otro país, que haya sido reconocido por el Ministerio de Educación o revalidado por una Universidad Nacional, que preste servicio laborativo en alguna de las farmacias que se mencionan en los artículos tercero (3º) y cuarto (4º) de la presente Convención Colectiva de Trabajo y tenga como responsabilidad Profesional la Dirección Técnica de la Oficina de Farmacia.

II) FARMACEUTICO AUXILIAR: Se encuadra en esta categoría únicamente a todo personal en relación de dependencia que posea título de Farmacéutico Nacional, u obtenido en otro país, que haya sido otorgado o revalidado por una Universidad Nacional, que preste servicio laborativo en alguna de las farmacias que se mencionan en los artículos tercero (3º) y cuarto (4º) de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no ejerciendo la Dirección Técnica del establecimiento en forma permanente.

a) La retribución por **Bloqueo de Título del Farmacéutico** Director Técnico será determinada por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo en los acuerdos salariales generales de la actividad, a propuesta de la COFA. El Profesional Farmacéutico que perciba el importe determinado para el Bloqueo de Título quedará exceptuado de percibir las retribuciones previstas en los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La retribución por **Auxiliar con Bloqueo de Título de Farmacéutico** será del 80% del importe determinado para el Bloqueo de Título del Farmacéutico Director Técnico, quedando exceptuado de percibir las retribuciones previstas en los incisos a) y c) del presente artículo. Este inciso tendrá vigencia y aplicación en aquellas provincias o jurisdicciones en donde la normativa legal vigente establezca la figura/función del Auxiliar Farmacéutico con Bloqueo de su Título Profesional.

c) La retribución por poseer **Título de Farmacéutico** será del 60% del importe determinado para el Bloqueo de Título del Farmacéutico Director Técnico, quedando exceptuado de percibir las retribuciones previstas en los incisos a) y b) del presente artículo.

Las retribuciones establecidas en los incisos a), b) y c) del presente artículo, no serán referentes para calcular las diferencias porcentuales de los salarios básicos determinados en el artículo 14° del presente Convenio y tendrán carácter no remunerativo, hasta la fecha establecida en el artículo 57 del presente convenio, momento en el cual pasaran a ser remunerativos.

ARTÍCULO 8 - GRUPO SEGUNDO: DEL PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA.

A) PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA: Comprende esta categoría a todo personal que encuadre en alguno de los incisos enumerados a continuación:

I) Acreditar haberse desempeñado en alguna de las funciones o tareas correspondientes a la categoría Ayudante en Gestión de Farmacia durante 5 (cinco) años en la misma oficina de farmacia, grupo económico y/ o razón social cuando la misma posea más de un establecimiento o 7 (siete) años en varias oficinas de farmacias (de diferentes empleadores o razón social) dentro de los últimos 10 años inmediatos anteriores a su ingreso a la citada categoría, debiendo el empleado acreditar fehacientemente dicha situación y/o certificar su idoneidad ante el Comité Académico del Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA, según lo establece el artículo 49 del presente.

II) Poseer título de Auxiliar de Farmacia otorgado en una Universidad Nacional o privada o por Escuelas dependientes del Ministerio, Secretarías o Subsecretarías, Nacionales o Provinciales, o haber realizado los cursos dictados por el Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA, en ambos casos deberán ser certificados y revalidados por el Comité Académico, (integrado por las partes signatarias del presente) del Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA.

III) Documentar ante el Comité Académico del Instituto Superior de Formación Profesional, haber aprobado todas las asignaturas correspondientes al segundo año de la carrera de farmacia en las facultades respectivas de una Universidad Nacional. El personal comprendido en el presente inciso es quien realizará las labores superiores, concernientes a la actividad.

B) AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA: Comprende esta categoría a todo personal que se desempeñe en alguna de las tareas y/o funciones más abajo detalladas que se ajustarán a las instrucciones y directivas del profesional farmacéutico de cada oficina de farmacia, en lo que respecta a sus labores concernientes a la actividad de la misma. Sólo podrán ascender a la categoría de Personal de Gestión de Farmacia, el trabajador que se desempeñe como Ayudante en Gestión de Farmacia siempre que cumpla con algunas de las condiciones establecidas en el artículo ocho

(8) inc. A I), o A II) o A III) del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo trabajador encuadrado en la categoría Segunda del CCT 26/88 que haya cumplido 5 años de antigüedad en la misma farmacia o siete en distintas al 31 de Diciembre de 2.006, pasará a revestir la Categoría de Personal en Gestión de Farmacia, dicha conversión será de aplicación efectiva a partir del 1 de Enero de 2.007. La presente conversión no generará derechos retroactivos de ninguna naturaleza.

Serán funciones inherentes al personal del grupo segundo.

b.1.) Atención al público, facturaciones a Obras Sociales o Entidades de la Seguridad Social prepagas y/u otros sistemas que requieran ser facturados por medios electrónicos en línea, fuera de línea y en forma manual, siendo estas funciones específicas de la dispensa.

b.2.) Control, reposición, acondicionamiento, almacenamiento, exhibición, distribución de especialidades medicinales y otros productos, actualización de códigos y precios.

b.3.) Preparación, control, dispensa y expedición de productos para entrega de pedidos domicilio.

b.4.) Atención de líneas telefónicas.

b.5.) Realización fuera del establecimiento en forma personal actividades de promoción, requerimientos para la provisión de productos del ámbito de la oficina de farmacia, pagos y cobranzas en general, por las tareas de pagos y cobranzas, el trabajador no percibirá el adicional establecido en el artículo 23 y estará exento de responsabilidad económica y/o sanciones laborales por la pérdida y/o extravío y/o robo y/o hurto de valores y/o dinero en el cumplimiento de sus tareas.

El personal comprendido en el presente artículo es quien realizará las labores superiores concernientes a la actividad, cuya descripción efectuada en el presente es al efecto meramente enunciativo.

C) APRENDIZ AYUDANTE: Comprende al empleado mayor de 16 (dieciséis) años hasta 18 (dieciocho) años, al que se le proporcionarán los conocimientos propios de la actividad farmacéutica. En ningún caso el Aprendiz Ayudante podrá dispensar al público ni hacer horas extraordinarias, ni nocturnas. Su jornada de trabajo será conforme lo determina la legislación vigente.

D) POR FOMENTO DE EMPLEO; FRANQUEROS o TURNANTES: Comprende esta categoría a todos aquellos trabajadores que encontrándose desocupados opte por la presente modalidad, obligándose a cumplir su jornada laboral únicamente en los días sábados después de las 13.00 horas, domingos, feriados y días no laborables (feriados provinciales o nacionales optativos) no

pudiendo realizar tareas en los días laborables habituales, y que atento a la modalidad determinada en el presente convenio colectivo de trabajo, pueden cumplir su labor en varias jornadas, siempre dentro de los parámetros legales establecidos en el presente.

El trabajador que se encuentre encuadrado en la presente categoría gozará de todos los derechos y obligaciones que tiene los demás trabajadores enmarcados en la presente convención colectiva de trabajo. Los mismos deberán desempeñar cualquiera de las tareas comprendidas en el artículo 8 del presente convenio colectivo de trabajo y percibirán como remuneración el resultante del básico de la categoría Personal en Gestión de Farmacia más el porcentual de una antigüedad de 5 años, es decir,

*** Remuneración base del Franquero es igual a = Básico Personal en Gestión de Farmacia más un 15%.**

La jornada del Trabajador Franquero o Turnante podrá ser de hasta 8 horas diarias, salvo en aquellos casos que se encuentren comprendidos en la normativa referida a tareas insalubres o nocturnas, en esos casos se le aplicará lo establecido en el artículo 17 y 19 del presente convenio.

El trabajador Franquero podrá percibir los adicionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del presente Convenio, siempre que cumpla con lo establecido en su articulado.

Los empleadores podrán optar por encuadrar a todo nuevo trabajador que ingrese a partir de la firma del presente según el régimen establecido en este artículo, o mantener las condiciones establecidas en esta C.C.T. y en las leyes laborales vigentes.

ARTÍCULO 9 - GRUPO TERCERO: DEL PERSONAL CON ASIGNACION ESPECÍFICA.

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO: Comprende a todo el personal que realice en forma permanente tareas y funciones de carácter administrativas o contables, en forma manual, mecánica, electrónica, computarizada, liquidaciones a obras sociales o entidades de la Seguridad Social y/o prepagas y/u otros sistemas que requieran ser facturados, liquidaciones de cuentas corrientes, bonos o vales, validaciones en línea y fuera de línea entre otras, con prescindencia del expendio de medicamentos, accesorios y otros elementos de la actividad específica de la oficina de farmacia.

B) CAJERO: Comprende al personal que tenga a su cargo la atención permanente de la caja y realice tareas vinculadas directamente con ella, efectúe el fichado de ventas, cuando éste sea una función que forme parte de la tarea específica de cajero. En todos los casos las funciones y tareas se cumplirán con prescindencia del despacho al público.

C) PERSONAL DE PERFUMERIA: Comprende al personal asignado en forma específica a la sección perfumería y que efectúe la venta de artículos de cosmética, dermo cosmetología, perfumería, tocador, higiene personal, accesorios de perfumería y de belleza en general, con prescindencia del expendio de medicamentos.

ARTÍCULO 10 - GRUPO CUARTO: DEL PERSONAL AUXILIAR.

A) PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIO INTERNO: Comprende al personal mayor de 18 (dieciocho) años que tenga a su cargo la vigilancia del establecimiento en el horario de atención al público y/o mientras éste se encuentre cerrado o de turno, la atención y conducción del ascensor, la tarea de control, empaque, entrega de mercaderías al público, la conservación y limpieza del edificio, instalaciones, muebles y útiles de la oficina de farmacia.

B) PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIO EXTERNO: Comprende al personal mayor de 18 (dieciocho) años que tenga a su cargo la realización de las siguientes tareas: entrega de facturación a obras sociales, diligencias, carga, descarga y reparto de mercaderías, conducción de vehículos.

C) CADETES: Comprende al personal que realice tareas de entrega a domicilio, retiro de pedidos a droguerías, y otros trabajos similares (diligencias, cobranzas, pagos, etc.), con prescindencia de realizar las funciones descriptas en el Grupo Segundo del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Su jornada legal será de 8 (ocho) horas diarias y 45 (cuarenta y cinco) semanales. Por las tareas de pagos y cobranzas, el trabajador no percibirá el adicional establecido en el artículo 23 y estará exento de responsabilidad económica por la pérdida y/o extravío y/o robo y/o hurto de valores y/o dinero en el cumplimiento de sus tareas. Se podrá encuadrar a un trabajador en la categoría de Cadete por cada cinco trabajadores en el mismo establecimiento de farmacia.

ARTICULO 11 - REGIMEN ESPECIAL APLICABLE A LA MICRO OFICINA DE FARMACIA:

Se encuentran incluidas en el presente régimen aquellas oficinas de farmacia que posean hasta cinco (5) empleados encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, más el Farmacéutico Director Técnico. Estas farmacias podrán encuadrar en la Categoría de Personal en Gestión de Farmacia a un trabajador asignándole las tareas inherentes a los grupos segundo, tercero y cuarto, y percibirá el porcentual establecido en el artículo 22° Inciso a) o b) , b1) o b2) y g), del presente Convenio Colectivo de Trabajo, más escalafón por antigüedad, y el artículo 23° del presente Convenio Colectivo de Trabajo más escalafón por antigüedad.

ARTÍCULO 12 - REGIMEN DE REEMPLAZOS Y COBERTURA DE VACANTES:

Régimen de reemplazos: Todo empleado que por cualquier motivo reemplazare a otro de una categoría superior o realizare tareas o funciones inherentes a ésta, o de otra categoría mejor remunerada, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior. Cuando el reemplazo se prolongue por más de 3 (tres) meses en forma continuada o de 4 (cuatro) meses en forma discontinua dentro del año aniversario, computándose desde la fecha en que comenzó a realizar el reemplazo, el empleado reemplazante quedará definitivamente en la categoría superior o la mejor remunerada, según sea el caso, siempre que el reemplazo no obedezca a razones de enfermedad o de

maternidad del o de la trabajador/a reemplazado/a (conforme a los arts. 208, 183 y 177 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Cobertura de vacantes: Cuando dentro de una oficina de farmacia se produjera una vacante, tendrá prioridad para cubrir el cargo, el personal de la misma que reúna las condiciones técnicas previstas para la categoría a la que se accede, con el consentimiento expreso del empleado. Dicho criterio no será aplicable cuando se trate de vacantes producidas en el personal incluido en el Grupo Uno del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 13 - DE LAS REMUNERACIONES: Todo pago que deba efectuarse al trabajador por cualquier concepto deberá constar en los recibos de sueldos previstos por la legislación vigente, discriminando claramente las sumas correspondientes a básicos, escalafón por antigüedad, adicionales, horas suplementarias, horas nocturnas y todo otro concepto que devengue, etc. Asimismo deberán consignarse claramente los importes correspondientes a deducciones y la suma neta a percibir por el trabajador. El empleador deberá entregar copia del recibo de haberes debidamente firmado por él o por persona autorizada. Será obligación de los empleadores, abonar las remuneraciones del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo en cuentas bancarias a nombre de cada trabajador según Resolución 360/2001 del M.T.E.S.S. y concordantes. Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, el Empleador se obliga a poner a disposición del trabajador dentro del plazo legal a partir de la desvinculación, los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el Art. 80 de la L.C.T. (t.o.1976).

ARTICULO 14 - ESCALA SALARIAL BASICA: Los sueldos fijados para cada categoría en la escala salarial que a continuación se detalla son básicos, y deberán ser tenidos en cuenta para calcular y adicionarles los beneficios porcentuales o fijos que se determinen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, como así también los establecidos por la legislación vigente. Cuando se trate de mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años, percibirán el básico de la Categoría de Cadete, en forma proporcional a las horas trabajadas.

LAS PARTES acuerdan establecer los básicos de cada una de las categorías del presente artículo que regirán a partir del mes de marzo de 2012, siendo la presente, la base para la discusión salarial del año 2012.

ESCALA SALARIAL CATEGORIAS CCT 659/13	Diferencia porcentual entre "Categorías"	Básicos vigentes a partir de Marzo 2012
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE	0.00%	\$ 2.905,34

PERS. AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	5.60%	\$ 3.067,57
PERS. con ASIGNACION ESPECIFICA	12.29%	\$ 3.262,02
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	12.29%	\$ 3.262,02
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	37.38%	\$ 3.991,01
FARMACEUTICO	52.00%	\$ 4.415,44

ARTICULO 15 - ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD: Todo empleador se obliga a reconocer la antigüedad de sus empleados en las categorías que ocupen en su establecimiento, abonando sobre sus sueldos básicos los importes resultantes de la aplicación de la siguiente escala porcentual.

7% al año.

9% a los dos (2) años.

11% a los tres (3) años.

13% a los cuatro (4) años.

15% a los cinco (5) años.

17% a los seis (6) años.

19% a los siete (7) años.

21% a los ocho (8) años.

23% a los nueve (9) años.

25% a los diez (10) años.

27% a los once (11) años.

29% a los doce (12) años.

31% a los trece (13) años.

33% a los catorce (14) años.

35% a los quince (15) años.

37% a los dieciséis (16) años.

39% a los diecisiete (17) años.

41% a los dieciocho (18) años.

43% a los diecinueve (19) años.

45% a los veinte (20) años.

50% desde los veinticinco años 25 años.

ARTICULO 16 - JORNADA LABORAL: La duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y cinco (45) horas semanales, distribuyéndose de acuerdo a las conveniencias por diferencias en usos horarios según las necesidades regionales, y de acuerdo a los horarios establecidos de apertura y cierre autorizados para cada región, debiendo finalizar el día sábado a las 13:00 hs. (trece horas). Las pausas dedicadas a almuerzo o cena, tendrán una duración máxima de treinta (30) minutos. La jornada laboral se regirá de acuerdo a lo establecido en el Capitulo II artículos 204 al 207 de la ley 20.744 Contrato de Trabajo.

En aquellos lugares en que se establezca un régimen de trabajo de lunes a viernes inclusive, sin trabajar los días sábados, la jornada diaria podrá extenderse hasta nueve horas diarias distribuidas en los 5 (cinco) días hasta alcanzar el límite de 45 (cuarenta y cinco) horas fijadas para la jornada semanal.

No se podrá ocupar a mujeres en horarios nocturnos, considerando éstos los que van desde las 21:00 hs. (veintiuna horas) hasta las 06:00 (seis horas) del día siguiente, salvo expresa conformidad de la trabajadora de aceptar realizar jornadas nocturnas.

ARTICULO 17 - JORNADA INSALUBRE: Cuando el empleado realice en forma permanente en el laboratorio, tareas como elaboración de comprimidos, embasado de hierbas, fraccionamiento de ácidos, álcalis y otras sustancias tóxicas, cuya manipulación pudiese resultar insalubre, su jornada será de seis (6) horas diarias o treinta y tres (33) horas semanales. A este personal que cumpla jornadas de seis (6) horas diarias se le abonará la remuneración equivalente a ocho (8) horas diarias, y al mismo personal que cumpla jornadas semanales de treinta y tres (33) horas se le abonará la remuneración equivalente a cuarenta y cinco (45) horas semanales. La determinación de insalubridad será efectuada por la autoridad de aplicación.

ARTICULO 18 - JORNADA A TIEMPO PARCIAL: Se considerará jornada a tiempo parcial cuando el trabajador se obliga a prestar servicio durante un determinado número de horas inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda al trabajador a tiempo completo establecido la presente Convención Colectiva de Trabajo, de la misma categoría o puesto de trabajo, no pudiendo realizar horas extraordinarias, ni modificarle el horario acordado.

Los aportes y contribuciones a la Obra Social a los efectos de los beneficios que ella otorga, deberán calcularse para los casos de jornada a tiempo parcial de trabajo, sobre una base mínima igual a ocho (8) horas diarias de labor, calculadas conforme a la categoría laboral del trabajador

beneficiario de la Obra Social del Personal de Farmacia (RNOS 10740-4) y en base al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 19 - JORNADA LABORAL NOCTURNA: La jornada laboral nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias o cuarenta y dos (42) horas semanales. La jornada laboral nocturna comenzará a partir de las veintiuna (21) horas y finalizará a las seis (6) horas del día siguiente. No podrá emplearse en la jornada laboral nocturna a los menores. La jornada Laboral nocturna se regirá por lo establecido en el presente convenio y por lo determinado en el artículo 200 de la Ley 20.744 Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 20 - JORNADA LABORAL NOCTURNA EN SERVICIOS EXTENDIDOS, VOLUNTARIOS U OBLIGATORIOS:

A) Servicio en Horario Nocturno Extendido: es aquel período durante el cual el Empleador, previa autorización de la Autoridad de Aplicación en materia de Salud Pública, decide mantener la oficina de farmacia abierta pasadas las veintiuna (21) horas. El personal que cumpla prestaciones después del horario mencionado, percibirá el adicional determinado para el Servicio Nocturno Voluntario. No se verán afectadas por la aplicación del recargo establecido en el presente artículo, aquellas farmacias que cumpliendo con las 8 horas diarias de apertura del local, cierran por usos y costumbres propios de la zona donde pertenecen entre las 21:00 y las 22:00 horas.

B) Servicio en Turno Nocturno Voluntario: es aquel período durante el cual el Empleador decide mantener la oficina de farmacia abierta durante las veinticuatro (24) horas, previa autorización de la Autoridad de Aplicación en materia de Salud Pública y que se verifica entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente. El personal que cumpla prestaciones durante un Servicio en Turno Nocturno Voluntario devengará un recargo del 100% sobre su sueldo básico, más los adicionales que por aplicación de las normas laborales vigentes pudieren corresponder. El personal que cumpla horario mixto, es decir, parte de una jornada en horario diurno y parte en horario nocturno, percibirá el adicional del cien por ciento (100%) establecido en el presente artículo por las horas trabajadas en horario nocturno. Las oficinas de Farmacias que trabajaren durante las veinticuatro (24) horas, todos los días del año se encontrarán dentro de lo que se denomina en este artículo Servicio Nocturno Voluntario.

C) Servicio en Turno Nocturno Obligatorio: es aquel dispuesto por la Autoridad de Aplicación en materia de Salud Pública y que obliga al Empleador a mantener abierta la oficina de farmacia en carácter de Turno Obligatorio. El personal que cumpla prestaciones durante un Servicio Nocturno Obligatorio no devengará el recargo del cien por ciento (100%) establecido en el inciso B) del presente artículo, correspondiéndole solamente aquellos fijados por las normas laborales vigentes.

ARTICULO 21 - SERVICIOS EN ZONAS FRIAS: El personal que preste servicios en las oficinas de farmacias de las provincias que a continuación se detallan percibirán un incremento calculado sobre los haberes fijados por esta Convención Colectiva de Trabajo, más escalafón por antigüedad, y tendrán carácter no remunerativo. Para las provincias de Río Negro y Neuquén este incremento será de un 27% (veintisiete por ciento), y para las provincias del Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, el mismo será del 30% (treinta por ciento).

ARTÍCULO 22 - ADICIONALES: Los empleadores se obligan a reconocer y a abonar a sus empleados los adicionales permanentes que se especifican en el presente artículo, los que deberán ser liquidados conjuntamente con los haberes mensuales en los mismos recibos de sueldo de acuerdo a los siguientes incisos:

a) Adicional por Capacitación: Certificado de Auxiliar de Farmacia: Todo personal comprendido en los artículos 8, 9 y 10 del presente Convenio Colectivo de Trabajo con más de dos (2) años de antigüedad en la misma Farmacia que posea y exhiba certificado de "Auxiliar de Farmacia" no expedido por el Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA, percibirá un adicional del diez por ciento (10%) del sueldo básico de la categoría Aprendiz Ayudante, más escalafón por antigüedad, previa revalidación por ante el Comité Académico del Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA. Dicho trabajador además, podrá rendir las equivalencias exigidas por el Comité Académico del Instituto (Artículo 49° del presente CCT) para acceder a la certificación de la Tecnicatura en Gestión de Farmacia, pasando a percibir desde ese momento, únicamente el Adicional establecido para el Técnico en Gestión de Farmacia establecido en el párrafo siguiente.

b) Certificado de Técnico en Gestión de Farmacia:

b.1.) Todo trabajador comprendido en los articulo 8, 9 y 10 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que obtenga el certificado de Técnico en Gestión de Farmacia expedido por el Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA, percibirá un adicional del 20% del sueldo básico de la categoría Aprendiz Ayudante, más escalafón por antigüedad.

b.2.) Todo trabajador que al momento de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 452/06 venía percibiendo un adicional del 20% sobre su salario básico mas escalafón por antigüedad en concepto de adicional por "Titulo de Auxiliar de Farmacia" o "Certificado de Auxiliar en Gestión de Farmacia", según C.C.T. 26/88, continuará percibiendo el mismo en concordancia con lo establecido en las normas laborales vigentes en la materia.

c) Actualización y Capacitación Profesional: Todo Trabajador Farmacéutico comprendido en el artículo 7 del presente convenio colectivo de trabajo, que se encuentre dentro de las normas

estatutarias de las entidades signatarias empleadoras, enmarcados convencionalmente dentro de las leyes laborales, tales como la ley 20.744, 23.551 y sus modificatorias, que exhiba la **CERTIFICACION PROFESIONAL** otorgada por el Comité Nacional de Certificación de COFA (del cual también es parte integrante, la FACAF), y acredite haber realizado el modulo Cultura del Trabajo que se encuentra dentro del la curricula del Instituto Superior de Formación Tecnológica de FATFA, percibirá un adicional del 30 % calculado sobre el importe determinado para el Bloqueo de Titulo. Para que el profesional farmacéutico mantenga este adicional deberá acreditar 10 créditos por año calendario bajo las condiciones establecidas.

Todos los requisitos enunciados en el presente artículo deberán ser validados y certificados previamente por el Comité Académico del artículo 49 del presente C.C.T. Todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos a la fecha del presente por los profesionales calificados.

C.1.) Todo trabajador que al momento de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo venía percibiendo el adicional por "Titulo de Farmacéutico según el Convenio Colectivo de Trabajo 26/88" continuará percibiendo el mismo en concordancia con lo establecido en las normas laborales vigentes en la materia, no correspondiéndole percibir el adicional del presente inciso c).

Asimismo quienes posean título de los niveles de bachiller, perito mercantil, técnico químico, percibirán una suma equivalente al cinco por ciento (5%) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad, el derecho al cobro del presente adicional no se verá interrumpido, ni alterado, cuando el trabajador se encuentre en condiciones de percibir cualquier otro adicional de los descriptos en el presente convenio.

d) Adicional por tareas del personal administrativo: A todo personal que certifique una antigüedad de 5 (cinco) años en la misma oficina farmacia cumpliendo tareas específicas del carácter administrativo y/o contables percibirá una suma equivalente al 10% (diez por ciento) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad.

e) Adicional por tareas de perfumería: Todo personal que certifique una antigüedad de 5 (cinco) años en la misma oficina de farmacia cumpliendo tareas específicas en la categoría de "personal de perfumería", percibirá una suma equivalente al 10% (diez por ciento) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad.

f) Por idioma: El personal a quien se le requiera el uso de idiomas extranjeros para el desempeño de sus funciones y tareas, percibirá un adicional mensual equivalente al 10% (diez por ciento) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad, por cada idioma.

g) Por uso de motocicleta y/o ciclomotor y/o bicicleta: El personal a quien se le requiera el uso de bicicleta y/o motocicleta y/o ciclomotor para tareas del establecimiento, tendrá derecho a percibir

un adicional equivalente al 15% (quince por ciento) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad. Además será compensado en el gasto de combustible y en todos los daños que sufra su vehículo como así también el recambio y reparaciones de las partes del mismo, cuando así corresponda. El presente adicional no será percibido por el trabajador cuando la bicicleta y/o motocicleta y/o ciclomotor fuera propiedad del empleador.

ARTICULO 22° - BIS - ADICIONAL VOLUNTARIO: Los empleadores podrán voluntariamente reconocer y abonar a sus trabajadores una suma en carácter de adicional, independientemente de todo otro adicional convencional obligatorio. El mismo deberá ser liquidado como **Adicional Voluntario**, conjuntamente con los haberes mensuales en los mismos recibos de sueldos y tendrá carácter No Remunerativo, pudiéndose absorber hasta su concurrencia con los futuros aumentos convencionales y /o no convencionales que fueren otorgados, en los términos del artículo 6°. El presente Adicional devengará únicamente los aportes convencionales establecidos en el presente convenio.

ARTICULO 23 - FONDO COMPENSADOR POR FALLA DE CAJA: El personal que cumpla en forma permanente la tarea de cajero percibirá un importe equivalente al veinte por ciento (20%) de su sueldo básico, del cual el diez (10) por ciento será destinado a cubrir los faltantes que pudieran producirse en el desempeño de su tarea hasta en seis (6) períodos mensuales. El importe a percibir por el trabajador en concepto de fondo compensador por falla de caja no tendrá carácter remunerativo.

ARTICULO 24 - REGIMEN DE TRABAJO: Los sueldos, adicionales y demás beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo para cada categoría, no reconocen diferencias. Todo trabajador tendrá el derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación o exclusión.

ARTICULO 25 - HORAS SUPLEMENTARIAS: El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio y del Artículo 201 de ley 20.744.

ARTICULO 26 - DIFERENCIAS ENTRE CATEGORIAS: Cuando se dispongan incrementos de sueldos generales, por acuerdos firmados por las partes signatarias de esta C.C.T., homologados o no, o por disposiciones legales, deberá mantenerse la diferencia porcentual existente entre los

suelos básicos para cada categoría tomando como base de cálculo a la categoría de Cadete /Aprendiz Ayudante, conforme lo dispuesto en el artículo 14 del presente. En el caso de incrementos de monto fijo para todas las categorías, al efecto del párrafo anterior, se agregarán a los importes las cantidades necesarias que permitan mantener dicha diferencia, salvo que la norma legal indique lo contrario.

a) En el caso que el trabajador perciba un salario superior al básico determinado para su categoría en la Escala Salarial Básica del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y se dispusiere un incremento por ley y/o decreto, éste podrá ser compensado hasta su concurrencia con su salario básico, cuando así lo establezcan las normas mencionadas.

b) En el caso que el trabajador perciba el salario determinado para su categoría más un adicional a cuenta de futuros aumentos y/u otros conceptos remunerativos otorgados voluntariamente por el empleador, este adicional podrá absorber el aumento de la suma dispuesta mediante Ley y/o Decreto cuando así lo establezcan las normas mencionadas. En los casos a) y b) no se aplicarán las diferencias porcentuales establecidas en el artículo 14, siempre que éstas fueran absorbidas en su totalidad.

ARTÍCULO 27 - LICENCIA ANUAL ORDINARIA: El Trabajador gozará de un período continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

a) de 17 (diecisiete) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años.

b) de 26 (veintiséis) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años, no exceda de 10 (diez) años.

c) de 35 (treinta y cinco) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 10 (diez) años.

Los Trabajadores que no detenten la antigüedad mínima se regirán por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta licencia se deberá comunicar al empleado con 60 (sesenta) día de anticipación y comenzará siempre en día lunes o día siguiente si éste fuera feriado.

El importe correspondiente al período de licencia se abonará por anticipado al comienzo de la misma, integrando tal período con la totalidad de los días desde el comienzo hasta su finalización.

Los trabajadores y empleadores podrán acordar los períodos y oportunidad del goce de la Licencia Anual Ordinaria dentro de lo que establece la Ley. Esta licencia podrá fraccionarse en no más de dos períodos cuando el trabajador goce de 26 o más días de licencia de vacaciones. Este derecho se podrá adecuar a las necesidades de cada región.

La aplicación del presente artículo se hará efectiva sin perjuicio de los derechos adquiridos a la fecha del presente acuerdo, por los trabajadores que se hallaren encuadrados en el inciso d) de la anterior redacción.

ARTÍCULO 28 - LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: Los trabajadores tendrán derecho a licencias especiales remuneradas según las especificaciones de los incisos siguientes:

a) Por matrimonio: de 15 (quince) días corridos con opción por parte del trabajador a gozar de dicho beneficio conjuntamente con la licencia anual ordinaria y obligación de otorgarlas de esta manera.

Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de 1 (un) año. Cuando la antigüedad fuere menor la licencia será de 12 (doce) días. El pago de esta licencia se efectuará por anticipado y su importe se establecerá dividiendo por 25 (veinticinco) el sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento.

b) Por nacimiento o adopción de hijo: de 2 (dos) días hábiles para el hombre.

c) Por adopción de hijo: 10 (diez) días hábiles para la mujer, o lo que establezca la legislación vigente o futura.

d) Por enfermedad de familiares: se otorgarán 6 (seis) días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; 4 (cuatro) días hábiles, también por año calendario, en caso de enfermedad de padres y/o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de 500 (quinientos) Km. del lugar donde el trabajador presta servicios se le agregarán 2 (dos) días más en ambos casos.

e) Por fallecimiento de familiares: de 4 (cuatro) días hábiles por fallecimiento de hijos, cónyuge padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos e hijos políticos. Cuando el familiar fallecido resida a más de 500 (quinientos) Km. del lugar donde el trabajador presta servicios, la licencia será de (seis) días hábiles.

f) Por estudios: para rendir exámenes en cursos de enseñanza media o superior con planes de estudio oficiales o autorizados por organismo competente, se otorgarán 2 (dos) días corridos por cada examen y hasta un total de 10 (diez) días corridos por año calendario. El beneficiario deberá acreditar al empleador haber rendido el examen, mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del Instituto y/o Universidad en que curse los estudios.

g) Por donación de sangre: de 1 (un) día por cada oportunidad que efectúe donación. El donante deberá acreditar el hecho.

h) Por mudanza: de 1 (un) día hábil por cada mudanza. Se deberá probar el hecho.

i) Capacitación sindical: los establecimientos de farmacia otorgarán 21 (veintiún) días corridos anuales de licencia paga a los Delegados o miembros de Comisión Directiva que fueran convocados por FATFA o con el aval de ésta para eventos de capacitación sindical, debiendo cumplimentar los siguientes requisitos:

i.1) No podrán utilizarla, al mismo tiempo, 2 (dos) o más empleados del mismo establecimiento.

i.2) No podrá fraccionarse en más de 3 (tres) veces en el mismo año.

i.3) Se deberá comunicar a las oficinas de farmacia con una antelación no menor de 10 (diez) días corridos.

4) FATFA certificará la asistencia a los eventos.

j) Capacitación por Formación Profesional: Las oficinas de farmacia otorgarán a todo trabajador que realice los cursos de formación profesional en el Instituto Superior de FATFA, dos (2) horas semanales, las que deberán ser justificadas por el empleado con certificado emitido por el Instituto en forma semanal. La presente licencia no podrá exceder del veinte 20% por ciento del plantel permanente del personal del establecimiento farmacéutico.

k) De los accidentes y enfermedades inculpables: Estos se regirán por lo establecido en el Título X Capítulo I artículos 208 al 213 de la ley 20.744 Contrato de Trabajo. La presente licencia especial paga no afectará el derecho del trabajador a percibir la normal remuneración en los plazos previstos en el mencionado capítulo.

ARTICULO 29 - PROTECCION DE LA MATERNIDAD: Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297), la mujer trabajadora tendrá derecho a:

a) Ampliación de la licencia de maternidad prevista en el régimen de asignaciones familiares, en la cantidad de días que pudieran necesitarse para completar los 45 (cuarenta y cinco) días posteriores a la fecha del parto, con derecho a percepción de sus haberes por el lapso ampliado.

A tal efecto la trabajadora podrá ampliar el período total del art. 177 hasta 100 (cien) días corridos.

b) Acumular el tiempo por lactancia previsto en el art. 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297) con opción de tomarlo al comienzo o finalización de la prestación de servicios de cada día.

c) Cumplidos los recaudos del art. 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, podrá optar libremente al término del período legal y convencional de licencia pos-parto, por alguna de las siguientes situaciones:

- 1) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo:
- 2) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a percibir una compensación por tiempo de servicios, equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración de la trabajadora, vigente a la época de rescisión calculada según lo que dispone el art. 245 de la ley 20.744 (t.o. L. 21.297) para cada año de servicios. La compensación a percibir en ningún caso será inferior a 1 (un) mes de sueldo.
- 3) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.

ARTÍCULO 30 - REGIMEN DE TRABAJO Y PROTECCION AL MENOR: No podrá ocuparse menores de 14 (catorce) años a 18 (dieciocho) años en ningún tipo de tareas durante más de 6 (seis) horas diarias o 33 (treinta y tres) semanales. Cuando el servicio se preste en horarios discontinuos la distribución del horario podrá ser desigual, pero uno de los lapsos no será menor de 2 (dos) horas, pudiendo y a requerimiento del menor, ser inferior por razones de estudio.

ARTICULO 31- La jornada de los mayores de 16 (dieciséis) años y hasta 18 (dieciocho) años de edad podrá extenderse hasta 8 (ocho) horas diarias y 45 (cuarenta y cinco) semanales previa autorización expresa de la autoridad administrativa laboral, debiéndose notificar tal situación a la organización sindical. En estos casos corresponderá incrementar la retribución del trabajador de acuerdo a la extensión de la jornada, tareas, o categorías en que preste servicios.

ARTICULO 32 - No podrá ocuparse a menores en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales los comprendidos entre las 21:00 (veintiuna horas) y las 06:00 hs (seis horas) del día siguiente, ni tampoco en días sábados después de las 13:00 hs. (trece horas), domingos o feriados, salvo la situación del artículo siguiente.

ARTICULO 33 - Los trabajadores mayores de 16 (dieciséis) a 18 (dieciocho) años de edad que revistan en la categoría de aprendiz ayudante, podrán prestar servicios cuando el establecimiento cumpla guardia obligatoria los días sábados después de las 13:00 hs. (trece horas), domingo y feriados, rigiendo en estos casos todas las demás normas que regulan el trabajo de mayores en cuanto a retribución y francos compensatorios. Además se mantiene inalterable la prohibición de prestar servicios en horarios nocturnos prevista en el artículo 32 del presente convenio.

ARTICULO 34 - Los menores de 18 (dieciocho) años que cumplan jornada de horario corrido, tendrán derecho a un descanso remunerado de 30 (treinta) minutos. Cuando el servicio se cumpla en jornada discontinua deberá mediar entre el período matutino y el vespertino un intervalo no menor de 2 (dos) horas.

ARTICULO 35 - Está prohibido encargar a menores trabajos en domicilio particular u ocuparlos en tareas penosas, peligrosas e insalubres.

ARTICULO 36 - Los menores gozarán de una licencia anual ordinaria de 17 (diecisiete) días corridos.

ARTICULO 37 - El empleador debe observar y hacer observar las pautas y limitaciones a la duración y modalidad del trabajo establecida por esta Convención Colectiva de Trabajo, la legislación y reglamentaciones legales pertinentes y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar y preservar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo cumplir estrictamente todas las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad.

ARTICULO 38 - El empleador estará obligado a la conservación en buen estado de uso y habitabilidad las máquinas, muebles y edificios con las cuales y donde prestan servicios los trabajadores. Además deberá proveer a su personal de servicios sanitarios y vestuarios de acuerdo a lo establecido por la legislación sobre higiene y seguridad.

ARTICULO 39 - El empleador estará obligado a proveer a su personal de la indumentaria y elementos de seguridad y confort que el tipo de trabajo haga necesario y conveniente.

a) Para el personal que se desempeñe en la atención al público y en administración, le proveerá anualmente y a entregarse de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en 2 (dos) guardapolvos o chaquetillas a los trabajadores.

b) Para el personal que se desempeñe en el laboratorio o depósito de mercadería, le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año, un equipo de trabajo consistente en 2 (dos) guardapolvos o chaquetillas, un delantal especial según la tarea, guantes de goma o plástico aislante, en cantidad suficiente; mascarillas anti pulverulentas y anteojos especiales cuando la tarea lo requiera para preservar la integridad física del trabajador.

c) Al personal cadete se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez al comienzo de cada año, 2 (dos) guardapolvos o chaquetillas. Cuando el trabajo se cumpla fuera del establecimiento se proveerá zapatos de goma para lluvia y capa impermeable con capucha, a los efectos de ser usados durante la prestación de las tareas.

d) A los choferes, repartidores y personal de servicios, se le proveerá anualmente y a entregar de una sola vez un equipo consistente en 2 (dos) pantalones, 2 (dos) camisas, 2 (dos) chaquetas o camperas, 2 (dos) pares de zapatos adecuados al tipo de trabajo que cumpla cada uno de ellos.

e) Cuando el empleador exija un tipo o modelo especial de indumentaria a cualquier trabajador, deberá proveerlo en las mismas condiciones establecidas en los puntos mencionados, cuidando que la misma preserve la dignidad y decoro de los trabajadores.

f) La provisión de la indumentaria deberá ser certificada por el empleador.

ARTICULO 40 - ASIGNACIONES FAMILIARES: Los empleadores abonarán a su personal las asignaciones familiares establecidas por leyes y disposiciones vigentes en la materia, cuando así corresponda.

ARTÍCULO 41- VENTA DE MERCADERIAS: a) Los empleadores están obligados a dispensar al personal bajo relación de dependencia de su establecimiento los medicamentos que para su uso y el de sus familiares directos a cargo necesitare, debiendo efectuar un veinte (20) por ciento de descuento sobre el precio de venta sugerido al público vigente al momento de la operación.

Para aquellos productos de higiene, tocador, perfumería y demás accesorios también se le efectuará un descuento del veinte (20) por ciento del precio de venta al público. El presente beneficio se aplicara por las compras que se realicen en forma directa y que no cuenten con los beneficios que otorga la Seguridad Social.

b) Los empleadores enmarcados en esta actividad se obligan a dispensar a los Trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y que además sean beneficiarios de la Obra Social del Personal de Farmacia en adelante "OSPF" (RNOS 1-0740-4) los medicamentos sin cargo alguno para los trabajadores (*dentro del vademécum establecido para este caso, con precios de referencias para cada principio activo/monodroga*) debiendo exhibir como requisito para obtener el presente derecho, el carnet de beneficiario y el bono recetario autorizado de la citada obra social que cuenta con la leyenda "**Convenio Colectivo**". El costo de esta modalidad será a cargo de la OSPF, según los acuerdos comerciales suscriptos y/o a suscribir con las entidades signatarias del presente convenio y/o empleadores de la actividad.

Todo beneficiario de la OSPF que no haga uso de este derecho obtendrá solo la aplicación del descuento establecido en el inciso a) del presente artículo.

Este beneficio será aplicable como derecho del trabajador en todo el ámbito determinado en el artículo 3 del presente C.C.T y en los casos, en que el establecimiento donde el trabajador desempeñe su tarea se encuentre cerrado, deberán asistirlo en este derecho las farmacias de turno, en especial cuando el trabajador se hallase por cualquier causa en otras localidades fuera de su lugar de residencia.

ARTÍCULO 42 - FERIADOS NACIONALES Y CIERRES OBLIGATORIOS: Serán los establecidos de acuerdo al régimen Legal Nacional que los regule.

A) Serán de cierre obligatorio los feriados o asuetos que dispongan las respectivas Autoridades competentes en cada localidad o provincia de las que se especifica en el artículo 3º del presente CCT.

B) DIA DEL TRABAJADOR DE FARMACIA: el día veintidós (22) de diciembre de cada año será considerado como feriado nacional, siendo de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo a todos sus efectos. Todo esto sin perjuicio de las disposiciones más favorables a los trabajadores que fijen leyes o decretos provinciales. Los recargos por feriados nacionales se pagarán en aquellos casos en que la Farmacia se encuentre en turno obligatorio.

ARTÍCULO 43 - REPRESENTACION GREMIAL. EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE FARMACIA.

El número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De cinco (5) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

ARTICULO 44 - PERMISOS GREMIALES: Los empleadores abonarán hasta máximo de 45 (cuarenta y cinco) horas mensuales a los miembros de su personal que, siendo dirigentes de la entidad gremial o delegados, sean requeridos para atender impostergables tareas y asuntos gremiales. Estas 45 (cuarenta y cinco) horas deberán ser utilizadas por mes calendario. Para su utilización el empleador deberá ser pre avisado, salvo casos de urgencia con 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación. El empleado deberá presentar al incorporarse al trabajo comprobante escrito de la organización gremial, la que está obligada a otorgarlo. El desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores o en organismos o comisiones que requieran representación sindical se registrará por lo establecido en los articulo 215 y/o 217 de la ley 20.744, como así también registrará para estos casos lo determinado en la ley 23.551 De asociaciones Sindicales y su Decreto reglamentario 467/88.

ARTICULO 45 - CARTELERA SINDICAL: Los empleadores instalarán en lugar visible al personal un tablero o pizarrón donde se colocarán las circulares, partes o avisos del Sindicato y/o comisiones internas o delegados de personal.

ARTICULO 46 - APORTE DESTINADO AL FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIALES CULTURALES Y RECREATIVAS: Los Empleadores, durante los primeros veinte cuatro (24)

meses contados a partir de los salarios devengados del mes de Febrero de 2012, efectuarán una contribución por cada trabajador afiliado o no, de una suma equivalente al uno (1%) del salario básico que deba percibir el trabajador, tomando como base de cálculo para determinar el importe del mencionado porcentual, el básico vigente a partir del mes de Febrero de 2012, actualizándose el mismo conforme a las negociaciones salariales convenidas y/o homologadas en el plazo de los 24 meses acordados para el cumplimiento del presente artículo. Este importe será destinado al Fomento de Actividades Sociales Culturales y Recreativas, por parte de FATFA. Las sumas resultantes deberán ser abonadas por los empleadores en forma mensual y consecutivamente dentro del 1 al 30 de cada mes en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta N° 59.488/48 o mediante la forma de pago que FATFA cuenta a través de la pagina Web www.fatfa.com.ar (boleta electrónica de pago fácil, rapi-pago y Banco Nación o por cualquier otro medio de pago que fatfa oportunamente informe), con la finalidad de facilitarle el cumplimiento de la presente obligación al empleador.

a) LAS PARTES acuerdan que los Empleadores que cumplan con el pago de los primeros 18 meses en forma consecutiva y sin mora alguna, según los plazos y formas que establece el presente artículo y lo acrediten fehacientemente, se verán eximidos de dar cumplimiento al pago de los últimos 6 meses restantes según lo establecido en el presente artículo. Para ello, FATFA otorgara el libre deuda del presente artículo a los empleadores que hayan dado estricto cumplimiento a lo establecido en el inciso a) del presente artículo, como constancia del cumplimiento efectivo del mismo.

Cuando se produzca la mora del Empleador en más de dos periodos dentro de los primero 18 meses, perderá la posibilidad de acceder a la bonificación de los últimos 6 meses, debiendo cumplimentar la obligación establecida por los 24 meses.

En los casos de mora se aplicara la normativa legal vigente establecida para la seguridad social.

ARTÍCULO 47 - RETENCION DE LA CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA POR C.C.T.: Los empleadores se obligan a actuar como agentes de retención de la Contribución Solidaria, conforme el Artículo N° 8 de la Ley 14.250, equivalente al uno por ciento mensual (1%) de la remuneración integral que por todo concepto devengue el trabajador afiliado o no, las mismas deberán ser retenidas en forma mensual y consecutiva de la referida suma salarial, a partir del mes de Febrero de 2012. Las sumas que se retengan por este artículo deberán ser depositadas dentro del 1 al 10 de cada mes en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta N° 59.488/48 o mediante la forma de pago que FATFA cuenta por medio de la pagina web www.fatfa.com.ar (boleta electrónica de pago fácil, rapipago y Banco Nación o por cualquier otro medio de pago que fatfa oportunamente informe), con la finalidad de facilitarle al empleador el fiel cumplimiento de la presente obligación. El empleador estará sujeto a las mismas condiciones y obligaciones que las determinadas para la seguridad social.

ARTICULO 48 - INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION PROFESIONAL Y TECNOLOGICA para el PERSONAL de FARMACIA:

El Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Personal de Farmacia tendrá a su cargo la formación y capacitación profesional de los Trabajadores de Farmacia, y otorgará las certificaciones y revalidaciones que acrediten a los Trabajadores como "Técnico en gestión de Farmacia", como así también certificará la idoneidad del Personal en Gestión de Farmacia.

Dicho organismo se financiará con un contribución Empresaria mensual y consecutiva a partir del mes de febrero de 2012, por cada trabajador, equivalente al uno (1%) del sueldo básico de la categoría que revista cada trabajador, las sumas resultantes deberán ser abonadas por los empleadores en forma mensual y consecutivamente dentro del 1 al 10 de cada mes en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta N° 59.488/48 o mediante la forma de pago que FATFA cuenta a través de la pagina web www.fatfa.com.ar (boleta electrónica de pago fácil, rapipago y Banco Nación o por cualquier otro medio de pago que fatfa oportunamente informe), con la finalidad de facilitarle al empleador el fiel cumplimiento de la presente obligación. El empleador estará sujeto a las mismas condiciones y obligaciones que las determinadas para la seguridad social.

ARTÍCULO 49 - COMITE ACADEMICO DE CERTIFICACION Y REVALIDACION: Las partes acuerdan la creación del Comité Académico de Certificación y Revalidación cuyas funciones serán:

La certificación y revalidación de los títulos de Auxiliar de Farmacia y de los Cursos dictados por el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico de FATFA.

El Comité Académico estará integrado por tres miembros titulares e igual número de suplentes, designados la FEDERACION ARGENTINA DE CAMARAS DE FARMACIAS; tres miembros titulares e igual número de suplentes designados por la CONFEDERACION FARMACEUTICA ARGENTINA; y seis miembros titulares e igual número de suplentes designados por la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIAS.

Para su funcionamiento se requerirá como mínimo la presencia de cuatro miembros, dos por la parte empleadora y dos por la parte trabajadora. Dentro de los 90 días de firmado el presente Convenio las partes se comprometen en redactar el reglamento.

La convocatoria para las diferentes reuniones deberá ser efectuada por FATFA con un antelación mínima de 10 días hábiles.

ARTÍCULO 50 - RETENCION.

- a) **CUOTA SINDICAL:** Los empleadores alcanzados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, actuarán como agentes de retención de la cuota sindical de todo trabajador bajo relación de dependencia, que establezca cada sindicato afiliado a la Federación Argentina

de Trabajadores de Farmacia (FATFA), se halle inscripto o no en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Las organizaciones notificarán debidamente el importe a retener y la forma y sistema de pago a la entidad por parte del empleador de las sumas retenidas por este concepto, como así también de toda otra disposición al respecto.

- b) **CODIGO DE DESCUENTO:** Incorporase en el presente Convenio Colectivo de Trabajo un sistema y/o código de descuento por recibo de haberes, en el cual el empleador actuará como agente de retención de los Servicios Sociales prestados a los trabajadores a través de la Organización Sindical firmante, dichas retenciones serán depositadas en la cuenta que en su oportunidad indique FATFA.
- c) **OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE FARMACIA:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, su respectivo núcleo Familiar primario y los que se incorporen a posteriori como Trabajadores de Farmacias, serán beneficiarios de la Obra Social del Personal de Farmacia (RNOS 107404) sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos Decretos Reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya. Los Empleadores deberán efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la Legislación específica, dentro de los plazos que la misma determine.

ARTICULO 51 - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION: Dentro de los cinco días de suscripta la presente Convención Colectiva de Trabajo, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación que estará integrada por 3 (tres) representantes titulares y un suplentes, por cada una de las partes empleadoras signatarias del presente y 6 (seis) representantes titulares y dos suplentes por los trabajadores. Los representantes de esta Comisión deberán ser designados entre quienes fueran integrantes de la Comisión Paritaria que elaboró y acordó la presente Convención Colectiva de Trabajo. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, será el único cuerpo colegiado de interpretación de esta Convención para todo el país, ajustando su funcionamiento a lo establecido por la ley 14.250 y demás disposiciones concurrentes.

ARTICULO 52 - AUTORIDAD DE APLICACION: El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, sus delegaciones regionales y Secretarías y/o Subsecretarías Provinciales de Trabajo, serán los organismos de aplicación de la presente CCT y vigilarán su cumplimiento, quedando las partes obligadas a su estricta observancia. Su violación será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

ARTICULO 53 - Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a reunirse en forma trimestral a efectos de evaluar la política salarial del sector. Este compromiso se comenzará a ejecutar a partir del mes de Marzo de 2012, y así sucesivamente.

ARTICULO 54 - Todo Trabajador que al momento de la firma del presente CCT, no hubiese alcanzado la antigüedad señalada en el Convenio Colectivo de Trabajo 26/88 y/o en el CCT 452/06 y/o 556/09 para ascender de categoría, deberá ser encuadrado de acuerdo a lo establecido en el presente CCT, debiendo cumplir a partir de este momento con los requisitos determinados para cada Categoría en particular.

ARTICULO 55 - Se establece que todos los Trabajadores que al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo revistieran en las diferentes categorías del Convenio Colectivo de Trabajo 26/88, pasarán automáticamente a revestir las Categorías del presente Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al siguiente detalle, además ningún trabajador podrá percibir una remuneración neta (de bolsillo) menor a la que percibió en el mes de Enero de 2.012.

<u>CATEGORIAS</u>	<u>CATEGORIAS</u>
C.C.T. 26/88	CCT 659/13
Aprendiz Ayudante	Aprendiz Ayudante
Cadete Menor	Según Régimen del Menor Art. 29
	Cadete Mayor (nueva categoría)
Porteros	Personal Auxiliar Interno
Ascensoristas	Personal Auxiliar Interno
Maestranza Limpieza	Personal Auxiliar Interno
Serenos	Personal Auxiliar Interno
Empaque	Personal Auxiliar Interno
Choferes	Personal Auxiliar Externo
Repartidores	Personal Auxiliar Externo
Administrativo	Personal con Asignación Específica
Cajero	Personal con Asignación Específica
Perfumería	Personal con Asignación Específica
Empleado de Segunda	Ayudante en Gestión de Farmacia
Empleado de Primera	Personal en Gestión de Farmacia
Farmacéutico	Farmacéutico

ARTÍCULO 56 -Se establece que tanto la presente Convención Colectiva de Trabajo como las Escalas Salariales acordadas entrarán en vigencia al momento de su firma, independientemente de su homologación. Los acuerdos salariales futuros a los que arriben las partes signatarias del presente C.C.T. comenzaran a regir al momento de su firma, independientemente de su homologación.

ARTICULO 57: LAS PARTES signatarias del presente convenio colectivo de trabajo resuelven y establecen que los conceptos No Remunerativos consignados en los artículos 7 y 21 del presente CCT pasaran a tener carácter remunerativo de la siguiente manera, un 50 % con los salarios devengados del mes de enero de 2013 y el restante 50 % con los salarios devengados del mes de julio de 2013.-----

Atento a que las partes signatarias del presente C.C.T. han optado por el procedimiento de negociación directa, tal como lo faculta la legislación y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente; solicitan la homologación formal del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.