

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### ARTICULO 1 - PARTES INTERVINIENTES:

La Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia en representación de los Trabajadores; la Confederación Farmacéutica Argentina, la Federación Argentina de Cámaras de Farmacia y la Asociación de Farmacias Mutuales y Sindicales de la República Argentina, 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.

**Comentario al Artículo 1: Se detallan las partes signatarias del mismo y la representatividad que envisten, en donde se ha cambiado en relación al CCT 26/88, la representatividad trabajadora recayendo la misma en: la Federación Argentina de Cámaras de Farmacias y a la Asociación de Farmacias Mutuales y Sindicales de la Republica Argentina y la Confederación Farmacéutica Argentina.**

### ARTICULO 2 - VIGENCIA:

Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá por dos (2) años a partir de la fecha de su homologación, exceptuando el artículo 46, el cual es de carácter transitorio y por tiempo determinado, establecido entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Comentario al Artículo 2: La vigencia del nuevo CCT será de dos años, pero este convenio goza del principio de la ultra actividad, por lo que continuará eficaz en el tiempo hasta tanto no se celebre otro que lo modifique y/o reemplace.**

### ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 3: Se delimita el ámbito de aplicación material y geográfico, se exceptúan las Provincias, Localidades y demás zonas en donde NO es de aplicación el presente convenio colectivo de trabajo.**

#### ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 4: La aplicación en lo que refiere al ámbito individual es obligatoria para todo aquel personal que preste su servicio laborativo en relación de dependencia dentro del ámbito de una oficina de farmacia ubicada en la geografía convenida en el artículo 3.**

#### ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 5: La declaración de principios es la manifestación de buena voluntad que han tenido en cuenta los miembros paritarios a la hora de convenir las condiciones laborales del presente convenio, para lo cual, deben remitirse a dicha Declaración a la hora de evitar todo conflicto y/o de actuar en defensa de la actividad, por ello, las Partes comprometen sus esfuerzos conjuntos, teniendo siempre como principio el diálogo constructivo y permanente que permita evitar la posibilidad de conflicto.**

#### 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.

**Comentario al Artículo 6: Aquí las condiciones laborales pactadas lo son tomando como base un mes calendario. También los trabajadores tienen la posibilidad de absorber y compensar los incrementos y retribuciones que por medio de la presente Convención Colectiva de Trabajo se establecen, únicamente en los casos en que se abonaren o reconocieran a su personal salarios o beneficios que estén por encima del presente convenio y se liquidaran en sus recibos de sueldo como a cuenta de futuros aumentos y/o cualquier otra denominación que se le hubiere dado.**

**Se debe resaltar que el Convenio tiene carácter de condiciones mínimas, y en consecuencia se respetarán y/o se podrán pactar condiciones más beneficiosas que en virtud de otros convenios o acuerdos particulares de empresas pudieran disfrutar los**

trabajadores, esto significa que una empresa o grupo de farmacias puede celebrar en forma particular una modificación al presente convenio (ese acuerdo por Empresa "siempre" deberá tener condiciones superadoras para el trabajador en relación al presente C.C.T. 452/06 aplicándose en ese caso, únicamente para los trabajadores comprendidos en dicha empresa o grupo de farmacias.

#### ARTICULO 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, quedando exceptuado de percibir las retribuciones previstas en el inciso b) del presente artículo.

b) La retribución por poseer Título de Farmacéutico será del 60% del importe determinado para el bloqueo de Titulo del Farmacéutico Director Técnico, quedando exceptuado de percibir las retribuciones previstas en el inciso a) artículo. Las retribuciones de los incisos a) y b) no serán referentes para calcular las diferencias porcentuales establecidas en el artículo 14 del presente Convenio y tendrán carácter no remunerativo.

**Comentario al Artículo 7: En la presente convención colectiva se ha dividido al personal en cuatro grupos y a su vez cada uno de estos grupos ha sido fraccionado en categorías de acuerdo a las funciones que desarrolla efectivamente el trabajador, el grupo primero trata sobre el Profesional Farmacéutico, dentro de ella lo divide en Director Técnico y el Farmacéutico Auxiliar, siendo el D. T. el responsable de la dirección del establecimiento**

bloqueando su título por lo que queda vedado la posibilidad de ejercer la profesión farmacéutica en otra oficina de farmacia.

Se establece un nuevo modo de abonar la retribución por el bloqueo del Título de Farmacéutico por Dirección Técnica, como así también por Título de Farmacéutico, el presente artículo es de aplicación automática (para ambas figuras). Es dable aclarar que basado en el principio de la intangibilidad del salario el personal farmacéutico no puede percibir por título o Bloqueo de título una suma inferior de la que venía percibiendo. Es importante saber que si el trabajador percibía una retribución superior por Bloqueo o por Título, no puede ser disminuida por la celebración de un convenio posterior a su ingreso al establecimiento, por ello aclaramos que deberá abonar la diferencia en caso que surja, disgregada en otro ítem.

Estas sumas son totalmente independientes para calcular las diferencias porcentuales establecidas en el artículo 14 (Escala Salarial) del presente Convenio y además tendrán carácter No Remunerativo.

ARTICULO 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 o 7 (siete) años en varias oficinas de farmacias dentro de los últimos 10 años inmediatos anteriores a su ingreso a la citada categoría, debiendo el empleado acreditar fehacientemente dicha situación, y certificar su idoneidad ante el Comité Académico (integrado por las partes signatarias del presente) 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) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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.

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.

**Comentario al Artículo 8: Este artículo es de aplicación automática y se produce la reconversión de algunas categorías, a saber, lo que en el CCT 26/88 era categorizado como el Trabajador de Primera ahora se llama Personal en Gestión de Farmacia y así deberá ser liquidado en los recibos de sueldo de todos los trabajadores encuadrados en esta categoría, conforme artículo 55 del presente CCT; lo que en el CCT 26/88 era**

categorizado como el Trabajador de Segunda ahora se llama Ayudante en Gestión de Farmacia, mientras que el Aprendiz Ayudante continua con la misma denominación.

Por otra parte se establecieron tres alternativas para poder ascender a Personal en Gestión de Farmacia (ex trabajador de primera):

I-a-ANTIGUEDAD 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 o 7 (siete) años en varias oficinas de farmacias dentro de los últimos 10 años inmediatos anteriores a su ingreso a la citada categoría, debiendo el trabajador acreditar fehacientemente dicha situación, y certificar su idoneidad ante el Comité Académico (integrado por las partes signatarias del presente) 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.

También este artículo hace una enumeración de cuales serán las funciones inherentes al personal encuadrado en el presente artículo.

Con respecto al Aprendiz Ayudante, es dable aclarar que solo será categorizado en esta función al menor de 18 años, por lo que se lo excluye de realizar horas extras, nocturnas y de despachar al público, todo las funciones establecidas para el personal encuadrado en el grupo segundo (en el cual esta incluido en Aprendiz) puede ser realizadas. Es importante resaltar, que si un trabajador categoriza al tomarlo a su Trabajador menor como Aprendiz Ayudante o como Auxiliar en Gestión Farmacéutica cumplido los recaudos de la antigüedad y la certificación de su idoneidad, automáticamente deberá ascender a la categoría de Personal en Gestión de Farmacia.

ARTICULO 9 - GRUPO TERCERO: DEL PERSONAL CON ASIGNACION ESPECIFICA.

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, dermocosmetología, perfumería, tocador, higiene personal, accesorios de perfumería y de belleza en general, con prescindencia del expendio de medicamentos.

**Comentario al Artículo 9: El presente modifica las clasificaciones de algunas categorías, a saber, lo que en el CCT 26/88 era categorizado como Cajero, Personal Administrativo y Personal de Perfumería, ahora se llama Personal con Asignación Específica y así deberá ser liquidado en los recibos de sueldo de todos los trabajadores encuadrados en esta categoría (en dicho recibo también se podrá detallar tarea desempeñada, como: Cajero o Administrativo o Perfumería) en concordancia con el artículo 55. También este artículo hace una enumeración de cuales serán las funciones inherentes al personal encuadrado en el presente artículo.**

ARTICULO 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 7 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.

**Comentario al Artículo 10:** En este artículo también se produce la reconversión de algunas categorías, a saber, lo que en el CCT 26/88 era categorizado como Portero, Sereno, Ascensorista, Empaque, Maestranza y Limpieza ahora se llama Personal Auxiliar de Servicio Interno, lo que en el CCT 26/88 era categorizado como Choferes y Repartidores ahora se llama Personal Auxiliar de Servicio Externo y así deberá ser liquidado en los recibos de sueldo de todos los trabajadores encuadrados en esta categoría.

**Con relación al Cadete, ha desaparecido la obligatoriedad del cadete únicamente menor, es decir que cualquier trabajador podrá realizar las tareas descriptas en el citado artículo indistintamente de la edad.**

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 asignar a los todos sus trabajadores las tareas inherentes a los grupos segundo, tercero y cuarto. Para gozar de este beneficio deberá encuadrar a por lo menos un trabajador en la Categoría de Personal en Gestión de Farmacia, quien percibirá el porcentual establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, más escalafón por antigüedad, quedando exceptuado de percibir los demás adicionales establecidos en el artículo 22 del presente convenio, salvo el inciso g) del mismo.

**Comentario al Artículo 11:** Este es un Instituto nuevo en relación al anterior CCT 26/88, aquí se establece que en aquellas farmacias de hasta 6 trabajadores (incluyendo al Farmacéutico Director Técnico) podrán asignar a un trabajador las tareas inherentes a los grupos segundo, tercero y cuarto (es decir todas las funciones menos las del farmacéutico) con tal que se cumpliera el requisito de encuadrar a ese trabajador en la categoría de Personal en Gestión en Farmacia, quien percibirá el porcentual establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo de trabajo (es decir el porcentual determinado para el fondo compensador por falla de caja, 20% ).

ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 12:** El presente artículo trata sobre el Régimen de Reemplazos, se hace referencia a los arts. 208, 183 y 177 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, y la Coberturas de Vacantes, en donde se le da prioridad para cubrir un cargo, en caso que se produjera una vacante, al personal de la misma (oficina de farmacia) que reúna las condiciones técnicas previstas para la categoría a la que se accede, con el consentimiento expreso del trabajador, esto significa que este ultimo debe prestar su conformidad en esa forma (por escrito). El presente requisito obedece a que la Ley 26.088 modificó el artículo 66 (Ius Variandi) de la Ley 20.744 Ley de contrato 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 lo 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.

**Comentario al Artículo 13:** Se refiere a que las remuneraciones a percibir por el trabajador por cualquier concepto deberán constar en el recibo de sueldos, según lo establece la legislación vigente, además se establece la obligación del trabajador de 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.**

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.

ESCALA SALARIAL BASICA

ESCALA SALARIAL		
Diferencia porcentual (%) entre Categorías según Artículo 13	Básicos Marzo 2006	
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE	0.00%	\$ 785.00
PERS. AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	5.60%	\$ 829.00
PERS. con ASIGNACION ESPECIFICA	12.29%	\$ 881.50
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	12.29%	\$ 881.50
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	37.38%	\$ 1078.50
FARMACEUTICO	52.00%	\$ 1193.20

Se encuentran incorporadas a la presente Escala Salarial Básica acordada los incrementos dispuestos por los Decretos 392/02, 1347/03 y 2005/04. El Bloqueo de Titulo del Farmacéutico Director Técnico, será determinado de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 inciso a) del presente convenio.

**Comentario al Artículo 14: Este artículo contiene la nueva Escala Salarial acordada para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo. En los sueldos básicos expresados en la presente Escala Salarial se encuentran incluidos los incrementos dispuestos por los Decretos 392/02, 1347/03 y 2005/04.**

**En el mismo cuadro en donde se expresan los Básicos para todas las categorías se establecen las diferencias porcentuales entre cada una de ellas, esta diferencia también es aplicable a cada una de las categorías.**

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.

**Comentario al Artículo 15:** Este artículo establece una nueva forma de determinación del porcentual para el Escalafón por Antigüedad, el cual se aplicará a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo. El mismo determina que dicho porcentaje será al año de un 7 % y de allí en más se agregara un 2% por cada año efectivamente cumplido por el trabajador hasta los veinte cinco años de antigüedad.

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, que tendrán una duración máxima de treinta (30) minutos.

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.

**Comentario al Artículo 16:** El presente artículo determina que la jornada laboral no podrá exceder de 8 horas diarias y 45 semanales, es decir que todas las horas que se trabaje por encima de lo determinado en el presente artículo serán calculadas como horas suplementarias. También se establece un régimen especial para aquellas farmacias trabajen de lunes a viernes, en estos casos podrán los trabajadores cumplir jornadas diarias de 9 horas, para así cumplimentar con las 45 horas semanales. Por último se establece que el horario nocturno para la mujer comenzara a partir de las 21.00 horas, estas podrán trabajar en horarios nocturnos con expresa su conformidad, aceptando realizar dichas jornadas.

ARTICULO 17 - JORNADA INSALUBRE: Cuando el empleado realice en forma permanente en el laboratorio, tareas como elaboración de comprimidos, envasamiento 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.

**Comentario al Artículo 17:** Este artículo fija que la determinación de Insalubridad es decretada por parte de la Autoridad de Aplicación (Salud Pública), para tal caso la jornada laboral se reducirá a 6 horas diarias en lugar de las 8 horas que determina este convenio y por ende la jornada semanal será de 33 horas en lugar de las 45 horas establecidas en el artículo 16 del presente convenio colectivo de trabajo.

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.

**Comentario al Artículo 18:** Este es un nuevo Instituto que no contemplaba el CCT 26/88, estableciendo que se considerará jornada a tiempo parcial cuando el trabajador se obliga (por medio de un contrato firmado con el empleador en donde conste su horario de trabajo) a prestar servicio durante un determinado número de horas, inferiores a las dos terceras (2/3) 6 horas, partes de la jornada habitual de la actividad, aclaramos que el trabajador que se encuentre bajo esta modalidad no podrá realizar horas suplementarias, caso contrario pasaría a ser una relación de jornada completa, el empleador tampoco podrá modificarle el horario acordado (no podrá hacer horario rotativo). En este caso (jornada Reducida) la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda al trabajador a tiempo completo establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, de la misma categoría o puesto de trabajo, no pudiendo realizar horas extraordinarias. Es muy importante resaltar que en el ultimo párrafo de dicho artículo se aclara que los aportes y contribuciones que efectúa el empleador por cada trabajador que se encuadre en esta relación laboral, deberán ser

**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.**

ARTICULO 19 - JORNADA LABORAL NOCTURNA: La jornada laboral nocturna no podrá ceder 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 y a las seis (6) horas del día siguiente. No podrá emplearse en la jornada laboral nocturna a los menores.

**Comentario al Artículo 19: Este artículo determina cual será la duración de la jornada laboral nocturna (7 horas diarias y 42 semanales) se ajusta a lo que determina la Ley, como así también a partir de que hora deberá entenderse como horario de trabajo nocturno (desde las 21 hasta las 6 horas del día siguiente, con la salvedad efectuada en el artículo 20 inciso a del presente Convenio Colectivo de Trabajo). Aclaramos que no podrá emplearse menores en este horario.**

ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 20: Este artículo es de aplicación para todas aquellas farmacias que presten servicios en horario nocturno, en turno nocturno voluntario y en el turno nocturno obligatorio.**

**También se aclara que 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, cierren por usos y costumbres propios de la zona donde pertenecen entre las 21:00 y las 22:00 horas.**

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).

**Comentario al Artículo 21: El citado artículo es de aplicación exclusiva para los trabajadores que cumplan sus tareas laborales en las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur (denominado Servicios en Zona Fría), con la particularidad que los porcentajes establecidos tendrán carácter no remunerativo. Allí se establece dos tipos de porcentajes a aplicar y en relación a la determinación del cálculo, se efectuara sobre los el total de los haberes fijados por esta convención (es decir, por todo concepto).**

ARTICULO 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) Por Título de Auxiliar: Todo personal comprendido en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo de Trabajo con más de dos (2) años de antigüedad en la misma Farmacia que posea y exhiba título de auxiliar de farmacia o el título de "Técnico en Gestión de Farmacia" dictado por el Instituto Superior de Formación Profesional de



FATFA, percibirá una adicional del diez por ciento (10%) del sueldo básico del Personal en Gestión de Farmacia, más escalafón por antigüedad. El Título de Auxiliar de farmacia deberá ser revalidado ante el Comité Académico. Todo personal comprendido en los artículos 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 título del auxiliar de farmacia o título de "Técnico en Gestión de Farmacia" dictado por el Instituto Superior de Formación Profesional de FATFA, percibirá una adicional del veinte por ciento (20%) de su sueldo básico, más escalafón por antigüedad.

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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

**Comentario al Artículo 22: El presente artículo trata sobre todos los Adicionales a los cuales tiene derecho el trabajador en tanto y en cuanto cumpla con los requisitos determinados para cada uno de ellos. Es importante resaltar que el calculo para su determinación se efectuará del siguiente modo  $BASICO + ANTIGÜEDAD = XXX$  siendo ese resultado, lo que se debe multiplicar por el porcentual determinado para cada uno de los adicionales a percibir por el trabajador.**

**"AGREGAR ARTICULO 22 BIS."**

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.

**Comentario al Artículo 23:** Este artículo se aplicará para todos aquellos trabajadores que realicen la tarea de Cajero o manejo de la Caja, percibiendo un fondo compensador por falla de caja equivalente al 20% de su sueldo básico, el mismo tendrá carácter no remunerativo, resaltando que solo el 10% de este porcentaje podrá ser destinado a cubrir los faltantes que pudieran producirse en su tareas por un máximo de seis meses, vencido dicho plazo no se podrá continuar descontando de dicho porcentaje (es decir del 10% destinado para este fin) para cubrir el faltante producido.

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.

**Comentario al Artículo 24:** El presente artículo establece las condiciones mínimas de trabajo, detallando que no se podrá discriminar a ningún trabajador con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, etc. Nos ajustamos a lo determinado en nuestra Constitución Nacional.

ARTICULO 25 - HORAS SUPLEMENTARIAS: El Empleador abonará al trabajador que preste servicios en horas suplementarias (horas extras), el importe resultante de la aplicación artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo. Las horas suplementarias serán aquellas a cuales el trabajador preste servicios más allá de las 45 horas semanales establecidas en el presente CCT.

**Comentario al Artículo 25:** Aquí se determina que a todo trabajador que exceda de las 45 horas semanales, deberá abonársele las horas suplementarias (horas extras) que haya trabajado según lo establece el artículo 201 de la Ley 20.744, que dice: “ 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, domingos y feriados". Esta definición hay que dividirla en dos partes, una es, toda hora trabajada mas allá de las 8 horas diarias establecidas por este convenio deberá abonarse como hora suplementaria (horas extras), si es en día de semana, se calculará al 50 % de su valor y si es el día sábado o domingo al 100 %, ahora bien, si un trabajador desempeña sus tareas laborativas los días sábados después de las 13.00 horas o los días domingos deberá abonársele todas esas horas trabajadas como horas suplementarias (horas extras), indistintamente si ha cumplido con las 45 horas semanales establecidas en el convenio colectivo de trabajo de nuestra actividad, ya que la ley de contrato de trabajo, como el artículo 16 de nuestra convención determina que la jornada laboral culmina a las 13.00 horas del día sábado, por ello surge lo explicado anteriormente.

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 sueldos básicos para cada categoría tomando como base de cálculo a la categoría de Cadete, 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 ambos casos a) y b) no se aplicarán las diferencias porcentuales establecidas en el artículo 14, siempre que éstas fueran absorbidas en su totalidad.

**Comentario al Artículo 26: Aquí se expresan varias situaciones, por ejemplo, cuando se determinen incrementos salariales para los trabajadores incluidos en nuestro convenio**

colectivo de trabajo, se deberá tener en cuenta las diferencia porcentual establecida en el artículo 14.

En este artículo también se establece que cuando un trabajador perciba un salario superior al establecido en el presente C.C.T. y hubiera incrementos de sueldos por Ley y/o Decreto y/o Acuerdo Colectivo, el incremento de sueldo podrá ser compensado hasta su concurrencia, siempre y cuando la norma que lo dicte así lo autorice, también se aplicará el mismo criterio cuando el trabajador perciba el básico establecido en el presente C.C.T. más un adicional a cuenta de futuros aumentos y/u otros conceptos remunerativos otorgados voluntariamente por el trabajador, este adicional podrá absorber el aumento de la suma dispuesta mediante Ley y/o Decreto y/o siempre y cuando la norma que lo dicte así lo autorice. En caso de que la norma no lo autorice dichos importes no podrán ser compensados.

ARTICULO 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 20 (diez).
- c) de 35 (treinta y cinco) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 (diez) años, no exceda de 20 (veinte).
- d) de 44 (cuarenta y cuatro) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 20 (veinte) años.

Los empleados 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.

Comenzarán 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.

**Comentario al Artículo 27: Este artículo trata sobre el goce de la licencia anual ordinaria (periodo vacacional) en donde se establece un régimen de días de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador, y se establece que podrá fraccionarse en no más de dos periodos cuando al trabajador le correspondan más de 26 días de vacaciones. Estos periodos se podrán adecuar a las necesidades de cada región, con esto quiere decir que en ciertas regiones podrá acordar con su empleador el periodo en donde las tomará.**

**Por otra parte debemos tener presente que la licencia anual ordinaria (vacaciones) no es compensable en dinero, y que se podrá acumular para el siguiente año hasta un tercio del periodo que le corresponda a cada trabajador en el año en curso.**

ARTICULO 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, siempre que sean menores de dos (2) años.

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, 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 hábiles.

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. Sólo podrá disponer de la presente licencia el personal comprendido en el grupo segundo (2) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Comentario al Artículo 28: Este artículo trata sobre la obligatoriedad del pago y/o goce de las licencias especiales, las que deberán cumplimentarse de acuerdo a lo que cada inciso establece. En cada uno de los incisos se especifica para qué tipo de situación le corresponden determinados días de licencias y de forma pueden disponer de las**

**mismas. Aclarando que el empleador no puede rehusarse a otorgar a ninguna de ellas siempre que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos para su goce.**

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.

**Comentario al Artículo 29: Aquí se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 177, 179 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en relación con la Protección de la Maternidad. Detallamos a continuación parte del artículo 177: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al**

descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTICULO 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.

**Comentario al Artículo 30:** Se establece el mismo Régimen de Trabajo y protección del Menor que el determinando en el Título VIII art. 187 de la Ley de Contrato de Trabajo agregando que “Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida..

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.

**Comentario al Artículo 31:** En este artículo se refiere a que la jornada del menor podrá extenderse hasta ocho horas diarias únicamente con la autorización previa de la



autoridad administrativa laboral, debiéndose notificar de tal situación a la organización sindical. Por otra parte la Ley de Contrato de Trabajo determina par estos casos que: "Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores"

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.

**Comentario al Artículo 32:** En este artículo se refiere a que no podrá ocuparse a los menores en el horario nocturno, 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 descripta en el 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.

**Comentario al Artículo 33:** Aquí se establece, que aquellos trabajadores que revistan la categoría de Aprendiz Ayudante, podrán prestar servicios cuando el establecimiento cumpla guardia obligatoria (turno obligatorio en los términos del artículo 20) 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, es decir que para incorporarse deberán tener el franco compensatorio de 36 horas calculadas a posteriori a su egreso de la Farmacia (este tipo de franco compensatorio rige según al ley para todos los trabajadores que cumplan tareas los días sábados o domingos).

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.

**Comentario al Artículo 34: Aquí se refiere al descanso remunerado de 30 minutos para los menores, cuando cumplan jornada de trabajo corrido y al intervalo que deberá haber en caso de jornada discontinua.**

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

**Comentario al Artículo 35: Este artículo determina claramente que está prohibido encargar a menores trabajos en domicilios particulares u ocuparlos en tareas penosas, peligrosas e insalubres.**

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

**Comentario al Artículo 36: El presente artículo establece cual será la licencia anual ordinaria para los menores indistintamente de su antigüedad en la farmacia.**

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.

**Comentario al Artículo 37: Este artículo a nuestro entender es muy importante, ya que FACULTA al trabajador a hacer observar a los empleadores las normas establecidas por la presente convención y por la legislación en la materia que preserven su integridad psicofísica y su dignidad. Por otra parte también faculta a poner límites a la duración y modalidad de la jornada, entiéndase esto como un derecho que tienen todos los trabajadores en forma particular de velar por el cumplimiento de las normas que defiendan sus derechos como trabajadores.**

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.

**Comentario al Artículo 38: Establece algunas de las obligaciones del empleador como ser; la conservación en buen estado de uso y habitabilidad las máquinas, muebles y edificios con las cuales y donde prestan servicios.**

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 antipulverulentas 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.

**Comentario al Artículo 39: Determina que el empleador debe proveer al trabajador de la indumentaria necesaria y de los elementos de seguridad, por lo tanto cuando esta situación no se de el trabajador tiene todo el derecho a reclamarla.**

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.

**Comentario al Artículo 40: Aclara que los empleadores abonarán a su personal en relación de dependencia, las asignaciones familiares establecidas por leyes y disposiciones vigentes en la materia. No pudiéndose obviarse, ya que las mismas son de orden público.**

ARTICULO 41- VENTA DE MERCADERIAS: Los empleadores están obligados a dispensar 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 se le efectuará un descuento del veinte (20) por ciento del precio de venta al público.

Todo trabajador activo comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo y beneficiario de la Obra Social del Personal de Farmacia (RNOS 1-0740-4) obtendrá una bonificación del treinta por ciento 30% sobre el precio de venta sugerido al público contra la exhibición del bono recetario autorizado de la ciudad obra social.

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

**Comentario al Artículo 41: Este artículo establece que los empleadores están obligados a dispensar al personal bajo relación de dependencia de su establecimiento los medicamentos para su uso y el de sus familiares directos a cargo, debiendo efectuar el descuento establecido en dicho artículo sobre el precio de venta sugerido al público vigente al momento de la operación, en tanto y en cuanto no fuere de aplicación lo establecido para la seguridad social y/o en el acuerdo comercial existente con la Obra Social.**

ARTICULO 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 EMPLEADO 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.

**Comentario al Artículo 42:** El presente artículo establece que serán considerados feriados Nacionales los que determine el Régimen Legal Nacional, y el día del Trabajador de Farmacia continua siendo el 22 de Diciembre de cada año, siendo día no laborable equiparado a un feriado Nacional, aplicándose lo determinado por los días feriados según lo establece la normativa vigente a todos sus efectos.

ARTICULO 43 - REPRESENTACION GREMIAL.

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.

**Comentario al Artículo 43:** En este artículo se establece cual será la representación gremial para cada farmacia, es decir, cuantos Delegados podrán nombrarse y en base a que cantidad de trabajadores. Esta cantidad se ajusta a lo determinado por la Ley 23 550 Ley de Asociaciones Sindicales.

ARTICULO 44 - PERMISOS GREMIALES: Los empleadores abonarán hasta máximo de 40 (cuarenta) 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 40 (cuarenta) horas deberán ser utilizadas por mes calendario y en no más de 8 (ocho) oportunidades. Para su utilización el empleador deberá ser preavisado, 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.

**Comentario al Artículo 44: En continuidad con el artículo anterior, en este se determinan los derechos de los Representantes Gremiales, los cuales serán otorgados solo a los Delegados electos o a los dirigentes de la Entidad Gremial. Tendrán 40 horas mensuales a disponer en lapsos que no serán mayores a 8 oportunidades y siempre deberán traer al incorporarse al trabajo el comprobante escrito firmado por la entidad gremial.**

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.

**Comentario al Artículo 45: Esta artículo establece que los empleadores instalarán en un lugar visible de la farmacia, un tablero o pizarrón donde se colocarán las circulares, partes o avisos del Sindicato y/o comisiones internas o delegados de personal, este es un derecho que los trabajadores debieran hacer cumplir a los fines de poder comunicar a los demás trabajadores las novedades e informes que sean de suma importancia para todos.**

ARTICULO 46 - APORTE DESTINADO AL FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIALES CULTURALES Y RECREATIVAS: Los empleadores, por única vez dentro de la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, efectuarán una contribución por cada trabajador afiliado o no, de una suma equivalente al 8% del salario básico más la incidencia del mismo sobre el escalafón por antigüedad, que deba percibir el trabajador como salario devengado en el mes de Septiembre de 2006 la que será destinada al Fomento de Actividades Sociales Culturales y Recreativas, por parte de FATFA. Estos montos deberán

ser depositados durante el transcurso del mes de Octubre de 2006 en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta número N° 59.488/48.

**Comentario al Artículo 46: Se establece cual será el aporte a efectuar por el empleador POR UNICA VEZ. El mismo será del 8 % por ciento de lo que perciba el trabajador como sueldo básico más escalafón por antigüedad y este cálculo se hará sobre el básico del mes de Septiembre de 2006, por lo tanto los trabajadores deberán depositarlo en el transcurso del mes de Octubre de 2006, en el numero de cuenta que figura en dicho artículo del convenio colectivo de trabajo. El no cumplimiento trae acarreado la aplicación de intereses y multas computables hasta el momento de su cancelacion.**

ARTICULO 47 - RETENCION DE APORTES POR C.C.T.: Para el año 2006 los empleadores se obligan a actuar como agentes de retención del importe equivalente a un tres (3%) en el mes de Junio y tres 3% en el mes de diciembre del total de la suma salarial que por todo concepto devengue el trabajador afiliado o no. A partir del incremento salarial acordado para el mes de enero de 2007, los empleadores se obligan a actuar como agentes de retención del importe equivalente a un cinco (5%) en los meses de junio y cinco (5%) diciembre de cada año. Las sumas que se retengan por este artículo deberán ser depositadas dentro de los primeros quince (15) días del mes de julio y Enero de cada año en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta N° 59.488/48.

**Comentario al Artículo 47: Este artículo establece cual será el aporte que efectuará todo trabajador comprendido en el presente C.C.T., determinando para el año 2006 un 3% en los meses de Junio y Diciembre y luego desde el año 2007 en adelante un 5 % en los meses de Junio y Diciembre. Aclaramos que el empleador es agente de retención entre la suma a aportar por el trabajador y la Federación de Trabajadores de Farmacias FATFA, por ello, y en caso de producirse omisión de deposito de los referidos importes, el empleador estará incurriendo en retención indebida de fondos, para lo cual es imprescindible que los trabajadores efectúen los recordatorios del caso a los fines de evitar esta situación.**

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 conjuntamente con el Comité Académico las certificaciones y revalidaciones de los títulos

de auxiliares de farmacia como así también la idoneidad del Personal en Gestión de Farmacia.

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de tres (3) pesos mensuales por cada trabajador, que se abonará en los meses de junio y diciembre con la misma boleta y en las mismas condiciones del artículo 46.

**Comentario al Artículo 48: En virtud de la creación del Instituto referido en el presente, los empleadores deberán aportar \$ 6.- por mes por cada trabajador, depositándolo en la cuenta creada para tal efecto, siendo efectivo en los meses de Junio y Diciembre de cada año, el mismo será destinado al Instituto de Capacitación, que conjuntamente con el Comité Académico otorgará las certificaciones y revalidaciones de los títulos de Auxiliares de Farmacia como así también la idoneidad del Personal en Gestión de Farmacia. Con la creación del presente solamente se consideraran validos para la liquidación de los adicionales y para el ascenso de categoría, los títulos que efectivamente sean avalados por este Comité.**

ARTICULO 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, como así también la evaluación de la idoneidad del Personal en Gestión de Farmacia.

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; tres miembros titulares e igual número de suplentes designados por la ASOCIACION DE FARMACIAS MUTUALES Y SINDICALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA y nueve 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.



**Comentario al Artículo 49: En relación con el artículo anterior, se crea el Comité Académico de Certificación y Revalidación. En su reglamento interno se determinará la cantidad de miembros y cuales serán específicamente sus funciones.**

ARTICULO 50 - RETENCION CUOTA SINDICAL: Lo empleador 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 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.

**Comentario al Artículo 50: Establece que 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 y Seguridad Social de la Nación. Es por ello que e los fines de que no se produzcan reclamos de parte de los empleadores, los sindicatos deberán hacerle llegar a cada empleador el porcentual establecido para la correspondiente cuota sindical.**

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 9 (seis) representantes titulares y tres 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.

**Comentario al Artículo 51: Se estableció la creación de la Comisión Paritaria de Interpretación, la misma será el único cuerpo admitido para la interpretación de esta**

**Convención Colectiva de Trabajo, 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.

**Comentario al Artículo 52: El presente artículo determina que la Autoridad de Aplicación del presente C.C.T., será: El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, sus Delegaciones Regionales y Secretarías y/o Subsecretarías Provinciales de Trabajo, quedando las partes obligadas a su estricta observancia.**

ARTICULO 53 - Las partes 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 2007, y así sucesivamente.

**Comentario al Artículo 53: Se establece el compromiso de que las partes signatarias del presente convenio se reúnan cada tres meses a los efectos de interpretar cuestiones relativas al convenio como así también analizar la política salarial del sector, esta modalidad comenzará a regir a partir del mes Marzo de 2007.**

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 para ascender de categoría, deberá ser encuadrado de acuerdo a lo establecido en el presente CCT, debiendo cumpliendo a partir de este momento con los requisitos determinados para cada Categoría en particular.

**Comentario al Artículo 54: Este artículo establece que el trabajador que al momento de la entrada en vigencia del presente se encuadrará en las categorías determinadas en el artículo 55 del presente C.C.T., debido a que en dicho artículo se hace referencia a la conversión de las diferentes categorías en relación al C.C.T 26/88.**

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:

Conversión de Categorías del CCT 26/88 al presente Convenio Colectivo de Trabajo	
CATEGORIAS	CATEGORIAS
CCT 26/88	Presente CCT
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

**Comentario al Artículo 55:** Allí se grafica con un cuadro a color cual es la conversión de categorías de acuerdo al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y como pasaran a llamarse ahora todas las categorías incluidas en el referido C.C.T. Esto significa que deberá respetarse la categoría que revestía el trabajador al momento de la conversión, solo se efectuara el cambio de la denominación y se ajustará con el básico y los adicionales establecidos en este convenio.

ARTICULO 56 - Se establece que la presente Convención Colectiva de Trabajo como así también las Escalas Salariales acordadas entra en vigencia a partir del 1º de Abril de 2006, independientemente de su homologación. Se encuentran incorporadas a la presente Escala Salarial Básica acordada los incrementos dispuestos por los Decretos 392/02, 1347/03 y 2005/04.

Todas las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, representadas según el Artículo 1º, solicitan su homologación, como así también, las escalas salariales acordadas.

#### ACTA ACUERDO

Entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA (FATFA), por una parte y en representación de los Trabajadores, con Personería Gremial Número 181, con carácter de entidad gremial de Segundo grado, con domicilio legal en la calle Constitución 2066, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el Secretario General, Sr. Roque Facundo Garzón, DNI 8.165.076; la Secretaria General Adjunta, Sra. Graciela Audine, DNI 11.351.110; el Secretario Gremial e Interior, Sr. Eduardo Julio DNI 13.769.719 y el Secretario Tesorero, Sr. Mario Oscar Román DNI 4.637.874; y por la otra, en representación de los Empleadores, la FEDERACION ARGENTINA DE CAMARAS DE FARMACIAS (FACAF), representada por su Presidente el Sr. Gilberto Mario Videla L.E. 6.859.905 y el Vicepresidente el Sr. Miguel Angel Meglio DNI 5.938.381, con domicilio en Montevideo 496 7º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la CONFEDERACION FARMACEUTICA ARGENTINA (COFA) representada por su Presidente el Farmacéutico Sr. Carlos Fernández, DNI 11.139.035, su Vicepresidente el Farmacéutico Sr. Enrique Esteban Roca, DNI 14.784.811, su Pro-Tesorero el Farmacéutico Sr. Raúl Eduardo Mascaro, DNI 17.506.222, con domicilio en Julio A. Roca 751 piso 2 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la ASOCIACION DE FARMACIAS MUTUALES Y SINDICALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, representada por su Subsecretario General el Sr. Carlos Luis Nemesio DNI 7.364.025 conjuntamente con los señores Raúl Adolfo Bagátolli DNI 12.172.709, Osvaldo Alberto Zetola DNI 13.630.147, con domicilio en la calle Doblás 1356, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en adelante "LOS EMPLEADORES", manifiestan convienen lo siguiente:

En virtud del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado en el día de la fecha, y a los fines de acordar los valores por el Bloqueo de Título, y el otorgamiento de un aumento en los haberes de los trabajadores involucrados en el mismo, luego de intensas tratativas, las partes en conjunto ACUERDAN:

PRIMERA: Fijar la retribución por el Bloqueo de Título del Farmacéutico Director Técnico en la suma de \$ 850.00 (pesos ochocientos cincuenta), la que deberá ser tomada como base de cálculo para la aplicación de los porcentajes establecidos en el inciso b) del artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA: Un aumento del veinte por ciento 20% que entrará en vigencia a partir del mes de abril de 2006, independientemente de su homologación y que se calculará sobre las

escalas vigentes de los básico establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo de Trabajo, que se implementará de la forma indicada a continuación.

TERCERA: El incremento acordado tendrá carácter de asignación no remunerativa, se liquidará en el recibo de haber por rubro separado con la denominación "Acta Acuerdo Mayo 2006", y será abonado en nueve (9) períodos iguales, mensuales, consecutivos y escalonados desde abril hasta diciembre de 2006 inclusive. El incremento se ajustará al siguiente detalle: abril: 2,22%; mayo: 4,44%; junio: 6,66%; julio: 8,88%; agosto: 11,10%; septiembre: 13,32%; octubre: 15,54%; noviembre: 17,76%, diciembre: 20%.

A partir del mes de enero de 2007, el incremento del 20% acordado pasará a tener carácter salarial remunerativo, y se sumará a los básicos del Convenio Colectivo de Trabajo.

CUARTO: Para una mejor ilustración, acompañamos al presente acuerdo el Anexo I, que forma parte integrante el mismo, donde se grafica mensualmente la implementación del incremento larial acordado y la Escala Salarial que regirá a partir de enero de 2007 inclusive.

QUINTA: Todo aquel empleado que haya abonado un básico inferior al establecido en la escala informada oportunamente por FATFA para los meses de Agosto, Septiembre y Octubre de 2005, deberá abonar una suma fija no remunerativa de carácter extraordinario, única y compensatoria de \$ 300, la que podrá ser abonada en hasta seis cuotas dentro del año calendario. Quedarán exentos de abonar dicha suma compensatoria, aquellos empleadores que abonaren básicos iguales o superiores a los informados por FATFA o si hubieren otorgado un incremento salarial en el período antes citado y lo hubiesen liquidado con el ítem, "A cuenta de futuros aumentos" u cualquier otra denominación, el podrá ser absorbido hasta su concurrencia.

SEXTA: La FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA (FATFA), a requerimiento de los representantes empresariales firmantes, asume el compromiso de gestionar ante la Obra Social del Personal de Farmacia (RNOS 10740/4) que otorgue planes de pago hasta 24 cuotas para la cancelación de la deuda, que no se encuentren en proceso judicial o que hayan accedido a planes de pago, por aportes y contribuciones previstos en la Ley 23.660, con una reducción y/o eliminación de los intereses que pudieran haberse devengado. Así también gestionará ante las entidades de primer grado adheridas a FATFA las mismas condiciones de pago antes establecidas para las deudas que mantengan las empresas por cuota sindical de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Convenio Colectivo de Trabajo 26/88. Los planes de pago deberán estar conformados por cuotas mensuales, iguales y consecutivas con una tasa de interés que no supere el 50% de las que percibe por deudas impositivas la AFIP. El importe de las cuotas de capital e intereses nunca podrá ser inferior a \$100. Los planes de pago deberán solicitarse por escrito ante la entidad acreedora dentro de los 60 días de la firma del presente con todos los datos del deudor. Para el caso que las deudas de capital e intereses superaren los \$ 20.000 podrá convenirse un plan de pago por un número mayor de mensualidades con la única salvedad de que las cuotas de capital e intereses no podrán ser inferiores a \$ 400.

SEPTIMA: La FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA (FATFA), a requerimiento de los representantes empresariales firmantes, otorga un plan de facilidades de pago de hasta 24 cuotas para la cancelación de la deuda, que no se encuentren en proceso judicial o que hayan accedido a planes de pago, por retención del aporte previsto en el artículo 54 del Convenio Colectivo de Trabajo 26/88, con una condonación total de los intereses que pudieran haberse devengado. Los planes de pago deberán estar conformados por cuotas mensuales, iguales y consecutivas, aplicándose la tasa de interés que publica el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento a 30 días (Tasa activa). El importe de las cuotas de capital nunca podrá ser inferior a \$ 100. Los planes de pago deberán solicitarse por escrito ante la entidad acreedora dentro de los 60 días de la firma del presente con todos los datos del deudor, en cuyo caso el empleador deberá poner a disposición de FATFA dentro del plazo requerido por ésta, toda la documentación necesaria para la determinación de la deuda. Para el caso que las deudas de capital superaren los \$ 20.000 podrá convenirse un plan de pago por un número mayor de cuotas con la única salvedad de que las mismas no podrán ser inferiores a \$ 400.

OCTAVA: Partes acuerdan expresamente que todas las sumas no remunerativas acordadas en la presente devengarán el aporte y la contribución por obra social.

En prueba de conformidad, se suscriben cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Ciudad de Buenos Aires, a los 18 días del mes de mayo del año 2006.

**Comentario al Artículo 56: Se establece que la vigencia de la presente C.C.T. será de dos años, pero este convenio participa del principio de la ultra actividad por lo que continuará eficaz en el tiempo hasta tanto no se celebre otro que lo modifique y/o reemplace, también se aclara que en los Salarios Básicos acordados para todas las categorías se encuentran incluidos los Decretos 392/02, 1347/03 y 2005/04.**

ANEXO I		ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No
CATEGORIAS		BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.
		Abr-06	Abr-06	Abr-06	May-06	Abr-06	Jun-06	Abr-06	Jul-06	Abr-06	Ago-06
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE		\$ 785.00	\$ 17.42	\$ 785.00	\$ 34.84	\$ 785.00	\$ 52.26	\$ 785.00	\$ 69.70	\$ 785.00	\$ 87.13
PERSONAL AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO		\$ 829.00	\$ 18.40	\$ 829.00	\$ 36.80	\$ 829.00	\$ 55.21	\$ 829.00	\$ 73.61	\$ 829.00	\$ 92.01
PERSONAL CON ASIGNACION ESPECIFICA		\$ 881.50	\$ 19.56	\$ 881.50	\$ 39.13	\$ 881.50	\$ 58.70	\$ 881.50	\$ 78.27	\$ 881.50	\$ 97.84
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA		\$ 881.50	\$ 19.56	\$ 881.50	\$ 39.13	\$ 881.50	\$ 58.70	\$ 881.50	\$ 78.27	\$ 881.50	\$ 97.84
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA		\$ 1078.50	\$ 23.94	\$ 1078.50	\$ 47.88	\$ 1078.50	\$ 71.82	\$ 1078.50	\$ 96.77	\$ 1078.50	\$ 119.71
FARMACEUTICO		\$ 1193.20	\$ 26.48	\$ 1193.20	\$ 52.97	\$ 1193.20	\$ 79.46	\$ 1193.20	\$ 105.95	\$ 1193.20	\$ 132.44

CATEGORIAS		ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No	ESCALA	Asig. No
		BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.	BASICOS	Remun.
		Abr-06	Sep-06	Abr-06	Oct-06	Abr-06	Nov-06	Abr-06	Dic-06
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE		\$ 785.00	\$ 104.56	\$ 785.00	\$ 121.98	\$ 785.00	\$ 139.40	\$ 785.00	\$ 157.00
PERSONAL AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO		\$ 829.00	\$ 110.42	\$ 829.00	\$ 128.82	\$ 829.00	\$ 147.23	\$ 829.00	\$ 165.80
PERSONAL CON ASIGNACION ESPECIFICA		\$ 881.50	\$ 117.41	\$ 881.50	\$ 136.98	\$ 881.50	\$ 155.14	\$ 881.50	\$ 176.30
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA		\$ 881.50	\$ 117.41	\$ 881.50	\$ 136.98	\$ 881.50	\$ 155.14	\$ 881.50	\$ 176.30
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA		\$ 1078.50	\$ 143.65	\$ 1078.50	\$ 167.59	\$ 1078.50	\$ 191.54	\$ 1078.50	\$ 215.70
FARMACEUTICO		\$ 1193.20	\$ 158.93	\$ 1193.20	\$ 188.42	\$ 1193.20	\$ 211.91	\$ 1193.20	\$ 238.64

### ANEXO I

ESCALA SALARIAL	Diferencia porcentual (%) entre Categorías según Artículo 13	Básicos Enero 2007
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE	0.00%	\$ 942.00
PERS. AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	5.60 %	\$ 994.75
PERS. con ASIGNACION ESPECIFICA	12.29%	\$ 1057.80
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	12.29%	\$ 1057.80
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	37.38%	\$ 1294.10
FARMACÉUTICO	52.00%	\$ 1431.85

Las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo representadas según el artículo 1, solicitan su homologación como así también las escalas salariales acordadas.

– ACLARACION –

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 391/2006

C.C.T. 452/06

En la edición del 18 de julio de 2006 donde se publicó la citada resolución en el rubro Convenciones Colectivas de Trabajo, se deslizó el siguiente error de imprenta:

EN LA ESCALA SALARIAL BASICA,

**DONDE DICE:** BASICOS MARZO 2007

**DEBE DECIR:** BASICOS MARZO 2006

e. 28/7 N° 518.395 v. 28/7/2006