

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 556/09

### INDICE

#### **CAPITULO I - MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES**

#### **Artículos**

Partes Intervinientes.....	1
Vigencia del Convenio.....	2
Ámbito de Aplicación.....	3
Personal Comprendido.....	4
Declaración de Principios.....	5
Vinculación de la totalidad de los Trabajadores.....	6

#### **CAPITULO II - DE LAS CATEGORIAS**

#### **Artículos**

Profesional Farmacéutico.....	7
Personal en Gestión de Farmacia.....	8
Ayudante en Gestión de Farmacia.....	8
Aprendiz Ayudante.....	8
Personal Asignación Específica (Administrativo / Cajero/ Perfumería).....	9
Personal Auxiliar Externo e Interno. Cadete. ....	10

#### **CAPITULO III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **Artículos**

Régimen Especial Aplicable a la Micro Oficina de Farmacia.....	11
Régimen de Reemplazo y Coberturas de Vacantes.....	12
De las Remuneraciones.....	13
Escala Salarial Básica.....	14
Escalafón por Antigüedad.....	15
Jornada Laboral.....	16
Jornada Insalubre.....	17
Jornada a Tiempo Parcial.....	18
Jornada Laboral Nocturna.....	19
Jornada Laboral Nocturna en Servicios Extendidos, Voluntarios u Obligatorios.....	20

<b>CAPITULO IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO</b>	<b>Articulo</b>
--	-----------------

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

<b>CAPITULO V - ADICIONALES PERMANENTES</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

Adicional, por Capacitación, Actualización Profesional.....	22
---	----

Adicional, por Administrativo y/o Perfumería.....	22
---	----

Adicional, por Idioma.....	22
----------------------------	----

Adicional, por Titulo de Bachiller.....	22
---	----

Adicional, por uso de motocicleta y/o ciclomotor y/o bicicleta.....	22
---	----

Adicional Voluntario.....	22
---------------------------	----

Fondo Compensador por Fallo de Caja.....	23
--	----

<b>CAPITULO VI - DE LA NO DISCRIMINACION</b>	<b>Articulo</b>
--	-----------------

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

<b>CAPITULO VII - DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS.</b>	<b>Artículos</b>
--	------------------

Horas Suplementarias.....	25
---------------------------	----

Diferencias entre Categorías.....	26
-----------------------------------	----

<b>CAPITULO VIII - DEL REGIMEN DE LICENCIAS</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

Licencia Anual Ordinaria.....	27
-------------------------------	----

Licencias Especiales Pagas.....	28
---------------------------------	----

<b>CAPITULO IX - DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y EL MENOR</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

Protección de la Maternidad.....	29
----------------------------------	----

Régimen de Trabajo y Protección al Menor.....	30
---	----

Extensión de la Jornada Laboral del Menor.....	31
--	----

Prohibición en Trabajo Nocturno.....	32
--------------------------------------	----

Prestación de Servicio en Guardia Obligatoria.....	33
--	----

Pausa para el Almuerzo. Descanso Remunerado.....	34
--	----

Prohibición de emplear al Menor en tareas domiciliarias, peligrosas e insalubres.....	35
---	----

Licencia Anual Ordinaria.....	36
-------------------------------	----

<b>CAPITULO X - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

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

<b>CAPITULO XI - DIAS NO LABORABLES REMUNERADOS</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

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

<b>CAPITULO XII - DE LA REPRESENTACION GREMIAL. PERMISOS. INFORMACION</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

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

<b>CAPITULO XIII - APORTES Y RETENCIONES OBLIGATORIAS DEL EMPLEADOR</b>	<b>Artículos</b>
---	------------------

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

<b>CAPITULO XIV - CONTRALOR EN LA CAPACITACION</b>	<b>Articulo</b>
--	-----------------

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

<b>CAPITULO XV - DE LA INTERPRETACION DEL C.C.T.</b>	<b>Articulo</b>
--	-----------------

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

<b>CAPITULO XVI - DE LA AUTORIDAD DE APLICACION</b>	<b>Articulo</b>
---	-----------------

Autoridad de Aplicación. .... 52

<b>CAPITULO XVII - DEL COMPROMISO ENTRE LAS PARTES</b>	<b>Artículos</b>
--	------------------

Comisión Paritaria. Reuniones trimestrales. Evaluación del Salario..... 53

Encuadramiento en el presente C.C.T. .... 54

Reconversión de Categorías..... 55

Prohibición de Recategorización..... 55

Prohibición de percibir un menor Salario..... 55

<b>CAPITULO XVIII - DE LOS ACUERDOS SALARIALES</b>	<b>Articulo</b>
--	-----------------

Homologación CCT. Acuerdo Salariales vigentes y futuros..... 56

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### ARTÍCULO 1 - PARTES INTERVINIENTES:

En la ciudad autónoma de Buenos Aires a los 20 días del mes de Octubre de 2.008, Entre 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. Las Partes signatarias se reconocen, como únicos representantes de las entidades de los trabajadores y empleadores de la actividad de farmacia, comprendidos en el ámbito de actuación del presente convenio colectivo de trabajo, con el sentido y alcance que se desprende de toda la normativa vigente en la materia.

**Comentario al Artículo 1:** En este artículo figuran las partes intervinientes. Esta conformado por las partes signatarias del convenio colectivo de trabajo, estas son aquellas que firman en representatividad del sector empresario, por una parte, y en representación del sector sindical por la otra. Al finalizar el Artículo hay un fragmento en donde ambas partes se reconocen como únicos representantes de las entidades de los trabajadores y empleadores de la actividad. Esto es importante resaltarlo porque deja de lado cualquier intervención de otra Institución que no se encuentre referida en el presente Artículo quedando la misma, fuera de cualquier interpretación y modificación del presente convenio colectivo de trabajo.

### ARTÍCULO 2 - VIGENCIA:

Esta Convención Colectiva de Trabajo se prorroga 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:** Trata sobre la vigencia de este convenio colectivo de trabajo ya que de acuerdo a la ley 14.250 todos los convenios colectivos tiene como duración 2 años a partir de su fecha de homologación, no obstante esta misma ley también hace referencia a la ultratividad de la cual gozan los convenios colectivos de trabajo, esto quiere decir que indistintamente de que este convenio colectivo de trabajo establezca 2 años de vigencia a partir de su homologación si no existiese otro convenio colectivo de trabajo que lo modificare en el futuro, tendrá plena vigencia hasta que lo reemplace otro.

### ARTÍCULO 3 - AMBITO DE APLICACION:

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

**Comentario al Artículo 3: Se hace referencia al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo , es decir, se expresa que tiene ámbito de actuación en todo el país a excepción de los lugares que están consignados en el presente Artículo.**

### ARTÍCULO 4 - PERSONAL COMPRENDIDO:

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

**Comentario al Artículo 4: Nos referimos a que tipo de trabajadores alcanza la Convención Colectiva de Trabajo y a quienes de ellos es de aplicación obligatoria todo lo consignado dentro de este convenio (Farmacias Mutuales, Sindicales, Privadas, Estatales, de Obras Sociales, Cooperativas y demás) En el final de este articulo se hace referencia a que la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia va a entregar a cada trabajador una credencial habilitante como trabajador de la actividad, siempre y cuando el trabajador este**

comprendido en algún tipo de farmacia mencionada anteriormente. Dicha credencial va a poseer los datos personales y quizás una foto del trabajador, la categoría que reviste y por ultimo, aquellos trabajadores que tengan realizado el curso de Capacitación del Instituto de FATFA, cuentan con una credencial diferente porque va a decir "Diplomado en Gestión de Farmacia". Con esto lo que se busca es identificar al trabajador con una credencial vinculatoria con FATFA y a su vez distinguiéndolos con una característica jerarquización especial a los que realizaron la capacitación.

#### ARTÍCULO 5 - DECLARACION DE PRINCIPIOS:

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

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

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

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

**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 la 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. Resaltando que las Oficinas de Farmacia son un servicio público impropio y primer centro de Salud, además el medicamento es un bien Social y la dispensa debe ser realizada exclusivamente por el profesional farmacéutico y el personal capacitado y comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.**

#### ARTÍCULO 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 son tomando como base un mes calendario. También los empleadores tienen la posibilidad de absorber y compensar las sumas pagadas a cuentas de futuros aumentos de 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. 556/09 aplicándose en ese caso, únicamente para los trabajadores comprendidos en dicha empresa o grupo de farmacias.**

## **ARTÍCULO 7 - GRUPO PRIMERO: DEL PROFESIONAL FARMACEUTICO.**

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

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

a) La retribución por bloqueo de Título del Farmacéutico Director Técnico será determinada por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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 Título del Farmacéutico Director Técnico, quedando exceptuado de percibir las retribuciones previstas en el inciso a). 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 el primer grupo trata sobre el personal farmacéutico, allí podemos encontrar al farmacéutico Director Técnico y al auxiliar, ambos si bien son farmacéuticos tiene responsabilidades diferentes. El farmacéutico director técnico es quien tiene a cargo al dirección técnica de la farmacia y quien bloquea su título. El farmacéutico auxiliar es aquel que presta sus servicios en ausencia del farmacéutico director técnico o en muchos casos hay farmacias en donde los toman como trabajador de mostrador, dispensando medicamentos al público. Los incisos a y b se refieren a las retribuciones de este primer grupo. El farmacéutico director técnico tiene una retribución diferente además de su básico, ya que tiene un importe determinado por bloqueo de título, ese importe se determina por acuerdos paritarios y el farmacéutico auxiliar percibe el 60% del importe determinado para el bloqueo de título del farmacéutico director técnico. Es decir, se hace una diferenciación entre el farmacéutico director técnico y el auxiliar, ya que uno tiene su importe por el bloqueo de título y el otro al no tener bloqueado su título percibe el 60% del importe determinado para el bloqueo de título.**

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

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

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

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

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

**B) AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA:** Comprende esta categoría a todo personal que se desempeñe en alguna de las tareas y/o funciones más abajo detalladas que se ajustarán a las instrucciones y directivas del profesional farmacéutico de cada oficina de farmacia, en lo que respecta a sus labores concernientes a la actividad de la misma. Sólo podrán ascender a la categoría de Personal de Gestión de Farmacia, el trabajador que se desempeñe como Ayudante en Gestión de Farmacia siempre que cumpla con algunas de las condiciones establecidas en el artículo ocho (8) inc. A I), o A II) o A III) del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo trabajador encuadrado en la categoría Segunda del CCT 26/88 que haya cumplido 5 años de antigüedad en la misma farmacia o siete en distintas al 31 de Diciembre de 2.006, pasará a revestir la Categoría de Personal en Gestión de Farmacia, dicha conversión será de aplicación efectiva a partir del 1 de Enero de 2.007. La presente conversión no generará derechos retroactivos de ninguna naturaleza.

Serán funciones inherentes al personal del grupo segundo.

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

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

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

b.4.) Atención de líneas telefónicas.

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

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

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

**Comentario al Artículo 8:** El personal de Gestión de Farmacia es la categoría mas elevada dentro de lo que hace a los trabajadores de farmacia, sin incluir obviamente al farmacéutico. Para ascender y llegar a ser Personal de Gestión de Farmacia, un trabajador debe cumplir con algunos de los requisitos mencionados a continuación, con que cumpla solamente uno ya esta en condiciones de ascender a la Categoría de Personal de Gestión

de Farmacia. Los requisitos son: acreditar 5 años de antigüedad en una farmacia o grupo económico o razón social cuando el empleador posea mas de un establecimiento, o 7 años en varias oficinas de farmacia dentro de los últimos 10 años inmediatos a que ascienda de categoría. Por ultimo tiene que certificar su idoneidad ante el comité académico del Instituto Superior de FATFA, es decir, si el trabajador se encuentra en la categoría de Ayudante en Gestión de Farmacia y tiene 5 años de antigüedad en al misa farmacia o 7 en varias y certifica su idoneidad ante el comité de académico asciende de categoría a Personal de Gestión de Farmacia. Otra posibilidad de ascender a Personal de Gestión siendo ayudante es si posee titulo de Auxiliar de Farmacia otorgado por una Universidad nacional, privada o de escuelas dependientes de ministerios o subsecretarias, y también deben ser revalidados ante el comité académico de FATFA. El ultimo inciso, si el trabajador encuadrado en la categoría de Ayudante en Gestión de Farmacia quiere ascender a Personal de Gestión debe documentar ante el comité académico del Instituto de Fatfa haber aprobado todas las materias correspondientes al segundo año de la carrera de Farmacia en facultades respectivas de una Universidad Nacional. La categoría ayudante de Gestión de Farmacia, en general cumple la misma función que el personal de Gestión ya que ambos se encuentran en la dispensa del medicamento en el trabajo de mostrador, lo que los diferencia es el cumplimiento o no de los apartados 1,2 y 3 del inciso A. Es importante resaltar que solo podrán ascender a la categoría de Personal de Gestión de Farmacia todos aquellos trabajadores que revistan la categoría de Ayudante de Gestión de Farmacia y cumplan con alguno de los incisos establecidos en el presente artículo. Con respecto a la categoría de Aprendiz de Ayudante, esta categoría comprende al trabajador que va desde los 16 a los 18 años, en donde el empleador deberá proporcionarle los conocimientos básicos o propios de la actividad farmacéutica. En ningún caso el aprendiz ayudante puede dispensar al publico o realizar horas extraordinarias ni nocturnas. En esta categoría, el ayudante una vez que cumple y termina los 18 años el empleador lo deberá encuadrar automáticamente en la categoría ayudante en Gestión de Farmacia. Ahí podrá pasar a realizar la tareas descriptas en el inciso b Art. 8. y una vez que transcurra el tiempo en esta categoría o pueda cumplir alguno de los incisos 1 2 y 3 del articulo 8 del apartado A podrá ascender de categoría a personal de Gestión en Farmacia.

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

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

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

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

**Comentario al Artículo 9:** Se refiere al personal con asignación específica, esta determinado de esa manera porque trata del personal administrativo, el cajero, y el personal de perfumería. Trata de la categoría de asignación específica porque es aquel trabajador que realiza en forma puntual y exclusiva tareas administrativas o contables en formen manual mecánica electrónica o demás, el cajero es aquel que realiza la atención permanente de la caja y el personal de perfumería es aquel que se dedica en forma exclusiva a la perfumería, venta de artículos de cosmética y demás.

#### **ARTÍCULO 10 - GRUPO CUARTO: DEL PERSONAL AUXILIAR.**

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

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

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

**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 Chóferes 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, a diferencia de otros convenios, en esta actividad no se podrá emplear a menores para la tarea de cadetes, su jornada será de 8 horas diarias, 45 semanales y por las tareas de pagos y cobranzas, que generalmente es parte de su tarea, no va a percibir el adicional que percibe el Art. 23 que es el fondo compensador por fallo de**

caja. Pero si bien no lo percibe, esta exento por la perdida robo u extravío del dinero, es decir, que si bien no va a cobrar un adicional tampoco se le va a descontar de su sueldo lo que pierda, lo que se extravíe o le roben. Solamente se podrá encuadrar en la categoría de cadete, un empleado por cada 5 trabajadores en un mismo establecimiento de farmacia.

**ARTÍCULO 11 - REGIMEN ESPECIAL APLICABLE A LA MICRO OFICINA DE FARMACIA:** Se encuentran incluidas en el presente régimen aquellas oficinas de farmacia que posean hasta cinco (5) empleados encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, más el Farmacéutico Director Técnico. Estas farmacias podrán encuadrar en la Categoría de Personal en Gestión de Farmacia a un trabajador asignándole las tareas inherentes a los grupos segundo, tercero y cuarto, y percibirá el porcentual establecido en el artículo 22° Inciso a) o b) , b1) o b2) y g), del presente Convenio Colectivo de Trabajo, más escalafón por antigüedad, y el artículo 23° del presente Convenio Colectivo de Trabajo más escalafón por antigüedad.

**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% ).

**ARTÍCULO 12 - REGIMEN DE REEMPLAZOS Y COBERTURA DE VACANTES:**  
Régimen de reemplazos: Todo empleado que por cualquier motivo reemplazare a otro de una categoría superior o realizare tareas o funciones inherentes a ésta, o de otra categoría mejor remunerada, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior. Cuando el reemplazo se prolongue por más de 3 (tres) meses en forma continuada o de 4 (cuatro) meses en forma discontinua dentro del año aniversario, computándose desde la fecha en que comenzó a realizar el reemplazo, el empleado reemplazante quedará definitivamente en la categoría superior o la mejor remunerada, según sea el caso, siempre que el reemplazo no obedezca a razones de enfermedad o de maternidad del o de la trabajador/a reemplazado/a (conforme a los arts. 208, 183 y 177 de la Ley de Contrato de Trabajo).

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

**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 último 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.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

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

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

**ARTÍCULO 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**

<b>ESCALA SALARIAL</b>		
<b>Diferencia porcentual (%) entre Categorías</b>	<b>Diferencia porcentual entre "Categorías"</b>	<b>Básicos Marzo de 2008</b>
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE	0.00%	\$ 1.156,10
PERS. AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	5.60%	\$ 1.220,90
PERS. con ASIGNACION ESPECIFICA	12.29%	\$ 1.298,20
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	12.29%	\$ 1.298,20
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	37.38%	\$ 1.588,30
FARMACEUTICO	52.00%	\$ 1.757,25

<b>ESCALA SALARIAL</b>		
<b>Diferencia porcentual (%) entre Categorías</b>	<b>Diferencia porcentual entre "Categorías"</b>	<b>Básicos Febrero de 2009</b>
CADETES-APRENDIZ AYUDANTE	0.00%	\$ 1.418,13
PERS. AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	5.60%	\$ 1.497,91
PERS. con ASIGNACION ESPECIFICA	12.29%	\$ 1.592,70
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	12.29%	\$ 1.592,70
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	37.38%	\$ 1.948,30
FARMACEUTICO	52.00%	\$ 2.155,86

**LAS PARTES** signatarias del presente convenio, aclaran que, indistintamente de la actualización y ordenamiento del cuerpo normativo del presente convenio para los trabajadores de la actividad, mantienen plena vigencia las sumas no remunerativas establecidas en la recomposición salarial firmada el 12/03/2008 y homologada por la Resolución 520/08 del 12/05/08 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

**Comentario al Artículo 14:** En este cuadro se encuentran todas las categorías comprendidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo con sus correspondientes básicos vigentes a la fecha que se indica en cada escala, a su vez, hay una columna entre la categoría y los básicos que habla sobre la diferencia porcentual entre estas. Este porcentaje es la diferencia que tiene que haber entre cada una de las categorías según el porcentual establecido allí, es decir, entre el cadete y el personal de Gestión en Farmacia debe haber en los básicos de cada uno de ellos una diferencia de un 37.38 % y así con las demás categorías.

**ARTÍCULO 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 agregará un 2% por cada año efectivamente cumplido por el trabajador hasta los veinte cinco años de antigüedad. El escalafón por antigüedad es un porcentual que se le debe abonar al trabajador todos los meses una vez que cumplen un año de efectividad en el mismo empleador. Es decir al año de antigüedad en la relación de dependencia el empleado va a cobrar un 7% mas del básico de la categoría a la cual el esta encuadrado, a los dos años cobra un 9% a los 3 años el 11% y así sucesivamente. Es importante destacar que hay modificaciones del porcentual de la antigüedad año tras año, es decir va subiendo un 2% por año. Todos los trabajadores que se encuentren prestando servicios en una oficina de farmacia antes del 2006 mantendrán las condiciones del Convenio Colectivo de Trabajo 26/88 en lo que respecta al cálculo por escalafón por antigüedad, y/o podrán optar por la norma mas beneficiosa amparándose en el presente artículo.

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

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

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

**Comentario al Artículo 16:** La jornada laboral no podrá exceder de 8 horas diarias y 45 semanales. La jornada laboral en la actividad de farmacia finaliza el Sábado a las 13 Hs. al igual que lo determina la Ley de Contrato de Trabajo. Las pausas dedicadas al almuerzo

tendrán una duración de 30 min. Todas las funciones, tareas laborales que desempeña un trabajador los sábados posteriores a las 13 hs. y el día Domingo, indistintamente si a cumplimentado o no las 45 horas semanales establecidas en el presente Convenio, deberán ser consideradas como horas suplementarias, según lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo y este convenio colectivo. Se especifica en este Artículo que no podrán trabajar las mujeres en horario nocturno, es decir desde las 21 hs. hasta las 6 hs. del día siguiente, salvo que la misma trabajadora preste su conformidad en forma expresa (por escrito) de realizar ese tipo de jornadas nocturnas.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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:** La jornada tiempo parcial es cuando el trabajador se lo contrata para desarrollar tareas por un determinado número de horas, es decir no más de 5 horas y media diarias, con la particularidad que no puede realizar horas suplementarias ni modificado el horario originalmente pactado, caso contrario pasaría a abonársele por 8 horas laborales diarias y saldrá del encuadre de la jornada tiempo parcial. Los aportes y contribuciones a la obra social que realice el empleador por cada trabajador que encuadre

la jornada de tiempo parcial deberá calcularse sobre la base de 8 horas diarias, es decir, como un sueldo completo ya que la jornada a tiempo parcial tiene un sueldo proporcional a las horas trabajadas, el aporte a la obra social y la contribución que realiza el empleador debe ser calculada sobre un salario completo no sobre el salario que percibe un trabajador por jornada de tiempo parcial. Esto fue establecido por la Ley 26.474 promulgada en el año 2009.

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

**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). Aclaremos que no podrá emplearse menores en este horario.

Ley 20.744 Contrato de Trabajo.

Art. 200. – Trabajo nocturno

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

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

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

de apertura del local, cierren 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:** En el Inciso A, el servicio de horario nocturno extendido, determina que el horario nocturno comienza a las 21 hs. pero que en aquellas farmacias que presenten servicios hasta las 22 hs. por usos y costumbres de la zona y se cumple con las 8 horas diarias de apertura del local, esa hora que abarca la franja de 21 a 22 hs. podrá no considerarse como hora nocturna para el pago hacia los trabajadores. En el inciso B, servicio nocturno voluntario, este es el servicio nocturno que opta la farmacia por abrir 24 hs., dicha farmacia debe contar previamente con la autorización de la autoridad de aplicación que es el Ministerio de Salud Pública. Todo aquel trabajador que cumpla tareas en este servicio debe percibir un recargo del 100% de su sueldo básico mas los adicionales que por las aplicaciones de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo le corresponde. Es decir, el trabajador que cumpla prestaciones durante el servicio nocturno ( 21 hs. a 6 hs.) en este tipo de farmacias, percibirá el básico que indica el Art. 14 al 100%, mas todos los adicionales duplicados al 100%. El trabajador que cumple jornada Mixta, parte en horario diurno y parte en el nocturno, percibirá ese adicional del 100% por las horas trabajadas en el horario nocturno (las que abarquen de las 21 Hs. en adelante). Si las horas trabajadas de 21 en adelante son los Sábados o Domingos tienen otro recargo más del 100% porque así lo determina la Ley de Contrato de Trabajo. En el inciso C, servicio nocturno obligatorio, en este caso la farmacia no dispone que permanece abierta por la noche sino que es una determinación por Ley que establece el Ministerio de Salud, por lo tanto en este caso quedan eximidos de los adicionales o recargos que establece el inciso B de este mismo artículo y lo que sí abona son los recargos que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

**ARTÍCULO 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 al 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 calculo, se efectuara sobre los el total de los haberes fijados por esta convención (es decir, por todo concepto).

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

**a) Adicional por Capacitación:**

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

**b) Certificado de Técnico en Gestión de Farmacia:**

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

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

**c) Actualización Profesional:** Todo trabajador comprendido en el artículo 7 del presente convenio colectivo de trabajo, que exhiba los títulos de "Actualización y Capacitación Profesional" y de "Técnicatura" en Gestión de Farmacia" calificados y dictados por cualquiera de las entidades signatarias del presente convenio y visados por el Comité Académico del artículo 49, percibirá un adicional del 30 % del sueldo básico de la categoría de Aprendiz Ayudante, más escalafón por antigüedad. El Trabajador Farmacéutico deberá acreditar 10 (diez) créditos académicos cada 2 (dos) años para continuar percibiendo el presente adicional.

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

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

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

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

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

**g) Por uso de motocicleta y/o ciclomotor y/o bicicleta:** El personal a quien se le requiera el uso de bicicleta y/o motocicleta y/o ciclomotor para tareas del establecimiento, tendrá derecho a percibir un adicional equivalente al 15% (quince por ciento) de su sueldo básico más escalafón por antigüedad. Además será compensado en el gasto de combustible y en todos los daños que sufra su vehículo como así también el recambio y reparaciones de las partes del mismo, cuando así corresponda. El presente adicional no será percibido por el trabajador cuando la bicicleta y/o motocicleta y/o ciclomotor fuera propiedad del empleador.

**Comentario al Artículo 22:** En el inciso A, todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio Colectivo de Trabajo a excepción del personal farmacéutico, que tenga más de 2 años de antigüedad de farmacia y exhiba el Certificado de Empleado en Gestión de Farmacia expedido por el Instituto de Capacitación Profesional de FATFA, percibirán un 10% del sueldo básico de la categoría del Ayudante en Gestión más antigüedad. Es

decir, si presentan un certificado que no es del Instituto de FATFA, perciben un 10% previa revalidación ante el comité Académico del Instituto de FATFA o de lo contrario no lo perciben.

En el inciso B, todos los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, a excepción del personal farmacéutico, que obtenga el certificado de Técnico en Gestión de Farmacia expedido por el Instituto de FATFA, percibirá un adicional del 20% de sueldo de la categoría de Aprendiz Ayudante mas el escalafón por antigüedad. Esto significa que, se toma la categoría del Aprendiz Ayudante, se multiplica por 20% y a ese resultante se le aplica la antigüedad que tenga ese trabajador en esa farmacia, siendo esto lo que cobrará por mes como adicional por haber realizado el curso en el Instituto de Fatfa.

El Inciso B2, hace referencia que todo trabajador que ya venia percibiendo de convenios colectivos anteriores, el adicional por titulo en Auxiliar de Farmacia o el Certificado de Auxiliar en Gestión de Farmacia, continuará percibiendo el mismo sin ningún perjuicio de que esto sea un detrimento en sus haberes salariales, es decir, sin que disminuya su salario.

Inciso C, este inciso rige únicamente para el farmacéutico. El farmacéutico que exhiba los títulos de capacitación profesional y de Técnico en Gestión de Farmacia, calificados y dictados por cualquier entidad asignataria, (que son las firmantes del convenio) previamente visado por el comité académico de FATFA, percibirá un adicional del 30% del sueldo básico de la categoría Aprendiz Ayudante y al resultado de ese calculo se le aplica el escalafón por antigüedad que tenga el personal farmacéutico y ese resultante es el importe mensual que va a cobrar.

En el Inciso C1, todo personal farmacéutico que desde el convenio colectivo de trabajo 26/88 viene percibiendo además del bloqueo de titulo, el titulo de farmacéutico continuara percibiendo el mismo en concordancia con las presentes normas vigentes. Esto quiere decir, que por derecho adquirido si lo percibe mas de 6 meses no puede serle quitado o descontado de su recibo de sueldo y tampoco puede percibir una suma inferior en un mes en comparación a lo que respecta en su recibo de haberes.

Todo trabajador de farmacia que posea titulo de Bachiller, Perito Mercantil o Técnico Químico, percibirá un adicional establecido en un 5% de su sueldo básico, es decir de la categoría que tenga o que revista, debiéndole sumar a ese resultado el escalafón antigüedad. El resultado de dicha ecuación será lo que cobrara mes a mes. Esto se encuentra establecido en el Art. 15 del presente convenio colectivo. Este adicional no se vera interrumpido o modificado cuando el trabajador se encuentre en condiciones de percibir cualquier otro adicional, con esto se quiere decir que si empieza a percibir el adicional por Técnico en Gestión de Farmacia, o por fallo de caja, por idioma, etc., también va a continuar percibiendo el adicional por titulo Bachiller, Mercantil o Técnico Químico.

En el Inciso D, todo personal administrativo que desempeñe sus funciones en una farmacia y tenga una antigüedad de 5 años, en la misma oficina de farmacia, va apercibir un adicional del 10% de su sueldo básico más el escalafón por antigüedad. La ecuación seria : sueldo básico de su categoría por 40% a ese resultado se le incrementa, el adicional por antigüedad. Dicho resultado es el que percibirá el trabajador en forma mensual.

En el inciso E, ocurre lo mismo que en D, pero cumpliendo el rol de tareas de perfumerías.

El en inciso F, si al personal se le requiere exclusivamente el uso de idioma para sus tareas laborales de interacción con el público, percibirá un adicional del 10%, realizándose también el mismo calculo: sueldo básico por 10% y al resultado sumarle el escalafón por antigüedad. Dicho resultado se percibirá mes a mes.

En el inciso G, se les abona un adicional a aquel trabajador que realiza tareas de entrega a domicilio o utiliza Bicicleta , Ciclomotor o Motocicleta, siempre que sea de su propiedad, percibe el 15% de sueldo básico mas el escalafón por antigüedad. Además de esto, el empleador le abanará el combustible y todos los daños o deterioros que sufra el vehiculo, incluyendo cambio de partes del mismo, siempre que sea de propiedad del trabajador.

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

**Comentario al Artículo 22 BIS:** Todo empleador que voluntariamente quiera abonar sumas mayores a la determinadas en el presente convenio colectivo de trabajo, lo podrá hacer en concepto no remunerativo y deberá ser liquidado en el recibo de sueldo con la denominación adicional voluntario. En este caso, una vez que los miembros paritarios acuerden el incremento salarial, dicha suma podrá ser absorbida hasta su concurrencia con los futuros aumentos convencionales. Este adicional voluntario, a cargo del empleador, va a realizar los aportes convenidos en el presente convenio, es decir, aportará por los Art. 46, 47, 48 y 50.

**ARTÍCULO 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:** El presente artículo contempla a todo el personal que realice tareas de caja. Este personal cobrara un fondo compensador, para ser utilizado por fallo de caja si es que lo hubiere en algún momento, ya que así lo contempla la Ley. Dicho importe es de un 20% de su sueldo básico, del cual solamente el 10% será destinado a cubrir los faltantes que tuviera el cierre de su liquidación mensual. Se le puede descontar por un faltante hasta 6 periodos consecutivos, mas no, es decir si el faltante que tiene no le

alcanza a cubrir con ese 10% en 6 meses, queda sin efecto el cobro de ese 10%. Este importe es también no remunerativo.

**ARTÍCULO 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.

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

**Comentario al Artículo 25:** El empleador abonara al trabajador que realice horas suplementarias, como lo determina la ley, un 50% sobre los días comunes que son de Lunes a Sábados hasta las 13 hs. y de un 100% los Sábados después de las 13 hs., Domingos y feriados indistintamente si a cumplimentado o no las 45 horas semanales establecidas en el presente Convenio. Deberá respetarse no solo el cobro de esas horas suplementarias, sino también, el descanso compensatorio establecido por Ley de 36 hs. hasta el comienzo de la nueva jornada laboral semanal. (Graficar ejemplo ver ubicar en art se similares características)

Al finalizar el artículo se establece que este adicional se aplica sin prejuicios de lo que establece el Art. 20 del presente convenio, ya que en el inciso B el trabajador que preste servicios en farmacias abiertas las 24 hs. de manera voluntaria, además de lo que establece la Ley deberá tener un 100% mas de su sueldo básico sin omitir los adicionales que perciba por el presente convenio.

Ley 20.744

Art. 201. – Horas Suplementarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del

cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

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

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

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

**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 la 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.

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

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

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

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 26 días de vacaciones o más. 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.**

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

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

Para tener derecho a esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de 1 (un) año. Cuando la antigüedad fuere menor la licencia será de 12 (doce) días.

El pago de esta licencia se efectuará por anticipado y su importe se establecerá dividiendo por 25 (veinticinco) el sueldo que percibe en el momento de su otorgamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) FATFA certificará la asistencia a los eventos.

**j) Capacitación por Formación Profesional:** Las oficinas de farmacia otorgarán a todo trabajador que realice los cursos de formación profesional en el Instituto Superior de FATFA,

dos (2) horas semanales, las que deberán ser justificadas por el empleado con certificado emitido por el Instituto en forma semanal. La presente licencia no podrá exceder del veinte 20% por ciento del plantel permanente del personal del establecimiento farmacéutico.

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

**Comentario al Artículo 28:** Las diferencias entre el Convenio 26/88 y el 452/06 y el 556/09, es que, se han incorporado algunos incisos y modificatorias en las licencias especiales pagas. Por nacimiento o adopción, se agrega la concepción de adopción de hijo 2 días hábiles para el hombre. Se agrega también, el inciso J por Capacitación por Formación Profesional, en donde, todo trabajador que realice los cursos en el Instituto Superior de FATFA gozará de 2 horas semanales de licencia, que deberán ser justificadas por el Instituto hacia el empleador para que pueda realizar o participar del curso. El inciso K, es también otro agregado en donde se habla de los accidentes y enfermedades inculpables.

#### Ley 20.744

##### Art. 208. – Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

##### Art. 209. – Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la

existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 211. – Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. – Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Art. 213. – Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

En los casos que los trabajadores sufrieran accidentes y/o enfermedades inculpables, ese plazo de licencia que tengan no afectara al trabajador para que este reciba la reenumeración normal en los plazos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, el trabajador no vera impedido el cobro de su salario siempre en los plazos enmarcados en la Ley de Contrato de Trabajo.

**ARTÍCULO 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 183 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en relación con la Protección de la Maternidad.**

#### Ley 20.744

#### Art. 177. – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

**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.**

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

(Artículo sustituido por Art. 1 ° de la Ley N° 21.824 B.O. 30/6//1978)

Art. 179. – Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Art. 183. – Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

En el Inciso C2, las trabajadoras mujeres que gocen de su licencia por maternidad pueden optar por el siguiente derecho. Una vez que residen los 90 días de dicha licencia por maternidad pueden optar por el derecho de percibir una compensación por el tiempo del servicio, es decir, en lugar de volver a trabajar le solicita a su empleador que no desea volver a trabajar, siendo de algún modo esto tomado como una renuncia pero, en el marco de la Ley 20.744 recibirá el 25% de indemnización de lo que el trabajador percibiría si fuese despedido.

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

**Comentario al Artículo 30:** Se establece el mismo Régimen de Trabajo y protección del Menor que el determinando en el Titulo 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”.

**ARTÍCULO 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 hs. (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.

**ARTÍCULO 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 la ley para todos los trabajadores que cumplan tareas los días sábados o domingos).

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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:** Conceptualmente este artículo implica que el empleador asume una serie de responsabilidades para con el trabajador, por ejemplo, debe el empleador preservar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo cumplir con todas las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad. También, debe cumplir con la modalidad de trabajo establecida por esta convención colectiva del convenio del trabajo.

**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.**

**ARTÍCULO 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.**

**ARTÍCULO 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 citad 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.

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

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

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

**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 par los días feriados según lo establece la normativa vigente a todos sus efectos.

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

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

a) De cinco (5) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

**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.

**ARTÍCULO 44 - PERMISOS GREMIALES:** Los empleadores abonarán hasta máximo de 45 (cuarenta y cinco) horas mensuales a los miembros de su personal que, siendo dirigentes de la entidad gremial o delegados, sean requeridos para atender impostergables tareas y asuntos gremiales. Estas 45 (cuarenta y cinco) horas deberán ser utilizadas por mes calendario. Para su utilización el empleador deberá ser 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. El desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores o en organismos o comisiones que requieran representación sindical se registrará por lo establecido en los artículos 215 y/o 217 de la ley 20.744, como así también registrará para estos casos lo determinado en la ley 23.551 De asociaciones Sindicales y su Decreto reglamentario 467/88.

**Comentario al Artículo 44:** En este nuevo Convenio Colectivo de Trabajo se ha logrado modificar el Art. 44 , referente a los permisos gremiales. Los empleadores deberán abonar hasta un máximo de 45 hs. mensuales, anteriormente eran 40 hs., Por lo tanto, los delgados o dirigentes gremiales pueden solicitar estos permisos gremiales a sus empleadores una vez por mes, previamente debe ser avisado el empleador con 48 hs. de anticipación en casos de urgencia. Cuando el dirigente se reintegre a su trabajo deberá presentar o acreditar ante su empleador el documento que certifique que estuvo desempeñando tareas para dicha organización.

**ARTÍCULO 45 - CARTELERIA 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:** Este 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.

**ARTÍCULO 46 - APOORTE 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 2008 la que será destinada al Fomento de Actividades Sociales Culturales y Recreativas, por parte de FATFA. Estos montos deberán ser depositados como ultimo plazo el 30 de Junio de 2009 en el Banco Nación Sucursal Arsenal cuenta número N° 59.488/48 o por cualquier otro medio de pago electrónico que FATFA informe oportunamente. Este artículo también será de aplicación para todos aquellos trabajadores que se incorporen a posteriori de Septiembre de 2008 y se encuentren desempeñando tareas en Septiembre de 2009. El presente importe podrá ser abonado hasta en dos cuotas iguales dentro del plazo establecido en el mismo.

**Comentario al Artículo 46:** Este artículo es un aporte destinado al fomento de actividades sociales, culturales y recreativas. Este aporte lo realizan los empleadores, es decir, no lo abona el trabajador, esto es para que los trabajadores tengan, de acuerdo a sus sindicatos, actividades sociales, culturales y recreativas en algún momento determinado del año. Para ello, hace un aporte equivalente al 8% del salario básico mas el escalafón por antigüedad por cada trabajador que se encuentre en su nomina de trabajadores en relación de dependencia, indistintamente si son afiliados o no. Si bien, este artículo tiene un plazo preventivo y de una fecha pactada de origen para su calculo que es Septiembre del 2008. Todo trabajador que se incorpore a posteriori de esta fecha, el empleador debe abonar también el 8% por cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 47 - RETENCION DE LA CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA POR C.C.T.:** Los empleadores se obligan a actuar como agentes de retención de la Contribución Solidaria, conforme el Artículo N° 9 de la Ley 14.250, equivalente a un cinco (5%) en el mes de Junio y cinco (5%) en el mes de diciembre del total de la suma salarial que por todo concepto devengue el trabajador afiliado o no. 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 o mediante otra forma de pago que FATFA informe oportunamente (siempre en los mismos plazos), con la finalidad de facilitarle al empleador el fiel cumplimiento de la presente obligación.

**Comentario al Artículo 47:** En este caso, es un aporte que hacen los trabajadores en los meses de Junio y Diciembre equivalentes al 5% del total de la suma salarial que importo concepto del trabajador afiliado o no, conforme el Art, 9 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo.

El siguiente Articulo fue modificado por Acta Acuerdo del día 16 de Septiembre de 2009 y su texto es el siguiente. (Copiar art. 48 escalas)

**ARTÍCULO 48 - INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION PROFESIONAL Y TECNOLOGICA para el PERSONAL de FARMACIA:** El Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Personal de Farmacia tendrá a su cargo la formación y capacitación profesional de los trabajadores de farmacia, y otorgará las certificaciones y revalidaciones de los certificados de auxiliares en gestión de farmacia, como así también acreditará la idoneidad del Personal en Gestión de Farmacia. Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de siete (7) pesos mensuales por cada trabajador, en caso de que las Asociaciones, Cámaras y/o Colegios efectúen la correspondiente retención y posterior depósito de acuerdo a lo indicado en el referido artículo y será de diez (10) pesos para los casos que lo efectúen en forma directa cada una de las farmacias, los que se abonará en los meses de junio y diciembre con la misma boleta y en las mismas condiciones del artículo 47, u optar por abonarlo también en forma mensual. Dicho importe registrá para los meses de Agosto y septiembre de 2008, para el mes de Octubre de 2008 el importe será de ocho (8) pesos y once (11) pesos respectivamente y a partir de noviembre 2008 en adelante será de nueve (9) pesos y doce (12) pesos respectivamente.

**Comentario al Artículo 48:** Este artículo, recientemente modificado, lo abona el empleador por cada trabajador que tenga en su oficina de farmacia de acuerdo a la última acta paritaria que se ha modificado, se establece el importe de \$ 26 por mes, por cada trabajador, que podrá ser abonada en forma mensual a través de los medios de pagos que oportunamente informe la Federación, o cuando los inspectores o verificadores vayan a realizar las inspecciones de rutinas en cada una de las oficinas de farmacia. Esto es, por cada trabajador que se encuentra en relación de dependencia trabajando en la oficina de farmacia.

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

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

El Comité Académico estará integrado por tres miembros titulares e igual número de suplentes, designados la FEDERACION ARGENTINA DE CAMARAS DE FARMACIAS; tres miembros titulares e igual número de suplentes designados por la CONFEDERACION FARMACEUTICA ARGENTINA; 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:** Las funciones del comité Académico de Certificación y Revalidación tendrán una serie de funciones. Este comité, esta integrado por todas las partes signatarias del presente convenio colectivo, es decir por todos los firmantes, sea sector empresario como sector sindical, tendrá a su cargo la certificación y revalidación de los títulos de Auxiliar de Farmacia y de los cursos dictados por el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológica de FATFA. Este comité, esta integrado por 3 miembros titulares, igual numero de suplentes, por cada uno de los sectores empresariales (que son 3) y 9 miembros, titulares y suplentes, por el sector sindical, para que sean partes similares. Para su funcionamiento tendrá una mínima exigencia, que es una presencia de 4 miembros, dichos integrantes se reúnen a evaluar los certificados de idoneidad, el desarrollo del curso, los temas a tratar en cada uno de los módulos, el examen final, las firmas a los certificado que entregue el Instituto de Capacitación y su posterior tratamiento de los nuevos ciclos lectivos de los cursos de capacitación.

## ARTÍCULO 50 - RETENCION.

- a) **CUOTA SINDICAL:** Los empleadores alcanzados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, actuarán como agentes de retención de la cuota sindical de todo trabajador bajo relación de dependencia, que establezca cada sindicato afiliado a la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia (FATFA), se halle inscripto o no en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Las organizaciones notificarán debidamente el importe a retener y la forma y sistema de pago a la entidad por parte del empleador de las sumas retenidas por este concepto, como así también de toda otra disposición al respecto.
- b) **CODIGO DE DESCUENTO:** Incorporase en el presente Convenio Colectivo de Trabajo un sistema y/o código de descuento por recibo de haberes, en el cual el empleador actuará como agente de retención de los Servicios Sociales prestados a los trabajadores a través de la Organización Sindical firmante, dichas retenciones serán depositadas en la cuenta que en su oportunidad indique FATFA.
- c) **OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE FARMACIA:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, su respectivo núcleo Familiar primario y los que se incorporen a posteriori como Trabajadores de Farmacias, serán beneficiarios de la Obra Social del Personal de Farmacia (RNOS 107404) sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos Decretos Reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya. Los Empleadores deberán efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la Legislación específica, dentro de los plazos que la misma determine.

**Comentario al Artículo 50:** En el inciso A, el empleador actúa como agente de retención de la cuota sindical de todo trabajador bajo relación de dependencia que establezca cada sindicato adherido a la Federación Argentina de Trabajadores de Farmacia se halle inscripto o no en el Ministerio de Trabajo. Es decir, la retención que hace el empleador de la cuota sindical de cada uno de sus trabajadores se efectúa en virtud a las notificaciones que debidamente le realicen los sindicatos a los efectos de establecer cual es el porcentaje que le deben retener a cada uno de esos trabajadores. Cada organización sindical establece un porcentual que cuentan con el avale del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En el Inciso B, el código de descuento es una incorporación que tiene este convenio colectivo de trabajo respecto al anterior, en donde se da a conocer que las partes signatarias han acordado un sistema de trabajo denominado Código de Descuento por recibo de Haberes. Esto consiste en que en el caso de que se brinde servicios sociales a los trabajadores de farmacias, cuando estos trabajadores tomen estos servicios, que podrán ser innumerables, como ser compras de rodados, prestamos, viajes, turismo, etc., la federación se los acercara como un beneficio para ellos y el pago, la efectivización de los mismo se hará a través de este código de descuento en donde se le notificara al empleador, previa conformidad con el trabajador, que deberá retener de los haberes de los trabajadores que hayan tomado estos servicios una cierta cantidad de dinero, y de esta forma se irán cancelando estos servicios sociales que han tomado los trabajadores. Cuando el empleador realice esta retención se le indicara donde deberá efectuar los depósitos para así cumplimentar con la obligación contraída por el trabajador.

En el inciso C, se pretende dejar sentado que todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, conjuntamente con su núcleo familiar, y los que se incorporen a futuro

en la actividad de farmacia al momento de dar el alta temprana deberán ser encuadrados en la Obra Social del Personal de Farmacia RNOS 10740-4. Esto se da dentro del marco legal establecido, y cada trabajador tendrá el derecho a ejercer su opción de cambio en los plazos que la ley lo determine, pero en principio lo que se establece es que todo trabajador y su grupo familiar deberán ser encuadrados en esta actividad como empleados de farmacia esto se realiza a los efectos de que el empleador y por lo general, los contadores y liquidadores, conozcan cual es la obra social que corresponde para esta actividad.

**ARTÍCULO 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 suplente, por cada una de las partes empleadoras signatarias del presente y 9 (nueve) 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:** La comisión paritaria de interpretación es aquella que esta integrada por 3 representantes titulares y un suplente por cada una de las partes signatarias de este convenio. Es decir que, cada sector empresario tendrá 3 representantes titulares y un suplente y el sector sindical tendrá 9 representantes titulares y 3 suplentes. La comisión paritaria de Interpretación es aquella que debe reunirse en forma trimestral o cuando la situación lo amerite, ya que no hay plazo mínimo para reunirse, y tratar todos los temas relacionados al convenio colectivo de trabajo. Lo que hace esta comisión, es dirimir estas cuestiones, aclarar y establecer cual fue el espíritu de la redacción y el desarrollo del artículo que se este cuestionando en caso de que surjan algunas controversias respecto a la aplicación de las normas establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo. Por lo general, los miembros paritarios son los mismos que redactan el convenio colectivo de trabajo, ya que ellos son los que interpretan y conocen el origen de cada artículo y pueden ser intermediarios entre cualquier tipo de malos entendidos entre el empleador y los trabajadores. Cuando deben ser intermediarios, se produce una reunión, se eleva un acta de la comisión paritaria, se presenta en el Ministerio de Trabajo, se genera un número de expediente y luego se remite a las partes que hayan solicitado la intervención de la misma.

**ARTÍCULO 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:** La autoridad de aplicación es aquella que va a intervenir en cualquier tipo de conflicto, medidas de acción directa de fuerza o simplemente a los fines de arbitrar los medios necesarios para un mejor entendimiento entre el empleador y los trabajadores. En este caso, esta autoridad es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con sus respectivas delegaciones regionales y/o secretarías o subsecretarías provinciales de trabajo. Estos serán los organismos de controlar para la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 53 - Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a reunirse en forma trimestral a efectos de evaluar la política salarial del sector. Este compromiso se comenzará a ejecutar a partir del mes de Septiembre de 2008, y así sucesivamente.

**Comentario al Artículo 53:** Establece un compromiso de reunión de las partes signatarias, esto es distinto a la comisión paritaria de Interpretación ya que la comisión paritaria no modifica artículos solos los interpreta, corrige o deja expresado para un mejor entendimiento que quisieron explicar decir o fundamentar en cada uno de los artículos. En el presente artículo al referirse a las partes signatarias del presente convenio, se comprometen a reunirse, ir analizando la situación económica y como va desarrollándose la economía del país respecto a los salarios de los trabajadores, para evaluar trimestralmente la política salarial del sector. En cada una de estas reuniones se analiza si se procede o no al ajuste de alguno o de varios ítems que estén relacionados con el trabajador.

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

**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.

ARTÍCULO 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 y C.C.T. 452/06, pasarán automáticamente a revestir las Categorías del presente Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo al siguiente detalle, además ningún trabajador podrá percibir una remuneración neta (de bolsillo) menor a la que percibió en el mes de Julio de 2.008.

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

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

Atento a que las partes signatarias del presente C.C.T. han optado por el procedimiento de negociación directa, tal como lo faculta la legislación y habiéndose alcanzado el acuerdo

precedente; solicitan la homologación formal del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

**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.

**NUEVA ESCALA SALARIAL BASICA  
ANEXO ARTICULO 14  
ESCALA SALARIAL CON VIGENCIA FEBRERO 2010**

ANEXO / ACTA ACUERDO JUNIO 2009	C.C.T. FATFA 556/09 CATEGORIAS												
	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Jul-09	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Ago-09	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Sept-09	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Oct-09	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Nov-09	BASICOS Jun-09	Suma No Rem. Dic-09	Suma No Rem. Enero 2010
CADDETES-APRENDIZ AYUDANTE	\$ 1.418,30	\$ 130,30	\$ 1.418,30	\$ 130,30	\$ 1.418,30	\$ 242,00	\$ 1.418,30	\$ 242,00	\$ 1.418,30	\$ 278,10	\$ 1.418,30	\$ 278,10	\$ 278,10
PERSONAL AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	\$ 1.497,45	\$ 137,28	\$ 1.497,45	\$ 137,28	\$ 1.497,45	\$ 255,55	\$ 1.497,45	\$ 255,55	\$ 1.497,45	\$ 283,67	\$ 1.497,45	\$ 283,67	\$ 283,67
PERSONAL CON ASIGNACION ESPECIFICA	\$ 1.592,39	\$ 145,97	\$ 1.592,39	\$ 145,97	\$ 1.592,39	\$ 271,74	\$ 1.592,39	\$ 271,74	\$ 1.592,39	\$ 312,27	\$ 1.592,39	\$ 312,27	\$ 312,27
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	\$ 1.592,39	\$ 145,97	\$ 1.592,39	\$ 145,97	\$ 1.592,39	\$ 271,74	\$ 1.592,39	\$ 271,74	\$ 1.592,39	\$ 312,27	\$ 1.592,39	\$ 312,27	\$ 312,27
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	\$ 1.948,30	\$ 178,50	\$ 1.948,30	\$ 178,50	\$ 1.948,30	\$ 332,45	\$ 1.948,30	\$ 332,45	\$ 1.948,30	\$ 383,00	\$ 1.948,30	\$ 383,00	\$ 383,00
FARMACEUTICO	\$ 2.155,41	\$ 197,60	\$ 2.155,41	\$ 197,60	\$ 2.155,41	\$ 367,84	\$ 2.155,41	\$ 367,84	\$ 2.155,41	\$ 422,71	\$ 2.155,41	\$ 422,71	\$ 422,71
CCT FATFA 556/09													
CATEGORIAS													
Feb-10													
CADETE - APRENDIZ AYUDANTE	\$ 50,00												
PERSONAL AUXILIAR INTERNO Y EXTERNO	\$ 52,80												
PERSONAL CON ASIGNACION ESPECIFICA	\$ 56,14												
AYUDANTE EN GESTION DE FARMACIA	\$ 56,14												
PERSONAL EN GESTION DE FARMACIA	\$ 68,69												
FARMACEUTICO	\$ 76,00												
Importe determinado para el bloque y título de Farmacéutico	Jun-09	Jul-09	Ago-09	Desde Sep. 2009 a Dic. 2009	Enero 2010 En adelante								
	\$ 1.466,00	\$ 1.589,22	\$ 1.589,22	\$ 1.732,24	\$ 1.784,20								
Bloqueo de Título del Farmacéutico Director Técnico Artículo 7 inciso a).	\$ 874,80	\$ 953,53	\$ 953,53	\$ 1.039,34	\$ 1.070,52								
Título de Farmacéutico (60% del importe del Bloqueo) - Artículo 7 inciso b)													