

III. Atala / Sección III

**Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco****Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila****Bizkaiko Farmazia Bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea 48000965011981).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Farmazia Bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000965011981).

Aurrekariak

Lehenengoa.—Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari-tza honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa.—Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko EAO) aurrekustuen duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezar-tzen duena (2013-04-24ko EHAA)— dionarekin bat etorritza eta urta-

Departamento de Empleo y Políticas Sociales**Convenio Colectivo del Oficinas de Farmacia de Bizkaia (código de convenio 48000965011981).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Oficinas de Farmacia de Bizkaia (código de convenio número 48000965011981).

Antecedentes

Primero.—Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero.—La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE», de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV», de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de

rrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15ko EHAA) eta maiaztaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko EAO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak – lotuta.

Bigarrena.—Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa.—Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.—Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko azaroaren 18an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**BIZKAIKO FARMAZIA-BULEGOEN HITZARMEN KOLEKTIBO
PROBINTZIALA, 2013-2014**

I. KAPITULUA

APLIKAZIO-EREMUA

1. artikulua.—Lurralde-eremua

Hitzarmen honetako arauak Bizkaia osoan aplikatu behar dira.

2. artikulua.—Eremu pertsonala eta funtzionala

Bizkaiko farmazia-bulegoetako langile eta enpresaburu guztiek bete behar dituzte hitzarmen honetako arauak.

3. artikulua.—Denbora-eremua, indarraldia

Hitzarmen honek bi urte iraungo du; 2013. eta 2014. urteetan, hain zuzen ere.

2013ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2014ko abenduaren 31n bukatuko da, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean noiz argitaratzen duten gorabehera.

Idatziz denuntziatu behar da hitzarmena, indarraldia amaitu baino hilabete lehenago gutxienez. Indarraldia amaitzen denetik, eta Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua arabera, alderdiek 24 hilabeteko epea izango dute negoziatzeko, eta epe horretan hitzarmena indarrean egongo da.

Aipatutako negoziazioa hasiko da negoziatzeko legitimazioa duen alderdi batek negoziazioa sustatu eta hurrengo 30 egunetan, negoziazio-batzordea eratuta. Negoziatioa sustatzeko, hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimazioa duten gainerako alderdiek idatzizko jakinarazpena bidali behar die negoziatioa sustatzen duen alderdiak.

4. artikulua.—Osootasunarekiko lotura

Hitzarmen hau osootasun organiko baten barruan dago, eta, hortaz, lan-administrazioko agintaritzak artikuluren bat aldatzen badu, sinatzaileek jo behar dute lan-administrazioko agintaritzak bere osootasunean denuntziatu duela hitzarmena.

II. KAPITULUA

**PROBALDIA, KONTRATUAK, LANGILEEN DIMISIO-EMATEA,
ORDAINPEKO BAIMENAK, LAN-UTZIALDIAK**

5. artikulua.—Probaldia

Enpresa batean sartzen diren langileek probaldi bat igaro behar dute. Probaldiaren iraupena lanpostuaren arabera da: teknikari tituludunen probaldiak sei hilabete irau dezake gehienez, eta gainerako langileenak, hilabete gehienez. Hala ere, bada salbuespen bat: 3/2012 Legegintzako Errege Dekretuko 4. artikulua xedatzen du ekintzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabea duten langileen probaldia urtebetekoa dela. Nolanahi ere, aldatetarik badago legegintza, probaldiaren iraupena aldatetara egokitu behar da.

Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero («BOPV», de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE», de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.—El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.—Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 18 de noviembre de 2013.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS
DE FARMACIA DE BIZKAIA, AÑOS 2013 Y 2014**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—Ámbito territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio histórico de Bizkaia.

Artículo 2.—Ámbito personal y funcional

A las normas del presente Convenio quedan sometidos todos los trabajadores/as y empresarios/as de las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

Artículo 3.—Ámbito temporal, vigencia

La duración del presente Convenio será de dos años 2013 y 2014.

La fecha de entrada en vigor será el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2014, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito como mínimo con un mes de antelación al término de su vigencia. A partir de la finalización de su vigencia, y de conformidad con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes dispondrán de un plazo de 24 meses para su negociación, plazo durante el cual el convenio se mantendrá vigente.

Dicha negociación se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes a aquel en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas para la negociación del Convenio Colectivo.

Artículo 4.—Vinculación a la totalidad

Este convenio forma un todo orgánico, de tal forma que si la Autoridad Laboral modificara alguno de los términos de cualquiera de sus artículos se considerará por las partes firmantes automáticamente denunciado en su totalidad.

CAPÍTULO II

**PERIODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISIÓN
DEL TRABAJADOR, PERMISOS RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS**

Artículo 5.—Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores/as en la empresa, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y, que no podrá exceder de seis meses para el personal técnico titulado y de un mes para el resto de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 4 del R.D. Ley 3/2012 para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que será de un año, sin perjuicio de que se adapte en su caso a las modificaciones legales si las hubiera.

Aldi baterako kontratuak aipatutako probaldiak baino gutxiago irauten badute, probaldiak kontratuak baino %20 gutxiago iraun behar du.

Langileak probaldian daudela jotzeko, idatziz jaso behar da probaldian daudela. Probaldian, enpresek eta langileek lan-kontratu indargabetu dezakete nahi izanez gero, eta ez dute indargabetzea aurrez jakinarazteko betebeharririk. Enpresek edo langileek lan-kontratu indargabetzen badute probaldian, ez dute eskubiderik inongo kalte-ordainik hartzeko.

6. artikulua.—*Lan-kontratu*

Langile finkoen, bitarteko langileen eta prestatzen ari diren langileen kontratuak idatzizkoak izan behar dute betiere, eta enplegu-bulegoaren oniritzia izan behar dute gutxienez; gainera, langileek idatziz eskatzen badute kontratuaren testuan, aukeratzen duten zentral sindikalak ere eman behar die oniritzia. Formalitate horiek betetzen ez badira, kontratuak mugagabeak direla jo behar da.

7. artikulua.—*Praktikak egiteko kontratu*

1. Langileen Estatutuaren 11.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki sinatutakoa da, lehenengoa eta bigarrenaren ordainsaria artikuluko honetako 2. idatz-zatiko e) letran aurreikusitakoaren arabera izan badaiteke ere.

2. Praktikaldiko lan-kontratuak egin, unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat onartutako titulua daukatenean egin daitezke, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edo lanbide-egiaztagiria daukatenean, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 19ko 5/2012 Lege Organikoaren arabera, lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketok amaitu eta hurrengo bost urteetan; edo hurrengo zazpi urteetan, kontratu langile ezinduren batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

a) Lanpostuek izan behar dute langileek euren ikasketa edo prestakuntza-mailari dagokion lana egiteko modukoak.

b) Kontratuak sei hilabete iraun behar dute gutxienez, eta bi urte iraun dezakete gehienez. Bi urte baino gutxiago irauten badute, amaitu aurretik, alderdiek luzatzea hitzar dezakete, behin edo gehiagotan, sei hilabeterako gutxienez, baina, guztira, kontratuak ezin dute iraun bi urte baino gehiago. Kontratuak urtebete baino gehiago irauten badute, berriz, enpresaburuek hamabost egun lehenago jakinarazi behar diete langileei kontratu amaitzear dutela; baldintza hori betetzen ez badute, kalte-ordaina eman behar diete, eta kalte-ordainaren zenbatekoak izan behar du, zenbat egunetan ez duten bete enpresaburuek kontratu amaitzear dagoela aurrez jakinarazteko betebeharra, hainbat egunetako soldataren adinakoa.

Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskialdia dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da hartu behar kontuan kontratuaren iraupena neurtzeko.

c) Titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bakarra erabiltzen badute kontratuak egiteko, guztira, praktikak egiten ari diren langileek bi urterako kontratuak egin ditzakete gehienez, kontratuak enpresa batekin edo zenbaitekin egiten dituzten gorabehera.

Ildo berean, nahiz eta titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri ezberdinak erabili kontratuak egiteko, guztira, praktikak egiten ari diren langileek bi urterako kontratuak egin ditzakete gehienez enpresa jakin bateko lanpostu jakin batean aritzeko.

Artikulu honen ondorioetarako, unibertsitateko gradu-, master- eta doktorego-ikasketen titulua ez dira hartu behar titulu bakarizat, kasu honetan izan ezik: praktikak egiteko lehenengo kontratu egiten dutenerako, langileek goi-mailako titulua dutenean.

Langileek ezin dute egin praktikak egiteko kontraturik enpresa berean trebatzeko egindako kontratuari esker lortu badute kontratu egiteko erabiltzen duten profesionaltasun-ziurtagiria.

No obstante lo anterior en los contratos temporales de duración inferior al período de prueba antes señalado, este tendrá una duración inferior a la del contrato en un 20%.

Solo se entenderá que el trabajador/ra está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la empresa y el trabajador/ra podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin sujeción a plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 6.—*Contrato de trabajo*

La contratación del personal fijo, interino y formativo, se realizará en todo caso, por escrito; y los respectivos contratos habrán de ser visados, al menos por la correspondiente Oficina de Empleo y, a instancia del trabajador/ra expresada por escrito en el texto del contrato de que se trate, por la Central Sindical de su elección. Si no se observan tales formalidades, se entenderán los contratos concertados por tiempo indefinido.

Artículo 7.—*Contrato en prácticas*

1.º Es el celebrado conforme a lo dispuesto por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que la retribución salarial durante el primero y segundo sea conforme a lo previsto en el apartado 2 letra e) de este artículo.

2.º El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2012, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, el empresario deberá preavisar al trabajador/ra de su terminación con una antelación de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a la indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador/ra podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador/ra estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) Langileek enpresan jarraitzen badute kontratuak amaitzen direnean, enpresak ezin du jo berriro ere probaldian daudenik, eta praktiken iraupena kontuan hartu behar du antzintasuna neurtzeko.

e) Langilearen ordainsaria: Kontratuen lehenengo urtean, ordainsariak izan behar du hitzarmen kolektiboak lanpostu bera edo baliokidea duten langileei ezartzen dien soldataren %80koa, eta, bigarren urtean, %95ekoa.

8. artikulua.—Treatzeko eta ikasteko kontratua

1. Langileen Estatutuko 11.2. artikulua xedatzen duenarekin bat egindakoa da.

Arau hauek bete behar dituzte treatzeko eta ikasteko kontratuek:

a) Langileek 16 urtetik gorakoak eta 25 urtetik beherakoak izan behar dute, eta lanbide-heziketako sistemak lan egiteko edo hezkuntza-sistemak praktikak egiteko kontratuak egiteko onartzen duten lanbide-prestakuntzarik gabek izan behar dute.

Spainiako langabezia-tasa %15etik behera jaitsi bitartean, 30 urtetik beherako langileekin ere egin daitezke horrelako kontratuak.

Langileek ezintasunen bat badute, ez dute izan behar adin jakin batekoak.

b) Kontratuek urtebete iraun behar dute gutxienez, eta hiru urte iraun dezakete gehienez. Enpresen antolaketa- eta ekoizpen-beharraren arabera, kontratuek iraun jakin bat izatea ezar dezake hitzarmen kolektiboak; horrelakorik gertatzen bada, kontratuek sei hilabete iraun behar dute gutxienez, eta hiru urte iraun dezakete gehienez.

Kontratuek hiru urte baino gutxiago irauten badute, amaitu aurretik, alderdiek luzatzea hitzar dezakete, behin edo gehiagotan, urtebeterako gutxienez, baina, guztira, kontratuek ezin dute iraun hiru urte baino gehiago.

Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute, haurdunaldia dela-eta arriskuan badaude, guraso badira, haur bat adoptatzen edo hartzen badute edo edoskiardia dela-eta arriskuan badaude, lanari uzten dioten denbora ez da hartu behar kontuan kontratuaren iraupena neurtzeko.

c) Treatzeko eta ikasteko kontratuak amaitutakoan, lan bera egin behar badute, langileek ezin dute egin treatzeko eta ikasteko beste kontraturik, nahiz eta beste enpresa batekin egin kontratua; bai, ordea, beste lan bat egin behar badute.

Langileak hamabi hilabete baino gehiago aritu badira enpresa bateko lanpostu batean, ezin dute egin lanpostu berean treatzeko eta ikasteko kontraturik.

d) Langileek treatzeko eta ikasteko kontratuaren berezko prestakuntza eman behar dute, zuzenean, Lanbide-heziketari eta prestakuntzari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoko bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duen sareko ikastetxeren batean, edo enpresan bertan, enpresak e) letraren ondorioetarako (lanbide-gaitasuna edo prestakuntza egiaztatze) instalazio eta langile egokiak baditu; langileek enpresan bertan ematen badute prestakuntza, beharrezkoa bada, prestakuntza osagarria ere hartu behar dute aipatutako sareko ikastetxeetan.

Langileek enpresetan egiten duten lanak prestakuntzarekin lotuta egon behar du.

Langileak treatzeko sistema eta prestakuntzaren ezaugarriak arauz garatu behar dira, baita prestakuntzaren aitortza ere. Langileek benetan lan egitearekin batera treatu behar dute, harreman handiagoa izan dadin benetako lanaren eta langileen prestakuntzaren eta ikaskuntzaren artean. Prestakuntzaren barruan, Lanbide Prestakuntzaren Espainiako Katalogoak aipatzen ez duen prestakuntza osagarria eman dezakete langileek, euren zein enpresen beharretara egokitzeko.

d) Si al término del contrato el trabajador/ra continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

e) Retribución del trabajador/ra: Durante el primer año del contrato la retribución será el 80% del salario correspondiente al fijado por el Convenio Colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y durante el segundo año el 95% del referido salario.

Artículo 8.—Contrato para la formación y el aprendizaje

1.º Es el celebrado conforme a lo dispuesto por el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/ras mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

No obstante podrá celebrarse este contrato con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse antes de su finalización por acuerdo entre las partes, una o más veces por períodos no inferiores a un año, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prorrogas puede exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador/ra deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador/ra en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores/ras en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Prestakuntzaren finantzaketa ere arauz garatu behar da.

e) Langileek trebatzeko eta ikasteko kontratuari esker bereganatzen duten prestakuntza edo gaitasuna egiaztatu behar da Lanbide-heziketari eta prestakuntzari buruzko ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoak eta hura garatzeko araudiak xedatzen dutenarekin bat. Arauok xedatzen dutenarekin bat, langileek profesionaltasun-ziurtagiria, lanbide-heziketako titulua edo emandako prestakuntzaren egiaztagiria egiteko eska diezaiokete administrazio publiko eskudunari.

f) Benetako lan-denborak prestakuntzarako denborekin bateagarria izan behar du, eta hitzarmen kolektiboak edo, halakorik ez badago, legediak ezartzen duten gehieneko lanaldiaren %75ekoa izan daiteke gehienez ere lehenengo urtean, eta %85ekoa bigarren eta hirugarren urteetan. Langileek ezin izango dute aparteko ordurik sartu, Langileen Estatutuaren 35.3 artikuluan aurreikusten den kasuan izan ezik. Ezingo dute gaueko lanik egin, ez eta txandakako lanik ere.

g) Trebatzeko eta ikasteko kontratua duten langileen ordain-sariak benetako lan-denboraren arabera izan behar du, eta kon-tuan izan behar du zer xedatzen duen hitzarmen kolektiboak.

Ordainsariak inola ere ezin dira izan benetako lan-denborekiko proportzioan dagokien lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak.

h) Gizarte Segurantzak trebatzeko eta ikasteko kontratudun langileei ematen dien babesak arrisku, egoera babesgarri eta sari guztiak hartu behar ditu barruan, baita langabezia-saria ere. Horrez gain, Soldatak Bermatzeko Funttsaren estaldurarako esku-bidea izango da.

i) Langileek enpresan jarraitzen badute kontratuak amaitzen direnean, artikuluko honetako 1. ataleko f) letrak xedatzen duena aplikatu behar da.

j) Artikulu honek xedatzen duena unean-unean indarrean dagoen araudian onartzen diren aldaketetara egokitu behar da automatikoki.

9. artikulua.—*Lanaldi laburreko kontratua*

Langileen Estatutuko 12. artikuluekin bat, langileen lanaldiak laburrak direla jo behar da langileek lanordu gutxiago egiten dituztenean egunean, astean, hilabetean edo urtean enpresa berean lanaldi osoan aritzen diren pareko langileek baino.

Artikulu honek arautzen dituen kontratu guztiak lanaldi laburrekoak izan daitezke, trebatzeko kontratuak izan ezik, Langileen Estatutuak xedatzen duenarekin bat.

Era horretako mugagabeko kontratuan, eranskinen batean edo berariazko dokumentu batean, ordu osagarriak egitea hitzartu ahal izango da enpresaren eta langilearen artean. Horretarako muga lan-kontratuan hitzartutako urteko lanaldi arruntaren %60 izango da. Hasi-eran hitzartutako lanaldiaren eta ordu osagarrien batura, edonola ere, lanaldi osoko langile batena baino txikiagoa izango da.

Hasieran hitzartutako orduen %60 hitzartu ahal izango da gehie-nez, baina horretarako beharrezkoa izango da lanaldi hori hitzar-men kolektibo honetako 13. artikuluan aurreikusitako urteko lanal-diaren %25ekoa edo gehiagokoa denean eta hamaikarenetan egindako urteko batez bestekoan gauzatzen denean (12 hilabete-ken oporraldiko hilabete 1).

Enpresek hiru egun lehenago jakinarazi behar diete gutxienez langileei lanordu gehigarriak egin behar dituztela, salbu eta langi-leek ezustean lanera joan ez diren langileak ordezkatu behar dituz-tenean eta premiazko eta ezin geroratzeko ekoizpen-beharrak dau-denean.

Lanaldi laburreko kontratuak dituzten langileek aparteko orduak egin ditzakete.

10. artikulua.—*Ordezkapen-kontratua (erretiro partziala)*

Erretiro partziala nahi duten langileak ordezkatzeko kontratuak egin ditzakete enpresek; horretarako, lanaldi laburreko lan-kontratu bat egin behar dute enpresek eta erretiro partziala nahi duten langi-

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador/ra podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulada.

f) El tiempo de trabajo efectivo que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador/ra contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador/ra continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) Lo dispuesto en este artículo se acomodará automáticamente a las modificaciones que en cada momento sean aprobadas por la normativa vigente.

Artículo 9.—*Contrato a tiempo parcial*

El trabajador/ra se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador/ra de la empresa a tiempo completo comparable.

Todos los contratos regulados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tener de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato indefinido de esta naturaleza, en anexo o documento específico, podrá pactarse la realización de horas complementarias entre la empresa y el trabajador con el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo. La suma de ambas jornadas la pactada inicialmente y la de las horas complementarias será inferior en todo caso a la de un trabajador a tiempo completo.

Tan solo se podrá pactar en concepto de horas complementarias hasta el límite del 60% de la jornada inicialmente pactada cuando esta al menos sea igual o superior al 25% de la jornada anual prevista en el artículo 13 de este convenio colectivo y cuando su ejecución se realice en un promedio anual de onceavos partes (12 meses menos 1 mes de vacaciones).

El preaviso de la realización de las horas complementarias será al menos de tres días, salvo para sustituir ausencias imprevistas y circunstancias productivas urgentes e inaplazables.

Los contratos a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 10.—*Contrato de relevo (jubilación parcial)*

El acceso de los trabajadores/as a la jubilación parcial mediante la reducción de su jornada de trabajo y salario a través de la celebración voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo par-

leek, nahi izanez gero, eta, haren bitartez, haien lanaldia eta soldata murriztu, eta, aldi berean, lanik ez duten edo enpresa berean aldi baterako kontratuak dituzten langileekin ordezkapen-kontratuak hitzartu behar dituzte enpresek. Edonola ere, horretarako guztirako, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorreko 166. artikulua eta Langileen Estatutuko 12.7. artikulua xedatzen dutena bete behar da.

11. artikulua.—*Ordainpeko baimenak*

Langilea, aurretik abisatu eta justifikatuta, lanetik atera daiteke, ordaindua izateko eskubidearekin, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbeste denborako:

a) Egun natural bat hemezortzi egun, langilea ezkontzen bada.
b) Seme-alabak edo anai-arrebak ezkontzeagatik, egun natural bat.

c) Ezkontidea edo seme-alabak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, bost egun natural. Gainera, langileek 250 eta 400 km artean egin behar badituzte, beste egun bat dute, eta, 400 km baino gehiago egin behar badituzte, beste bi.

d) Odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-mailako senideak ospitaleratu gabe operatzeagatik, bi egun natural. Langileek bidaiatu egin behar badute, ordea, lau egun natural dituzte guztira.

e) Gurasoak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, hiru egun natural. Gainera, langileek 250 eta 400 km artean egin behar badituzte, beste egun bat dute, eta, 400 km baino gehiago egin behar badituzte, beste bi.

f) Odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-mailako anai-arrebak, aitona-amonak edo bilobak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, hiru egun natural.

g) Seme-alabak jaiotzeagatik, lau egun natural.

h) Bizilekuz aldatzeagatik, egun natural bat.

i) Betebehar saihestezin publiko eta pertsonal bat bete behar izateagatik, beharrezko denbora. Legezko arau batek denboraldi jakin bat aipatzen badu, hark dioenari begiratu behar zaio lanera ez joateko denbora eta ordaina kalkulatzeko.

j) Sindikalista-lanak egiteagatik edo langileak ordezkatzegatik, Langileen Estatutuak eta hitzarmen honetako 34. artikulua xedatzen dutena.

k) Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko semearen edo alabaren edoskitzea dela eta, eskubidea izango dute lanean ordubeteko etena egiteko; ordubete hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Emakumean, bere borondatez, egunero lanaldia ordu batez murriztu ahal izango du eskubide horren ordez, helburu berberarekin. Ordu horiek lanaldi osoak metatuz hartu ahal izango dira, enpresaburua 15 egun lehenago ohartarazita.

Hala ere, atsedenaldiak metatzea bidegabekoa dela jo behar da langileek seme-alabak edoskiarazteko orduak metatzen eta erabiltzen dituztenean eta, horren ondoren, seme-alabek bederatzi hilabete bete arteko lan-utzialdia eskatzen dutenean. Orduan, langileek zor dizkieten lanorduak sobera egin dituztenekin konpentsatu behar dituzte enpresek. Azkenean, langileek edo enpresek orduak badituzte euren alde, beste aldeak kitatu egin behar ditu.

Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena.

I) Seme-alabak jaio aurreko azterketak lanaldiaren barruan egin eta erditzeko prestatzeko teknikak lanaldiaren barruan landu behar izateagatik, beharrezko denbora.

II) Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubidea izango dute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, gehiezin 2 orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaio.

cial entre la empresa y el trabajador/ra simultaneado con la concertación por la empresa de un contrato de trabajo de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa con un contrato temporal está subordinado al cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 166 de la Ley General de Seguridad Social y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.—*Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día natural por matrimonio de hijos y hermanos.

c) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, justificados de cónyuge e hijos, cinco días naturales ampliable a un día más cuando la distancia supere los 250 kms. hasta 400 kms. y a dos días más cuando la distancia sea superior a los 400 kms.

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. El tiempo será de cuatro días naturales cuando haya que realizar un desplazamiento al efecto.

e) Por fallecimiento, hospitalización u enfermedad graves, justificada, de padres, tres días naturales ampliable a un día más cuando se exija un desplazamiento superior a 250 kms. y de dos días más cuando supere los 400 kms.

f) Tres días naturales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificada de hermanos, abuelos y nietos hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

g) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo.

h) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y artículo 34 de este Convenio.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad cada día de trabajo, cuyo disfrute podrá realizarse mediante su acumulación en jornadas completas, mediando un preaviso al empresario de 15 días.

No obstante, se entenderá que la acumulación del descanso es indebido cuando después del disfrute de la acumulación del tiempo previsto en el párrafo anterior el trabajador/a solicite una excedencia que comprenda el período de tiempo restante para que el menor lactante cumpla los nueve meses. En este caso por la empresa se compensarán las horas debidas por el trabajador/ra con las que el mismo pudiera haber trabajado en exceso al tiempo de la excedencia y si finalmente se diera un resto de horas a favor de uno u otro se procederá a la liquidación en favor de quién corresponda.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización en la jornada.

II) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

m) Genero-indarkeriaren biktima direnek babesa edo gizar-te-laguntza osorako eskubidea erabiltzeagatik, lanaldiaren murrizketa eta soldataren murrizketa proportzionala edo lanorduen berrantolaketa (ordutegiaren egokitzapena, ordutegi malguaren aplikazioa edo enpresek lanordua antolatzeke erabiltzen dituzten beste teknika batzuen aplikazioa).

n) Behar den denbora, langilea Gizarte Segurantzako edo mediku-aseguru pribatuko espezialistarengana joateko. Langileak bataren edo bestearen artean aukeratu beharko du. Horretarako baimena emango da mediku-kontsultaren ordutegia eta lan-ordutegia berdina bada, eta medikuntza orokorreko medikuak kontsulta hori egitea agindu badu. Horretarako, alde aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio langileak enpresaburuari.

Halaber, langileek medikuntza orokorreko medikuarengana Gizarte Segurantzako edo aseguru pribatuko medikuntza orokorreko medikuarengana —langileak aukeratu beharko du bi horien artean— joateagatik egiten ez dituzten lanordua ere ordainpeko baimentzat hartu behar dira. Horretarako, langileak alde aurretik ohartarazi beharko du, eta, bisitaren ondoren, medikuaren ziurtagiri bat aurkeztu, medikuarekin zenbat denbora eman duten egiaztatzeke.

ñ) Maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak araututako izatezko bikoitetako kide direnek, artikuluko honek arautzen dituen baimenak, Legeak xedatzen duen bezala egiaztatzen badute harremana.

Artikulu honek arautzen dituen baimenak lanera ez joateko arrazoiak sortzen diren egunean bertan hasiko dira. c), d), e), f) eta g) letrek arautzen dituztenak, berriz, lanera ez joateko arrazoiak sortu eta hurrengo egunean hasiko dira, langileek lanaldi erdia edo lanegun bat baino gehiago lan egin badute lanera ez joateko arrazoiak sortzen diren egunean bertan.

Ospitaleratzea da hamabi ordu baino gehiago ospitalerata egon behar izatea. Baimena inola ere ezin da izan inork ospitalerata ematen duen denbora baino luzeagoa, hitzarmen honetako 10. artikuluko c) eta e) letrek aipatzen dituzten joan-etorriak alde batera utzita.

o) Langileek urtean 16 orduko baimen berreskuragarria izango dute lehen-mailako ahaideei medikuarengana laguntzeko, betiere kontsulta langilearen lan-ordutegian bada.

Baimena hartzeko, langileek botikako jabeari 48 ordu lehenago behintzat ohartarazi beharko dute lanpostuan ez direla egongo, egiaztatutako larrialdien kasuan izan ezik. Baimen-ordua zorrozki behar direnak izango dira, eta kasu guztietan egiaztatutako beharko da medikuarengana joan dela, agiri ofizial baten bidez.

Lanordua berreskuratu egingo dira, geroago bi alderdiek adosten duten unean.

12. artikulua.—Lan-utzialdiak

1. Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke. Behartuta utzi behar diote kargu publikoetarako izendatzen edo hautatzen dituztenean eta, horregatik, lanera joan ezin dutenean. Orduan, lanpostuari eutsiko diote, eta lan-utzialdiaren denbora kontuan hartuko da antzinasuna neurtzeko. Lanera itzultzea kargu publiko utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

2. Enpresan urtebeteko antzinasuna edo luzeagoa duten langileek eskubidea dute euren borondatez lanari utzteko. Lan-utzialdia eskatzen badute, lau hilabetez utzi behar diote lanari gutxienez, eta bost urtez utzi diezaiokeke gehienez. Beste lan-utzialdi bat eskatzeko, lau urte igaro behar dira aurreko lan-utzialdia amaitu zenetik.

3. Langileek eskubidea dute lanari gehienez ere hiru urtez utzteko, seme-alaba bakoitza (naturalak, adoptatuak eta hartutakoak) zaintzeko, seme-alabak jaiotzen direnetik edo epaileek edo administrazioak ebazpena ematen dutenetik.

Langileek eskubidea dute lanari gehienez ere bi urtez utzteko ere, odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-

m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras técnicas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizan en las empresas.

n) Por el tiempo necesario, de asistencia del trabajador a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social o seguro médico privado debiendo el trabajador elegir entre uno u otro. El permiso se concederá cuando coincidiendo el horario de la cita médica con el de trabajo se haya prescrito la consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo trabajado invertido por el trabajador en la asistencia al facultativo médico de medicina general de la Seguridad Social o seguro médico privado, debiendo el trabajador elegir entre uno u otro, cuando éste prescriba la consulta para el médico especialista, siempre que el trabajador preavise de ello a la empresa y le presente el justificante médico acreditativo del tiempo de la asistencia.

ñ) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de parejas de hecho, consideradas como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003, de 7 de mayo, del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en este artículo se computarán a partir del primer día en que se produzca el hecho causante. No obstante, el disfrute de las licencias ordenadas en las letras c), d), e), f) y g) comenzará al día siguiente al del hecho causante cuando en el de este último el trabajador hubiera trabajado el equivalente a media jornada o más de un día de trabajo.

Por hospitalización se entenderá cuando se precise ingreso hospitalario por más de 12 horas. En cualquier caso la licencia no excederá del tiempo de duración de la hospitalización y sin perjuicio del tiempo de desplazamiento previsto en el artículo 10, apartados c), y e) de este convenio.

o) Los trabajadores tendrán un permiso recuperable de 16 horas al año para el acompañamiento al médico de familiares de primer grado, siempre y cuando la consulta coincida con el horario de trabajo del trabajador o trabajadora.

Para disfrutar del permiso, los trabajadores deberán preavisar al propietario de la farmacia con al menos 48 horas de antelación a la ausencia de su puesto de trabajo salvo urgencias que deberán justificarse. Las horas de permiso serán las estrictamente necesarias debiendo justificar en todo caso la asistencia al médico mediante justificante oficial.

Las horas de trabajo serán recuperables en un momento posterior que será consensuado por ambas partes.

Artículo 12.—Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/ra con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/ra si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/ras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta dos años, los trabajadores/ras para atender al cuidado de un fami-

mailako senideak zaintzeko, horrelako senideek euren kabuz mol-datu ezin badute adina edo ezbehar, gaixotasun edo ezintasunen bat dela-eta eta ordainpeko jardueraren batean aritzen ez badira.

Ondorengo seme-alabek eszedentzia berri baten eskubidea emango dute; halakoetan, amaitutzat emango da ordura artekoa. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi bera-rengatik eskubide era baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Atal honek xedatzen duenarekin bat lanari uzten dioten lan-gileek lanetik kanpo ematen duten denbora kontuan hartu behar da antzinasuna neurtzeko. Bestalde, lan-utzialdian, langileek esku-bidea dute lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, eta enpresa-buruek deitu behar dituzte, lanera itzultzekoak direnean bereziki. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gor-deta izateko eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-tal-de edo kategoría bereko lanpostua gordeko zaio.

4. Halaber, sindikalista-lanak probintzia, erkidego edo esta-tu-mailan egiten dituzten langileek lanari uzteko eskubidea dute orde-zkari-karguan dauden bitartean.

5. Lan-utzialdian dauden langileak lanera itzultzen direnean, enpresan euren kategoría bereko edo baliokideko postuen artean hutsik daudenetan sartzeko lehentasunezko eskubidea besterik ez dute.

6. Hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen beste egoera batzuetan ere utz diezaiokete langileek lanari, lan-utzialdiaren arau-bidea eta ondorioak hark xedatzen dituenak direla.

7. Unean-unean indarrean dagoen araudiak gaiari buruz xeda-tzen duenera egokitu behar da aurreko atalek arautzen dutena.

13. artikulua.—Langileen dimisio-ematea

Enpresei zerbitzu egiteari utzi nahi dioten langileek hilabete lehenago jakinarazi behar diete erabakia enpresei, farmazialari ardu-radunek edo ordezkoez izan ezik: ekainetik irailera bitartean (bai-ta ekainean edo irailean) utzi behar badiote zerbitzu egiteari, hiru hilabete lehenago jakinarazi behar diete erabakia enpresei.

Langileek ez badute betetzen enpresei zerbitzu egiteari utzi-ko diotela behar bezain garaiz jakinarazteko betebeharra, enpre-sek eskubidea dute langileak erabakia jakinarazten atzeratu diren egun bakoitzeko soldataren zenbatekoa kitapenetik kentzeko.

Langileek bete egiten badute enpresei zerbitzu egiteari utzi-ko diotela behar bezain garaiz jakinarazteko betebeharra, berriz, enpresek betebeharra dute unean-unean kalkula ditzaketan kont-zeptu finkoak epea amaitzean kitatzeko. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Enpresek ez badute betetzen betebehari hori, langileek esku-bidea dute enpresek kitapenean atzeratu diren egun bakoitzeko sol-dataren zenbatekoaren adinako kalte-ordaina eman diezaieten; alde horretatik, gehienez ere, langileek enpresei zerbitzu egiteari utzi-ko diotela aurrez jakinarazteko betebeharra duten epeko soldata-ren adinako izan daiteke kalte-ordaina. Langileak behar besteko aurrerapenarekin jakinarazten ez badu, enpresa ez dago horreta-ra behartuta eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

Langileak eta enpresak ez badira ados jartzen kitapenaren zen-batekoan baina enpresaburuek zuzenbidearekin bat datorrela irizten dioten zenbatekoa ematen badiete langileei enpresei zer-bitzu egiteari uzten dioten egunean, langileek falta dela uste duten zenbatekoa eskatzeko erreklamazioa aurkez dezakete lan-arloko jurisdikzioan, baina ez dute eskubiderik enpresek kitapenean atzeratu diren egun bakoitzeko soldataren zenbatekoaren adina-ko kalte-ordaina eman diezaieten.

Langileek falta dela uste duten zenbatekoa eskatzeko erre-klamazioa aurkezten badute lan-arloko jurisdikzioan, ordainagirian erreserba edo desadostasuna adierazteko eskubidea dute. Esku-bide hori erabiltzen badute, kontratu bidezko harremana ezin da har-tu behin betiko kitatutzat.

liar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pue-de valer por mi mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de exce-dencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa gene-rasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de fun-cionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será com-putable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participa-ción deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá dere-cho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho pla-zo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de exce-dencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sin-dicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/ra excedente conserva sólo un derecho pre-ferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supues-tos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. Lo regulado en los seis apartados anteriores se acomoda-rá a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigen-te de cada momento.

Artículo 13.—Dimisión del trabajador

Los trabajadores/ras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mes de preaviso, salvo para los farmacéuti-cos regentes o sustitutos, en el que el plazo será de tres meses cuando el cese se produzca entre los meses de junio a septiem-bre, ambos inclusive.

El incumplimiento por parte del trabajador/ra de la obligac-i-ón de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empre-sa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empre-sa, llevará aparejado el derecho del trabajador/ra a ser indemni-zado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Si se produjera discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador/ra el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización cita-da, sin perjuicio de que el trabajador/ra ejercite por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el trabajador estará en su derecho a efec-tuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

III. KAPITULUA

LANALDIA, APARTEKO ORDUAK, GAIXOTASUNAK,
OPORRAK ETA JAIEGUNAK14. artikulua.—*Lanaldia*

1. Urteko benetako lanaldia

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean (2013 eta 2014 artean), benetako lanaldia urteko 1.760 ordukoa izango da.

2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileek eurek hartzeko egun libre bat izango dute, baina hiru egun lehenago jakinarazi behar diete enpresaburuei noiz hartuko duten. Gainera, bi langilek ezin dute aukeratu egun bera, eta langileek ezin dituzte elkartu eurek hartzeko egun libre eta oporrak edo zubiak.

Eurek hartzeko eguna astelehenetik ostiralera bitartean sartu behar dute langileek, eta inola ere ezin du aldatu urteko benetako lanaldia (1.760 ordu).

2. Urteko lanorduen banaketa 2012. eta 2014. urteen artean.

2.1. Nahitaezko ordutegi arrunta

2.1.a. Bilboko farmazia-bulegoak

Enpresaburuek banatu behar dituzte Bilboko farmazia-bulego bakoitzaren urteko lanorduak, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak Jendeari atenditzeko farmazia-bulegoen ordutegia zehazten duen Eusko uztailaren 29ko Jaurlaritzako Osasun Sailaren 188/1997 Dekretuan eta, bereziki, 4., 5. eta 6. artikuluetan (hurrenez hurren, farmazia-bulego guztientzako nahitaezko ohiko ordutegiari, zona farmazeutiko bakoitzeko nahitaezko ohiko ordutegiari buruzkoetan) oinarrituz ezartzen dituen ordutegiak (Euskal Autonomia Erkidegoko farmazia-bulego guztientzako nahitaezko ohiko ordutegia, zona farmazeutiko bakoitzeko farmazia-bulego guztientzako nahitaezko ohiko ordutegia eta udalerrri bereko farmazia-bulego guztientzako nahitaezko ohiko ordutegia) kontuan izanik, Langileen Estatutuaren legezko mugen barruan, eta, horretarako, langileei ordutegia jakinarazi besterik ez dute egin behar. Horixe da arau orokorra.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, urritik maiatzera bitarteko hilabeteetako larunbatetan (biak barne), farmazia-bulegoentzat irekita egoteko ordutegi arruntekoak ez badira, enpresaburuak lau ordu sartu ahal izango ditu gehienez larunbat horietako bakoitzeko langileentzako nahitaezko lan-ordutegi arruntaren barruan, eta paragrafo honen eta aurrekoaren aplikaziotik eratorzen diren lan-orduen batura ezin izango da inola ere izan artikuluan honen 1. idatz-zatian 2013. eta 2014. urteetarako aurreikusten den guztizkoa baino handiagoa izan. Farmazia-bulegoaren ohiko nahitaezko lan-ordutegiaren barruan larunbat goiza ez badago eta, hala ere, denbora horretan borondatezko ordutegian irekita badago, eta, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren 188/97 Dekretuaren aplikazioaren ondorioz, langileak larunbat goizean lan egiten badu eta hitzarmen honetan aurreikusitako asteko ordu-kopurua gainditzen badu, enpresak atsedendaldi jarraituarekin konpentsatu beharko ditu lan egindako larunbat goiz horiek, goizez edo arratsaldez, enpresaren eta langilearen artean beste sistema desberdin bat adosten ez bada.

2.1.b. Bilbotik kanpoko farmazia-bulegoak

Enpresaburuek artikuluan honetako 2.1.a) ataleko lehenengo paragrafoak xedatzen duenaren arabera lan-ordutegia ezar dezakete, edo Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak farmazia-bulegoei ezarritako nahitaezko ohiko ordutegia eta 2010eko urtarrilaren 1aren aurretik langileen nahitaezko ohiko ordutegia zena nahasi, nahiz eta langileen nahitaezko ohiko ordutegia zena farmazia-bulegoen nahitaezko ohiko ordutegia ez izan 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera eta nahiz eta borondatezko edo larrialdietako ordutegia izan 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren 188/1997 Dekretuarekin bat.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, ENFERMEDAD,
VACACIONES Y FESTIVIDADESArtículo 14.—*Jornada de trabajo*

1. La jornada anual efectiva de trabajo:

Durante la vigencia de este Convenio 2013 a 2014 la jornada efectiva de trabajo será de 1.760 horas anuales.

Los trabajadores/ras dispondrán desde el 1 de enero de 2013, de un día de libre disposición, cuyo disfrute deberá ser preavisado al empresario, al menos con tres días de antelación. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de un trabajador/ra a la vez y no será acumulable a vacaciones ni a puentes.

Asimismo el día de libre disposición, será recuperable laboralmente entre lunes y viernes y en ningún caso afectará a la jornada anual efectiva de 1.760 horas anuales.

2. Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2013-2014.

2.1. Horario ordinario obligatorio.

2.1.a. Oficinas de Farmacia de Bilbao.

La distribución de las horas anuales de trabajo la adaptará el empresario, en cada una de las oficinas de farmacia de Bilbao, dentro de los horarios de: apertura ordinario obligatorio común, de zonas, de ámbito municipal, que se establezca por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, en base a la aplicación del Decreto 188/1997, de 29 de julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco y en especial de los artículos 4.º –horario obligatorio común–, 5.º –horario obligatorio específico– y 6.º –horario ordinario obligatorio municipal–, por los que se determina el horario de atención al público de las oficinas de farmacia, sin más trámite, a tal efecto, que la notificación del horario al trabajador/ra, y sin perjuicio del respeto de los límites legales del Estatuto de los Trabajadores. Lo anterior será de aplicación con carácter general.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en el supuesto de que las mañanas de los sábados comprendidos entre los meses de octubre y mayo, ambos inclusive, no tuvieran para las oficinas de farmacia el carácter horario de apertura ordinario obligatorio, el empresario tendrá la facultad de incluir dentro del horario de trabajo ordinario obligado para el/los trabajador/es, hasta cuatro horas por cada uno de dichos sábados, sin que en ningún caso la suma de las horas de trabajo derivadas de la aplicación de este párrafo y del anterior superen el total previsto en el apartado 1B de este artículo para los años 2013 y 2014. Si el horario ordinario obligatorio (común, de zonas, municipal) de la oficina de farmacia no comprendiera la mañana del sábado y ésta permaneciera abierta en horario voluntario durante ese tiempo y como consecuencia de la adaptación horaria motivada por la aplicación del Decreto 188/1997 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, el trabajador/ra prestara servicios la mañana de los sábados, superando así las horas semanales previstas en este Convenio, la empresa estará obligada a establecer la compensación en descanso continuado, por mañanas o tardes, de las horas trabajadas en las mañanas de los sábados, salvo que entre la empresa y el trabajador/ra se establezca de común acuerdo un sistema diferente.

2.1.b. Oficinas de Farmacia no domiciliadas en Bilbao.

El empresario tiene la facultad de establecer un régimen horario de trabajo adaptado íntegramente a las previsiones del apartado 2.1.a) párrafo primero de este artículo, o bien, otro en el que se combine o coexista la prestación del trabajo, tanto en horario ordinario obligatorio para la oficina de farmacia establecido por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, como en el horario que sin tener ese carácter desde 1-1-2013, sí lo tuvo para el trabajador/ra con anterioridad a esa fecha, por haber prestado trabajo dentro del mismo, aún cuando este último horario conforme al Decreto 188/1997 del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco tenga a partir de 1-1-2013 la naturaleza de horario voluntario o de urgencia.

Alde horretatik, 188/1997 Dekretuaren arabera nahitaezko ohiko ordutegia eta langileek 2013ko urtarrilaren 1aren aurretik egiten zutena edo haien lan-kontratuetan ageri zena nahas ditzakete enpresaburuek; ez, ordea, 188/1997 Dekretuaren arabera nahitaezko ohiko ordutegia eta langileek 2013ko urtarrilaren 1aren aurretik egiten ez zuten edo haien lan-kontratuetan ageri ez zen beste ordutegi bat.

2.2. Bizkaiko farmazia-bulego guztietarako xedapenak.

2.2.a. Borondatezko ohiko ordutegia

Artikulu honetako 2.1.a) eta 2.1.b) atalek arautzen dutenari kalte egin gabe, farmazia-bulegoen titularrek indarrean dagoen araudiak eta, bereziki, 188/1997 Dekretuak ematen dizkieten ahalmenak eta eskumenak erabiltzen badituzte eta artikulu honetako 2.1.a) eta 2.1.b) atalek finkatzen duten ordutegia luzatzen badute euren borondatez, beste langile bat edo batzuk kontrata ditzakete 1997tik aurrera, atal hau aplikatzeagatik ordutegiaz beste ordutegi bat dutenak, edo lehendik enpresan dauden langileekin haien ordutegia aldatzea hitzartu.

Beste langile bat edo batzuk kontratatzen dituzten edo lehendik enpresan dauden langileekin haien ordutegia aldatzea hitzartzen duten gorabehera, kontratugileek nahi duten sistema hitzar dezakete lanordua banatzeko, muga bakarra dutela: Langileen Estatutuak lanaldien arteko eguneko hamabi orduko atsedena diari eta asteko egun eta erdikoari buruz xedatzen duena errespetatzea eta urteko lanorduen gehieneko kopurua ez gainditzea.

Aurreko paragrafoak lanordua banatzeko aipatzen dituen kontratu edo hitzarmenak egiten badira eta ezartzen dituzten ordutegiak ez badatoz bat Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak urte bakoitzean farmazia-bulegoei baimentzen dizkienekin, arau hauek bete behar dira:

1) Beste langile bat edo batzuk kontratatzen badituzte, farmazia-bulegoen titularrek eurek ezartzen duten ordutegia bete araz diezaiekete langileei.

2) Farmazia-bulegoen titularrek lehendik enpresan dauden langileekin haien ordutegia aldatzea hitzartzen badute, berriz, farmazia-bulegoei baimentzen dieten nahitaezko edo borondatezko ordutegiaren barruan lan egin behar dute langileek, baina, nahi izanez gero, beste hitzarmen bat egin dezakete enpresek.

2.2.b. 22:00etatik 09:00etarako larrialdietako ordutegia.

188/1997 Dekretuko 1. artikulua arabera, «larrialdietako ordutegia urteko egun guztietan 22:00etatik biharamuneko 09:00etara bitartekoa izango da».

Farmazia-bulegoek larrialdietako eta guardiako ordutegian irekita egon behar badute, zera egin dezakete enpresaburuek: 1997tik aurrera, beste langile bat edo batzuk kontratatu larrialdietako eta guardiako orduak egiteko, edo farmazian lehendik dauden langileei eskaini larrialdietako eta guardiako orduak egitea; larrialdietako eta guardiako orduak egitea farmazian lehendik dauden langileei eskaintzeko, hitzarmen edo aldaketetan adostu behar dute enpresek eta langileek.

Egoera hauetan aplikatu behar da aurrekoa:

1) Eusko Jaurlaritzaren ebazpen edo erabaki batek ezartzen duenean titularrek farmazia-bulegoak irekitzea.

2) Enpresek euren borondatez luzatzen dutenean farmazia-bulegoen larrialdietako ordutegia.

1997ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako kontratuek ezartzen dituzten ordutegiak ez badatoz bat Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak urte bakoitzean farmazia-bulego bakoitzari ezartzen dizkionekin, arau hauek bete behar dira:

1. Beste langile bat edo batzuk kontratatzen badituzte, farmazia-bulegoen titularrek eurek ezartzen duten ordutegia bete araz diezaiekete langileei.

Esta combinación o coexistencia se dará en todo caso entre el horario obligatorio del Decreto 188/1997 y el horario anterior a 1-1-2013 realizado por el trabajador/ra o que este/a tuviera incorporado al contenido de su contrato de trabajo antes de esa fecha, y no entre el horario ordinario obligatorio del citado Decreto y otro horario que el trabajador/ra no lo hubiera realizado o contratado antes de 1-1-2013.

2.2. Disposiciones Comunes para todas las Oficinas de Farmacia de Bizkaia.

2.2.a. Horario ordinario voluntario.

Sin perjuicio de lo regulado en el apartado 2.1.a. y 2.1.b. de este artículo, cuando el titular de la oficina de farmacia, haciendo uso de las facultades y competencias que la normativa vigente le otorga, en especial el Decreto 188/1997, ampliara voluntariamente el tiempo de su apertura respecto de los horarios previsto en dicho apartado 2.1.a. y b. podrá, desde 1997, contratar a uno o más trabajadores/ras con horario distinto del resultante de la aplicación de este apartado o acordar con el trabajador/ra ya vinculados a la empresa la modificación del horario existente.

Tanto en el supuesto de la/s nueva/s contratación/s como en el de la/s modificación/es acordada/s, las partes contratantes podrán establecer el sistema de distribución horario que convengan, sin más restricción que el respeto del límite legal del Estatuto de los Trabajadores relativo al descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, al semanal de día y medio, y al de no superar el tope anual de horas de trabajo.

De celebrarse los contratos o acuerdos modificatorios a los que alude el párrafo anterior, en el caso de que los horarios de trabajo previstos en ellos no se acomodaran en el futuro a los que anualmente le fueran autorizados a la oficina de farmacia por el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, se procederá del modo siguiente:

1) En el caso de nueva contratación el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.

2) En el supuesto de acuerdo modificatorio del horario de trabajo, el trabajador/ra quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

2.2.b. Horario de urgencia de 22:00 horas a 09:00 horas.

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 188/1997 «tendrá la consideración de horario de urgencia el comprendido entre las 22:00 horas y las 09:00 horas del día siguiente, durante todos los días del año».

Quando la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia y guardia y el empresario podrá proceder de la siguiente forma: bien contratando a partir de 1997 a otro/s trabajador/es/as para la realización de este horario, o bien ofreciéndoselo a los trabajadores/as ya existentes en la farmacia, en este caso mediante los acuerdos o modificaciones que de común consenso establezcan la empresa y el trabajador.

Esto anterior se aplicará en los siguientes casos:

1) Cuando la apertura de las oficinas de farmacia sea obligatoria para su titular por resolución o acuerdo del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.

2) Cuando la apertura de la oficina de farmacia responda a la decisión empresarial de ampliar voluntariamente su actividad en los horarios de urgencia.

Si en los contratos o acuerdos modificatorios, referidos en el párrafo anterior, celebrados a partir de 1-1-97, los horarios previstos no se ajustaran a los que el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco autorice cada año para cada Oficina de Farmacia, se procederá del siguiente modo:

1. En el caso de nueva contratación, el titular de la oficina de farmacia tendrá la facultad de adscribir al trabajador dentro del horario que sea fijado por el empresario.

2. Farmazia-bulegoen titularrek lehendik enpresan dauden langileekin haien ordutegia aldatzea hitzartzen badute, berriz, farmazia-bulegoei baimentzen dieten nahitazeko edo borondatezko ordutegiaren barruan lan egin behar dute langileek, baina, nahi izanez gero, beste hitzarmen bat egin dezakete enpresekin.

2.2.c. Lan-egutegia

Hitzarmeneko 13. artikuluko 2.2. ataleko a) eta b) letrek aipatzen dituzten 1997ko urtarrilaren 1etik aurrerako kontratuei dagokienez, xedatzen dutenari kalte egin gabe, kontuan izan behar dira arau hauek:

- Hitzarmen kolektiboa Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo 30 egunetatik aurrera egiten diren kontratuei dagokienez, enpresaburuek kontratuaren eranskin bat eman behar diete unean-unean langileen zerrandan dauden langileei, urtean urteko lan-egutegia eta, haren barruan, langileen lanegunak eta ordutegia adierazten dituen. Gainera, ondoko urteetako urtarrilaren lehen hamabostaldian, urte bakoitzeko lan-egutegia eman behar diete, lanegunetan eta ordutegietan izandako aldaketak jakinarazteko.
- Asteko lanaldiaren barruan langileek guardiak egin behar badituzte larunbatetan edota igandeetan eta, horregatik, kasu horretan bakarrik, astean 40 ordu baino gehiago lan egiten badute, lanaldiak metatuta (gutxienez, lanaldi erdiz lanaldi erdi) egokitu behar dira, hitzarmen kolektiboko urteko 1.760 orduko benetako lanaldia errespetatuta betiere.
- Alderdiak besterik hitzartu ezean, langileek urteko 1.760 ordu baino gehiago lan egiten badute edo litekeena bada langileek urteko 1.760 ordu baino gehiago lan egitea kontratuek ezartzen dituzten ordutegien ondorioz, sobera lan egindako ordu kopuruaren adinako atsedentaldia emanda konpentsatu behar zaie langileei soberako lana, lanaldi erdiz lanaldi erdi gutxienez.

Bestela, aparteko orduak balira bezala ordaindu behar dira sobera lan egindako orduak.

3. Larunbat santuan, farmazia-bulegoetako langile guztiak egin behar dute opor, baina larunbat santua laneguntzat hartu behar da ondorio guztietarako, eta dagozkion guardiak ezarri.

4. Gabon gaueko eta Gabon zaharreko arratsaldeak jaitzat hartu behar dira ondorio guztietarako, eta larrialdietako guardiak antolatuta behar dira.

5. Enpresek langile berriak kontratatzeari eta langileekin haien ordutegia aldatzeko hitzarmenak egiteari buruz artikuluko honetako 2.2. ataleko a) eta b) letrek xedatzen dutena betetzei kalte egin gabe, 40 lanorduko poltsa bat sortu behar da urtean. Lanordu guztiak artikuluko honetako 2.1. ataleko a) eta b) letrek arautzen duten nahitazeko ohiko ordutegi arruntaren barruan egiten dituzten langileekin bakarrik erabil dezakete enpresek poltsa, eta euren kabuz erabaki dezakete nola banatu; baldintza bakarra da langileei jakinaraztea erabili egingo dutela. Hauek dira poltsaren helburuak:

- Eguneko bederatzi ordutik gorako lanaldi arruntak antolatzeko, lanaldien arteko eguneko hamabi orduko atsedentaldiari eta asteko egun eta erdikoari kalte egin gabe.
- Lanaldiak irregularki banatzea, langileek farmazia-bulegoen ohiko, borondatezko, guardiako edo larrialdietako ordutegian lan egiten duten eta lanaldi osoa, laburra edo mistoa duten gorabehera.

Enpresaburuek alde bakarretik banatzen badituzte poltsako lanorduak eta igandeetan, jaiegun ofizialetan eta 22:00etatik 06:00etarako guardietan banatzen badituzte, berriaz ordaindu behar dizkiete langileei, alderdiak besterik hitzartu ezean. Formula honen bidez kalkulatu behar dute ordaina:

«Langileek urtean kontzeptu guztiengatik kobratzen duten soldata gordina zati hitzarmen kolektiboan ezarritako urteko ordu kopurua gehi %50.»

Igandeetan, jaiegunetan edo gauez lan egiten duten denboraren adinako atsedentaldia izan behar dute langileek konpentsagarri.

2. En el supuesto de acuerdo modificatorio del horario de trabajo, el trabajador/ra quedará integrado dentro del horario obligatorio o voluntario que le haya sido autorizado a la oficina de farmacia, sin perjuicio de que entre el trabajador y la empresa puedan llegar a un nuevo acuerdo.

2.2.c. Calendario Laboral.

En relación a las contrataciones realizadas a partir del año 1997 a las que se refieren las letras a) y b) del apartado 2.2 del artículo 13 del Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en las mismas, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- Para los contratos que se realicen a partir de los 30 días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el empresario deberá hacer entrega a los trabajadores/ras de la plantilla existentes en esa fecha del calendario laboral del año en curso que incluya sus días laborables y su horario como anexo al contrato. Asimismo, en la primera quincena del mes de enero de los años siguientes, el empresario deberá entregar en los mismos términos el calendario laboral de cada año, reflejando las variaciones en los días laborables y horario.
- Cuando la distribución de la jornada de trabajo semanal, comprenda la realización de guardias en sábados y/o domingos, y como consecuencia de ello, en este único supuesto, se supere las 40 horas semanales, el ajuste de jornada deberá realizarse acumuladamente, al menos por medias jornadas, sin perjuicio en todo caso del cumplimiento efectivo de las 1.760 horas anuales del convenio colectivo.
- Salvo acuerdo distinto entre las partes, cuando en virtud de los horarios establecidos se produjera o pudiera producirse en cómputo anual un exceso de horas sobre las 1.760 horas del convenio, se compensará al trabajador/ra con tiempo equivalente en descanso, acumulándose al menos en medias jornadas.

En el caso de que no se hiciera así, se retribuirán como horas extraordinarias.

3. El Sábado Santo vacará todo el personal de oficina de farmacia, sin perjuicio de que se considere laborable a todos los efectos, y de establecerse las correspondientes guardias.

4. Las tardes de Nochebuena y Nochevieja, se considerarán festivas a todos los efectos, montándose las correspondientes guardias de urgencia.

5. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2.2.a y b. de este artículo, sobre nuevas contrataciones y a los acuerdos modificatorios existentes entre empresa y trabajadores/ras, se acuerda la creación de una bolsa de 40 horas de trabajo en cómputo anual, que afectará exclusivamente a los trabajadores que tengan distribuidas la totalidad de las horas de trabajo, dentro del horario ordinario obligatorio dispuesto en el apartados 2.1.a. y b. de este artículo, de la cual podrán disponer libremente las empresas sin otro requisito que el de la notificación al trabajador/ra, y que tiene por finalidad la habilitación o autorización:

- De jornadas ordinarias de trabajo superiores a las 9 horas diarias sin perjuicio del descanso diario de 12 horas entre jornadas, y el semanal del día y medio.
- La distribución irregular por la empresa de las jornadas de trabajo, independientemente de que los trabajadores presen su trabajo, indistintamente en los horarios de la oficina de farmacia, ordinario, voluntario, guardia o de urgencia, tanto en jornadas de trabajo completas, parciales o mixtas.

Las horas de trabajo de dicha bolsa empleadas unilateralmente por el empresario en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22:00 horas a 06:00 horas, tendrán una remuneración específica, salvo acuerdo diferente entre partes, equivalente al resultado de aplicar la siguiente fórmula:

«Al cociente de dividir el salario bruto anual del trabajador por todos los conceptos salariales por el número de horas anuales pactadas en el Convenio Colectivo, se le aplica un incremento del 50%.»

El tiempo trabajado en domingo, festivo o nocturno, tendrá la compensación en descanso equivalente.

Betiere, urteko 40 lanorduko poltsa hitzarmeneko 13. artikulua bere indarraldirako ezartzen duen urteko gehieneko lanaldiaren barruan dagoela jo behar da.

Artikulu honetako 5. atalak xedatzen duena aplikatzeko, ezinbestekoa da enpresek urte bakoitzeko urtarrilaren lehen hamabost egunetan lan-egutegia, hitzarmenak ezartzen dituen urteko lanorduen eta, hala badagokio, urteko 40 lanorduko poltsaren banaketa eta ordutegia finka ditzaten. Gerora, aldatu egin ditzakete, langileak lanera joatekoak ez direnean (aldi baterako ezintasunen bat dela-eta, medikuek baja ematen dietenean; ordainpeko baimenen bat dutenean; edo astebetetik beherako baimena dutenean).

15. artikulua.—*Aparteko orduak*

Langileek egiten dituzten aparteko orduak ordu arrunt bakoitzaren ordainari %75 gehituta ordaindu behar dira. Langileek 22:00etatik 06:00etara egiten dituzten aparteko orduak ordaintzeko, berriz, ordu arrunt bakoitzaren ordainari %25 gehitu behar zaio, eta emaitzari %75 gehitu. Jaiegunitako aparteko orduak, azkenik, honela ordaindu behar dira:

a) 50.000 biztanletik gorako udalerrietan, jaiegunitako aparteko orduak ordu arrunt bakoitzaren ordainari %140ko gainordaina gehituta ordaindu behar dira.

Aparteko orduen ordainarekin batera gainordaina kobratzen duten langileek ez dute eskubiderik atsedenaldira konpentsagarria ere eskatzeko.

b) 50.000 biztanletik beherako udalerrietan, enpresek eta enplegatuek egiten duten hitzarmena bete behar da.

16. artikulua.—*Aldi baterako ezintasunagatik osagarria*

Langileek aldi baterako ezintasunen bat badute gaixotasun edo ezberarren baten ondorioz, enpresek Gizarte Segurantzaren sariak osatu behar dituzte, langileen hileko soldataren %100 arte, langileak egoera horretan dauden bitartean. Gehienez ere, hemezortzi hilabetez egin behar dute hori.

2013 eta 2014 artean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa sinatzerakoan, enpresaren eta Gizarte Segurantzaren konturako sariaren ehunekoan eta hileko soldataren %100aren arteko aldeari dagokio osagarria, eta, nahiz eta ehunekoak aldatu edo enpresak egun gehiagotan ordaindu behar egungo araudiak aldi baterako ezintasunagatik egozten dion saria, enpresek ez dute ordaindu behar gehiago.

17. artikulua.—*Oporrak*

Urteko ordainpeko oporraldia 30 egun naturalekoa da, eta langileek ezin dute eskatu ordetzko konpentsazio ekonomikorik.

Enpresaburuek eta langileek adostu behar dute noiz izango diren langileen oporrak.

Langileek bi hilabete lehenago jakin behar dute gutxienez noiz izango dituzten oporrak.

Enpresaren beharrak direla-eta langileek ezin badituzte hartu oporrak ekainaren 15aren eta irailaren 15aren artean (ezta ekainaren 15ean eta irailaren 15ean bertan), langileek eskubidea dute oporretako poltsa (hitzarmenaren araberako soldataren bost egun) ordain diezaieten edo beste bost eguneko oporraldia eman diezaieten; enpresaburuek aukeratu behar dute.

Aurreko paragrafoak aipatzen duen egutegiak finkatzen duen oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute haurdunaldia, erditzea edo edoskialdia dela-eta edo lan-kontratua eten da badago Legeko 48.4 eta 48 bis artikuluekin bat, langileek eskubidea dute aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartzeko oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, nahiz eta oporren urte naturala amaitua izan.

Aurreko paragrafoak aipatzen ez duen arrazoiren bat dela-eta langileek aldi baterako ezintasunen bat badute oporraldian eta, horregatik, ezin badituzte hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, eskubidea dute oporrak ezintasuna

En cualquier caso, la bolsa de 40 horas anuales se entiende comprendida dentro de la jornada máxima anual, señalada para los años de vigencia del Convenio en el artículo 13.1.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado 5), será imprescindible que las empresas dentro de los 15 primeros días de enero de cada año, establezcan el calendario de trabajo, la distribución de las horas de trabajo anuales del Convenio y en su caso la correspondiente a la bolsa de las 40 horas, y el horario, sin perjuicio de las posibles modificaciones posteriores en los supuestos de ausencia del trabajador por bajas médicas por I.T., licencias retribuidas o permisos que sean inferiores a una semana.

Artículo 15.—*Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el incremento del 75% que correspondería a cada hora ordinaria. Las horas extraordinarias trabajadas entre el período comprendido entre las 10:00 de la noche y las 06:00 de la mañana, se abonarán con un incremento del 25% y sobre su resultado se aplicará el 75% de incremento. Para el abono de las horas extraordinarias los días festivos, se establecen las siguientes condiciones:

a) En los municipios de más de 50.000 habitantes, se abonará la hora extraordinaria en día festivo con el 140% de recargo sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

El trabajador que perciba las horas extraordinarias con dicho recargo no podrá exigir además el descanso compensatorio.

b) En los municipios de menos de 50.000 habitantes, será válido el pacto establecido entre la Empresa y sus empleados.

Artículo 16.—*Complemento por incapacidad temporal*

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará al trabajador/ra las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario mensual, mientras permanezca en tal situación, con el límite de 18 meses.

Este complemento económico, que a la firma del convenio colectivo de vigencia 2013-14 es el diferencial existente entre los actuales porcentajes de la prestación a cargo de la empresa y de la Seguridad Social y el 100% del salario mensual, no tendrá variación al alza para la empresa en el caso de que se modificaran los referidos porcentajes o el número de días de la prestación de I.T. que la normativa actual imputa a cargo de la empresa.

Artículo 17.—*Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales.

El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/ra.

El trabajador/ra conocerá la fecha que le corresponda, al menos dos meses antes de su disfrute.

Si por necesidades de la empresa, las vacaciones tuvieran que disfrutarse fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores/ras de farmacia tendrán derecho a que se les abone la bolsa de vacaciones por el importe de 5 días de salario convenio o a que se les conceda 5 días de vacaciones, a opción del empresario.

Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el tra-

amaitutakoan hartzeko, oporren urte naturala amaitu eta hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira betiere.

Aurreko bi paragrafoek xedatzen dutena legedian onartzen diren aldaketetara egokitu behar da.

IV. KAPITULUA ORDAINKETAK

18. artikulua.—*Soldatak*

2013. eta 2014. urteko ordainsariak 2012. urteko mailetan jarraituko dute.

19. artikulua.—*Aparteko pagak*

Hitzarmen kolektibo hau bete behar duten langileek aparteko bi ordainsari dituzte, hileko soldata baten adinakoak, hitzarmeneko 20. artikulua arautzen dituen osagarriak gehituta, egun hauetan:

- Gabonetakoa: Abenduaren 15ean.
- Oporretakoa: Ekainaren 15ean.

Gainera, etekinen araberako ordainsari bat kobratzeko eskubidea dute, hileko soldata baten (oinarrizko soldataren eta hitzarmen kolektiboko 20. artikulua arautzen dituen osagarrien) adinakoak, eta enpresek hurrengo urteko martxoaren 15ean ordaindu behar diete.

20. artikulua.—*Antzinasunagatiko soldata-osagarria eta soldata-plus pertsonala*

Soldata-plus pertsonala. Langile bakoitzak 2003ko ekainaren 30erako ordura arteko antzinasunagatik bateratutako zenbatekoek eta aurreko hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa kontuan izanik aplikatu beharreko iogerek osatzen dute plusa. 2003ko ekainaren 30era arteko antzinasuna ezin da irentsi.

Langileek 2009ko abenduaren 31rako antzinasunagatik bateratutako zenbatekoak soldata-tauletako zenbatekoak bezainbat igo behar dira hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean.

Antzinasunagatiko soldata-osagarria. 2004ko urtarrilaren 1ean, langile guztien antzinasuna neurtzeko sistema berri bat sartu zen indarrean, 2003ko ekainaren 30ean indarrean zegoenaren ordean. Harekin bat, bosturteko amaituak (gehienez, bi) zenbatuz neurtzen da antzinasuna, langileek 18 urte dituztenetik. Antzinasuna neurtzeko sistema honek eta aurrekoak ematen duten emaitzak inola ere ezin ditu gainditu Langileen Estatutuko 25. artikulua 1994ko erreformaren aurretik ezartzen zituen ehunekoak.

Bosturteko bakoitza soldata-aulako soldataren %5 adinakoak izango da, eta 2009ko abenduaren 31n kontzeptu horretan finkatutako zenbatekoaren adinakoak, 2007-2009 hitzarmenean hitzartutako iogerekin oinarrituta. 2013-2014ko hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez da iogearik izango.

21. artikulua.—*Gaueko lanarengatiko plusa*

Gauez (22:00etatik 06:00etara bitartean) lan egiten duten langileek lanordu bakoitzeko soldata-gehiagari bat izan behar dute, hitzarmeneko oinarritzko soldataren %5ekoa. Gaueko lanak egunekoaren eduki berak izan behar ditu.

22. artikulua.—*Urruntasun-plusa*

Biziteritik kanpo lan egiten badute, hitzarmen kolektibo hau bete behar duten langile guztiek eskubidea dute lanera joateko garraio-biderik merkeenaren zenbatekoa ordain diezaieten, lan egin behar duten egunetan bakarrik. Gainera, biziterrian bertan etxetik lantokira daraman biderik laburrenetik 4 km baino gehiago egin behar dituzten langileek ere urruntasun-plusa kobratzeko eskubidea dute. Langileak bizilekuz aldatzen eta Bizkaitik kanpo kokatzen badira kontratua sinatu ondoren, enpresek ez dute inongo betebeharririk urruntasun-plusa ordaintzeko.

bajador/ra podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo dispuesto en los dos párrafos precedentes quedará sujeto a las modificaciones legales que pudieran aprobarse.

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 18.—*Retribuciones salariales*

Las retribuciones salariales de los años 2013 y 2014 se mantendrán en los niveles del año 2012.

Artículo 19.—*Pagas extraordinarias*

Los trabajadores/ras comprendidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán de dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad, incrementadas con los correspondientes complementos del artículo 20 del Convenio, en las siguientes fechas:

- Navidad: El 15 de diciembre.
- Vacaciones: El 15 de junio.

Asimismo, tendrán derecho a una paga de beneficios por un importe de una mensualidad constituida por el salario base más los complementos del artículo 20 del Convenio Colectivo que se abonará el 15 de marzo siguiente al año que corresponda.

Artículo 20.—*Complemento salarial por antigüedad y plus salarial personal*

Plus Salarial Personal. Este plus comprende las cantidades consolidadas por cada trabajador al 30-6-2003 por el concepto de antigüedad vigente a esa fecha, sin que la misma pueda ser absorbible, más los incrementos aplicables a su cuantía, atendiendo a lo pactado en convenios colectivos anteriores.

La cuantía consolidada por los trabajadores/ras por este concepto a 31-12-2009 tendrá el mismo incremento que el de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Complemento Salarial de antigüedad. A partir del día 1 de enero de 2004, entró en vigor para todos los trabajadores un nuevo sistema de antigüedad, en sustitución del anterior vigente a 30-6-2003, cuyo cómputo se realiza por quinquenios vencidos, con el límite de dos, a partir de los 18 años de edad del trabajador/ra, sin que por este sistema de cómputo de antigüedad y el anterior puedan rebasarse los porcentajes del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores antes de la reforma de 1994.

Cada quinquenio será igual a un 5% del salario de la tabla salarial, y a la cuantía consolidada por este concepto a 31-12-2009, en base a los incrementos pactados en el convenio 2007-2009. Durante la vigencia de este Convenio 2013-2014 no habrá incremento.

Artículo 21.—*Plus de nocturnidad*

Los trabajadores/ras que presten su trabajo, en tiempo nocturno, entre las 22:00 horas y 06:00 horas, percibirán un complemento salarial por cada hora de trabajo del 5% del salario base del Convenio. El trabajo en régimen nocturno tendrá los mismos contenidos que el diurno.

Artículo 22.—*Plus de distancia*

Todos los trabajadores/ras afectados por este Convenio Colectivo que desarrollen su trabajo fuera del Municipio de su residencia percibirán el importe del medio de transporte más económico, hasta llegar al trabajo, exclusivamente los días que tengan que prestar sus servicios. Como excepción del punto anterior, tendrán igualmente derecho al plus de distancia, aquellos trabajadores que tengan que desplazarse dentro del propio Municipio de su residencia a una distancia superior a 4 km computada desde su domicilio hasta el centro de trabajo por el camino vial más corto. Si el trabajador una vez contrato cambiara de domicilio fuera del territorio histórico de Bizkaia, la empresa no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

23. artikulua.—Ordainketa

Soldata eta soldata-osagarriak txeke bidez ordaindu behar dira, edo transferentzia bidez, langileek aukeratzen dituzten bankuen bitartez.

V. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

24. artikulua.—Laneko arropa

Enpresek bi mantal eman behar dizkiete urtean langile guzti, euren kontura, baita pare bat eskalapo eta atsedeen hartzeko bi pare galtzerdi (motz) ere bi urtean behin. Egoera onean ez daudenean, berriro egin behar dira.

25. artikulua.—Osasunaren zaintza

Kanpoko prebentzio-zerbitzu itunduaren bitartez, enpresek bete beharra dute langileen osasuna zaintzeko, haien lanpostuen arrisku espeziakoak kontuan izanik, Osalanek onartutako protokoloekin eta arauekin bat, urtean behin gutxienez.

Langileek azterketa medikoa ez onartzeko aukera dute, baina, enpresek eskatzen badiete, adierazpen bat sinatu behar dute, azterketa egin nahi ez dutela dioena. Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legeko 22. artikulua aipatzen dituen egoeretan, ordea, nahitaez egin behar dute: batetik, ezinbestekoa denean lan-baldintzek euren osasunean zer-nolako eragina duten neurtzeko eta euren osasun-egoerak eurak, gainerako langileak edo enprekin harremana duten beste pertsona batzuk arriskuan jartzen dituen egiaztatze eta, bestetik, arrisku espeziakoei eta jarduera bereziki arriskutsuei buruzko legezko xedapen batek behartzen dituean. Aurrez, langileen ordezkariek txosten bat egin behar dute.

26. artikulua.—Aseguru eta erantzukizun zibila

Badago aseguru-etxe baten erantzukizun zibileko aseguru bat, farmaziako lanean nahi gabe egiten dituzten egintzek langileei ekarzen dizkieten arriskuen gaineko erantzukizuna hartzen duena bere gain.

Enpresek aseguru-polizaren kopia bana eman behar diete eskatzen dieten langileei.

VI. KAPITULUA

LAGUNTZA-ARAUBIDEA

27. artikulua.—Maila-igoera eta lanbide-heziketa lanean

Mailaz igotzeko eta lanbide-prestakuntza jasotzeko eskubideei dagokienez, Langileen Estatutuko 23. artikuluan eta hori garatzen duten arauetan xedatutakoa beteko da.

28. artikulua.—Ikasteko beka

Ikasteko beka desagertu egingo dira 2013. eta 2014. urteetarako, Langileen Estatutuko 23. artikulua arautzen baitu langileen maila-igoera eta prestakuntza.

VII. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA, LANGILEEN SAILKAPENA ETA MAILA-IGOERAK

29. artikulua.—Lanaren antolaketa

Hitzarmen honek eta indarrean dagoen legediak xedatzen dutenarekin bat, enpresetako zuzendariak dute lana antolatzeko eskumena eta ardura.

Lana antolatzearen helburua da enpresen produktibitate-maila egokia izatea, giza baliabideen eta baliabide materialen ahalik eta erabilera onenean oinarrituz. Horretarako, alderdiek (zuzendaritzak eta langileek) jarrera aktibo eta arduratsua izan behar dute. Zuzendaritzako kideek eta langileek.

Artículo 23.—Pago de retribuciones

Los salarios y demás complementos salariales se abonarán por medio de cheque o transferencia a través de entidad bancaria designada por el trabajador/a.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 24.—Prendas de trabajo

Se facilitará a todo el personal de la empresa dos batas anuales con cargo a la misma, así como un par de zuecos, dos pares de medias y calcetines de descanso cada dos años, que serán repuestos cuando por su uso su estado no sea el adecuado a su fin.

Artículo 25.—Vigilancia de la salud

Las empresas están obligadas a realizar a través del servicio de prevención ajeno concertado una vigilancia de la salud de los trabajadores/ras adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo de conformidad a los protocolos o directrices aprobados por Osalan, y que en cualquier caso se realizará anualmente.

El reconocimiento será de libre aceptación para el personal, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo. Del carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/ras, los supuestos a los que se refiere el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/ras o para verificar si el estado de salud del trabajador/ra puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/ras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando, así se establezca en una disposición legal en relación con la pretensión de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 26.—Seguro y responsabilidad civil

Está establecido un seguro de responsabilidad civil con una Compañía de Seguros que cubre los riesgos de los trabajadores por actos que involuntariamente pudieran cometer en la realización de su trabajo en la Farmacia, y se les pudiera exigir responsabilidad por tal.

De la póliza de seguro la empresa facilitará una copia a los trabajadores/ras que lo soliciten.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 27.—Promoción y formación profesional en el trabajo

En los derechos de promoción y formación profesional se estará a lo recogido el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 28.—Becas de estudio

Para los años 2013 y 2014 queda suprimida la beca de estudios, en tanto en cuanto la formación y promoción del trabajador/a está regulada en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS

Artículo 29.—Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

30. artikulua.—Langileen sailkapena

Hitzarmen honetako sailkapenak azalpen hutsezkoak dira, eta ez dute behartzen aipatzen dituzten lanpostu guztiak betetzera, enpresen beharren eta bolumenaren arabera baita hori.

Hala ere, lanbide-kategoria jakin baten definizioak zehazten dituen funtzioak betetzen baditu enpresako langileren batek, indarrean dagoen legediak haren kategoriako langileei ezartzen dien ordaina eman behar zaio.

Kategoria edo espezialitate bakoitzari egokitutako eginkizunak ere azalpenezkoak dira, hitzarmen hau bete behar duten enpresetako langile guztiak nagusiek agintzen dizkieten lan eta eragiketa guztiak egin behar baitituzte, euren lanbidearen egiteko orokorren barruan betiere.

Lanbide-taldeak

Hau da langileen sailkapena, lanean betetzen dituzten eginkizunen arabera:

- I. Fakultatiboak.
 - II. Teknikariak
 - III. Farmaziako laguntzaileak.
 - IV. Administrariak
 - V. Mendekoak.
- I. taldea: Fakultatiboak
- II. multzoa: Teknikariak
- Laguntzaile nagusi diplomadunak.
 - Laguntzaile diplomadunak.
 - Farmaziako teknikariak.
- III. taldea. Farmaziako laguntzaileak.
- Farmaziako laguntzaileak.
 - Laguntzaileak.
 - Trebatzeko kontratudunak.
- IV. taldea. Administrariak.
- Kontulariak.
 - Ofizial administrariak.
 - Administrari laguntzaileak
- V. taldea. Mendekoak
- Mandatugileak.
 - Garbitzaileak.

Lanbide-kategoriak

I. taldea: *Fakultatiboak*.

Farmaziako doktore-titulua edo lizentzia dute, eta euren legezko gaitasunei lotutako zerbitzua egiten dute, farmazia-bulegoan.

II. multzoa: *Teknikariak*.

Kategoria hauetako langileak daude teknikarien artean:

Laguntzaile nagusi diplomadunak:

Farmazialarien Elkargoen Kontseilu Nagusiak egindako diploma dute eta, laguntzaile diplomadunaren lana egiteaz gain, gainerako langileen lana antolatzeaz arduratzen dira, hiru langile baitituzte gutxienez euren ardurapean; halaber, laguntzaile nagusi diplomadunen ardurapeko langileek farmaziako laguntzaileak edo laguntzaileak izan behar dute.

Laguntzaile diplomadunak:

Farmazialarien Elkargoen Kontseilu Nagusiak egindako diploma dute, eta laguntzaile diplomadunaren lana egiten dute, farmazialariek zuzenduta. Gainera, farmazialariek zuzenean kontrolatuta, formula magistralak prestatzeko beharrezko prestakuntza dute.

Farmaziako teknikariak

Lanbide-heziketako titulu egokia dute, eta Farmaziako eta farmaziako teknikari-titulua eta hura eskuratzeko gutxieneko ira-

Artículo 30.—Clasificación profesional

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas que se enumeran, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador/ra que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, con la retribución que a la misma corresponda conforme a la legalidad vigente.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador/ra al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Grupos profesionales

Los trabajadores por razón de sus funciones profesionales, se clasificará en los siguientes Grupos:

- I. Personal Facultativo.
- II. Personal Técnico.
- III. Personal Auxiliar de Farmacia.
- IV. Personal Administrativo.
- V. Personal Subalterno.

Grupo I: Personal facultativo.

Grupo II: Personal Técnico.

- Auxiliar Mayor Diplomado.

- Auxiliar Diplomado.

- Técnico/a de Farmacia

Grupo III: Auxiliar de Farmacia.

- Auxiliar de Farmacia.

- Ayudante/a

- Contratado en formación

Grupo IV: Personal Administrativo.

- Contable.

- Oficial/a Administrativo/a

- Auxiliar Administrativo

Grupo V: Personal Subalterno.

- Mozo-recadista.

- Limpiador/a.

Categorías profesionales

Grupo I: *Personal Facultativo*.

Es quien, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, ejerce en la Oficina de Farmacia los servicios profesionales para los que se encuentren legalmente capacitado.

Grupo II: *Personal Técnico*.

Comprende las siguientes categorías:

Auxiliar Mayor diplomado:

Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, que a parte de cumplir su misión como tal, es decir la de Auxiliar Diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal y, siempre que tenga como mínimo a tres personas a su cargo que tendrán que ser indefectiblemente auxiliares o ayudantes.

Auxiliar diplomado:

Es el Auxiliar que posee el diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, y realiza las funciones propias de su categoría profesional, bajo la dirección del farmacéutico y que con la preparación necesaria, bajo el control directo de este prepara fórmulas magistrales.

Técnico en Farmacia:

Es el trabajador que en posesión de la titulación adecuada de formación profesional realiza las funciones recogidas en el Real

kaskuntzak ezartzeko abenduaren 14ko 1689/2007 Errege Dekretuak edo haren ordezkio arauak xedatzen dituen funtzioak betetzen dituzte.

III. taldea: *Farmaziako laguntzaileak*.

Farmaziako laguntzaileak:

Laguntzaile-lanetan aritu dira lau urtez, eta farmaziako formulak eta espezialitateak salerosteko lan guztiak egiten dituzte, farmazialariek gainbegiratuta; eskaerak prestatzen dituzte; dokumentuak sailkatzen eta erregistratzen dituzte; eta Gizarte Segurantzaren erretzetak likidatzeko izapide administratiboak egiten dituzte.

Laguntzaileak:

Ikaskuntza amaitutakoan, farmaziako laguntzaileei euren eginkizunak betetzen laguntzen diete, farmazialariek gainbegiratuta.

Trebatzeko eta ikasteko kontratadunak

Hitzarmen kolektiboko 8. artikulua arautzen duen kontratua duten langileak dira.

Trebatzeko kontratua duten langileek lanbide arteko gutxieneko soldataren %85eko ordaina izan behar dute lehen eta bigarren urteetan, eta %90ekoa hirugarrenean. 18 urte baino gutxiago badituzte, bestalde, lanbide arteko gutxieneko soldataren %85eko ordaina izan behar dute gutxienez.

Artikulu honek xedatzen duena indarrean dagoen araudiak unean-unean ezartzen duenera egokitu behar da.

IV. taldea: *Administrariak*

Kontulariak:

Kontabilitate-lanak egiten dituzte: kontabilitate- edota ikasketan, balantzeak, kostuak, hornidurak eta diruzaintza prestatzeko elementu egokiak bildu eta abar, enpresen kontabilitate-planetan oinarrituz.

Ofizial administrariak:

Merkataritza-trafikorako beharrezko ezaupide teknikoak eta praktikak dituzte, eta euren ekimenez egin beharreko lanak egiten dituzte, haiei buruzko arauetan oinarrituz: gutunak eta merkataritza-kontratu arruntak idatzi; estatistikak landu, analisirako gaitasuna erabiliz; txostenak kudeatu; kontabilitate-liburuak transkribatu; eta gizarte-subsidioak eta -aseguruak eta soldata-agiriak likidatu.

Administrari laguntzaileak:

Administrazio-lanari buruzko ezaupide orokorrak dituzte, eta gutunak idazten dituzte, izapideak egiten, dokumentuak artxibatzen, fakturak prestatzen, interesak eta zergak likidatzeko egoera-orriak lantzen, mekanografiatzen... Horretarako, nagusien argibide zehatzei jarraitzen diete.

Mendekoak:

Mandatugileak:

Nagusiki, salgaiak garraiatzen dituzte; paketeak prestatzen eta banatzen dituzte, eta, hala badagokio, banaketa-lana kobratzen; mandatuen egiten dituzte; eta dokumentuak farmazia-bulegoaren barruan eta kanpoan hartzen eta ematen dituzte. Gainera, egiteko nagusien osagarri, garbiketa-lan orokorrak egiten dituzte.

Kategoria honetako langileen artean, 18 urtetik beherakoak eta adin horretatik gorakoak bereizten dira.

Garbitzaileak:

Garbiketa-lanez arduratzen dira nagusiki.

31. artikulua.—Maila-igoerak

Hauek dira maila-igoerei buruzko arauak:

I. taldeko: langileak enpresek izendatu behar dituzte, euren kabuz.

Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, o norma que lo sustituya, por el que se establece el título de técnico en farmacia y para farmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Grupo III: *Personal Auxiliar de Farmacia*.

Auxiliar de Farmacia:

Es quien, después de haber desempeñado durante cuatro años las funciones propias de Ayudante, realiza todas las labores concernientes a la dispensación de fórmulas y especialidades farmacéuticas, bajo la supervisión del farmacéutico, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social.

Ayudante:

Es el que, una vez realizado el aprendizaje, coopera a las funciones propias del Auxiliar, bajo la supervisión del farmacéutico.

Contratado para la formación y el aprendizaje.

Es el concertado por el trabajador/ra vinculado a la empresa por un contrato de formación regulado en el artículo 8 del Convenio Colectivo.

La retribución del contratado en formación será del 85 por ciento del salario mínimo interprofesional durante el 1.º, 2.º año del contrato y del 90% el tercero. Para los menores de 18 años, no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Lo previsto en este artículo, se acomodará a lo que en cada momento se establezca en la normativa vigente.

Grupo IV: *Personal Administrativo*.

Contable:

Es quién realiza tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos apropiados para confeccionar un plan contable y/o estudios, balances, costos, provisiones y tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Oficial Administrativo:

Es quién en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos, necesarios para el tráfico mercantil, realiza trabajos que requerirán propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, confección de liquidación de subsidios y seguros sociales, y de recibos de salarios, en base al conocimiento de las normas que los regulan.

Auxiliar Administrativo:

Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, realiza tareas de redacción de correspondencia de trámite archivo, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, o cualquier otro trabajo de la misma índole bajo instrucciones concretas de su superior.

Personal Subalterno:

Mozo-recadista:

Es el trabajador/ra que con carácter principal realiza el transporte de las mercancías, hace los paquetes y los reparte cobrando o no los correspondientes repartos, efectúa recados, recepciona y entrega documentos dentro o fuera de la farmacia y con carácter complementario las de limpieza en general.

Esta categoría se desglosa en mayores y menores de 18 años.

Limpiador - Limpiadora:

Es quien con carácter predominante se ocupa de las tareas de la limpieza.

Artículo 31.—Ascensos

Los ascensos se efectuarán conforme a las normas que a continuación se indican:

Grupo I: Se harán por libre designación de la empresa.

II. multzoa: Llaguntzaile nagusi diplomadunak enpresek izendatu behar dituzte, euren kabuz, laguntzaile diplomadunen artetik.

Enpresan 20 urte edo gehiago daramaten laguntzaile diplomadunek laguntzaile nagusi diplomadun bihurtu behar dute, euren ardurapean langileak izan edo ez.

III. taldea: Farmaziako laguntzaileak antzinatasunaren arabera izendatu behar dira, laguntzaileen artetik. Aurrez, gaitasun-probat egin behar dute.

Hitzarmen honek trebatzeko kontratuen iraupenari buruz ezartzen duen gehieneko denbora igarotakoan enpresan jarraitzen duten trebakuntza-kontratudun langileek farmaziako laguntzaile bihurtu behar dute.

Laguntzaileek farmaziako laguntzaile bihurtu behar dute kategoria berean lau urte emandakoan. Farmaziako laguntzaileentzako lanpostu hutsik ez badago, berriz, ordura arte egiten zituzten lanak egiten jarraitu behar dute farmaziako laguntzaileentzako lanpostu hutsik ez dagoen bitartean, baina haien ordaina izan behar dute.

Gaitasun-probek praktikoak izan behar dute nagusiki, eta hautagaiek egin beharreko lanei buruzkoak izan behar dute.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

32. artikulua.—*Diziplina-araubidea*

Enpresetako zuzendariak zigorrak jar diezazkiekete langileei. Hauek dira hutsegiteen eta zigorren mailak:

Hutsegiteen mailak

Langileek egiten dituzten hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren arabera.

Hutsegite arinak: Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

1. Hilabetean 15 minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.

2. Kasuan kasuko baja garaiz ez helaraztea, lanera arrazoi justifikatu batengatik huts egiten denean, non eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.

3. Lanean 30 minutu baino gutxiago huts egitea. Enpresak nolabaiteko kalteren bat badu edo lankideek ezbeharren bat badute horren ondorioz, hutsegitea larritzat edo oso larritzat har daiteke, kasuan-kasuan.

4. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.

5. Nor garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

6. Bezeroak behar adinako zuzentasunaz eta arretaz ez zerbitzatzea.

7. Enpresari bizileku-aldaketak ez jakinaraztea edo oker jakinaraztea. Hutsegite hau nahita edo maltzurkeriaz egiten bada, hutsegite larritzat hartu behar da, eta, kalterik ekartzen badio enpresari, oso larritzat.

8. Enpresaren bulegoetan lankideekin liskarrean ibiltzea.

9. Justifikaziorik ez badago, hilabetean egun batean lanera ez joatea.

Hutsegite larriak: Hutsegite larritzat hauek joko dira:

1. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean hiru aldiz baino gehiago berandutzea lanera joaten.

2. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean bi egunez ez joatea lanera.

3. Familian eta helbidean izandako aldaketak garaiz ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren eraginik badute. Hutsegite hau maltzurkeriaz egiten bada, oso hutsegite larritzat hartu behar da.

4. Lanorduetan jolasean edo arreta galduta ibiltzea.

Grupo II: Los Auxiliares Mayores Diplomados se designarán libremente por la Empresa entre los Auxiliares Diplomados.

El Auxiliar Diplomado que lleve como mínimo 20 años en la empresa pasará a ser Auxiliar Mayor Diplomado tenga o no personal a su cargo.

Grupo III: Los Auxiliares de Farmacia se designarán entre los ayudantes por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El contratado en formación que continúe en la empresa, una vez superado el tiempo máximo del contrato de formación previsto en este convenio, pasará a la categoría de ayudante.

Los ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar a los cuatro años de permanencia en su categoría. En el caso de no existir vacante de Auxiliar percibirá la remuneración de este pero continuando, mientras no se produzca, en el desempeño de las funciones que venía realizando.

Las pruebas de aptitud, tendrán un carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos que hayan de realizarse.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.—*Régimen disciplinario*

Los trabajadores/ras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que puede afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

8. Las discusiones entre trabajadores/ras dentro de las dependencias de la empresa.

9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante el período de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. Nagusien lan-arloko aginduei men ez egitea. Hutsegiteak diziplina nabarmen urratzea ekartzen badu edo kalte nabarmena eragiten badio enpresari, oso hutsegite larritzat hartu behar da.

6. Arduragabeki edo zabarki aritzea lanean, zerbitzuaren funtzionamendu onean eragina badu.

7. Lanean zuhurtzia gabe aritzea. Langilea bera edo lankideak ezbeharren bat izateko arriskuan jartzen baditu edo instalazioak matxuratzeko arriskua ekartzen badu, oso hutsegite larritzat har daiteke.

8. Lan partikularrak egitea lanaldiaren barruan, baimenik izan gabe, eta enpresaren tresneria noren helburuetarako erabiltzea.

9. Zerbitzu-egintzatik kanpo enpresaren uniformeak jantzita horditzea, uniformeak enpresa identifikatzeko bide ematen badu.

10. Enpresak aldi baterako ezintasuna kontrolatzeari uko egitea.

11. Farmazia-bulegoan erretzea.

12. Sei hilabetean, idatzizko jakinarazpena hartu ondoren, hutsegite arin bat baino gehiago egitea, nahiz eta hutsegiteak ezberdinak izan.

Hutsegite oso larriak: Hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Justifikaziorik ez badago, sei hilabetean 10 aldiz baino gehiagotan edo urtebetean hogeitaz aldiz baino gehiagotan bost minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.

2. Agindutako lanetan iruzur egitea, nolanhiko sariak edo mesedeak onartzea, desleialkeriaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea; enpresari, lankideei edo beste inori enpresaren bulegoetan edo, lanaldiaren barruan, beste nonbait lapurtzea edo ebastea; eta, enpresaren berariazko baimena izan gabe, noren edo besteren kontura salerosketak negoziatzea eta nork bere buruari saltzea edo kobratzea.

3. 7 Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat duela sinestazten saiatzea.

4. Nor beste langile bat den itxurak egitea enpresak langileak lanean dauden egiaztatzeke ohiko baliabideak erabiltzen ditueanean.

5. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmen.

6. Enpresaren lehengaiak, tresnak, lanabesak, makinak, gailuak, instalazioak, eraikinak edo dokumentuak desagerrarazi, balliogabetu edo kaltetzea.

7. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen isilekotasuna urratzea eta nahitaz isilpean mantendu beharreko datuak enpresatik kanpoko elementu arrotzei ematea.

8. Nork bere burua garbitzeko edo txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

9. Nagusiei eta haien senideei, lankideei eta, oro har, bezeroei tratu txarrak ematea hitzez edo egintzaz; autoritateaz abusatzea; eta haiekin errespetu edo begirunerik gabe jokatzeko.

10. Lanaldian eta lanpostuan nabarmen hordituta eta drogatuta egotea.

11. Laneko errendimendu normalak nahita eta etengabe behera egitea, legediak onartutako eskubideren baten ondorio ez bada.

12. Kontratuaren onustea urratzea eta konfiantzaz abusatzea lanean.

13. Bezeroen aurrean lankideekin liskarrean ibiltzea.

14. Ardura edo zuhurtziarik gabe jokatzekoetik ezbehar larriak eragitea.

15. Erantzukizuneko lanpostua izanik, lanean huts egitea.

16. Justifikaziorik ez badago, hilabete batean hiru lanegunetan edo hiru hilabetean bost lanegunetan lanera ez joatea.

5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/ra, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear instrumentos de la empresa para usos propios.

9. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

10. La negativa del trabajador/ra a someterse al control por parte de la empresa en el supuesto de I.T.

11. Fumar en las dependencias de la oficina de farmacia.

12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones de edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la Empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los Jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Trascusión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. Las discusiones entre trabajadores/ras en presencia del público.

14. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

15. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

16. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborales dentro de un mes o de cinco días laborales en un trimestre.

17. Hamabi hilabetean hutsegite larri bat edo oso hutsegite larri bat baino gehiago egitea, nahiz eta hutsegiteak ezberdinak izan.

Zigor-araubidea: Enpresetako zuzendariak dute zigorrak jartzeko eskumena, hitzarmen honek xedatzen duenarekin bat.

Gehienezko zigorrak: Hauek dira kasuan-kasuan jar daitezkeen gehieneko zigorrak, hutsegiteen larritasunaren arabera:

1. *Hutsegite arinak egiteagatik:* Hitzeko kargu-hartzea, idatziko ohartarazpena, eta enplegua eta soldata etetea, bi egunehi gehienez.

2. *Hutsegite larriak egiteagatik:* Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.

3. *Hutsegite oso larriak egiteagatik:* Hamasei eta hirurogei egun bitarte enplegu eta soldata gabe uzteak lan-kontratua desgaitera.

Preskripzioa Enpresetako zuzendariak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendariak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zehatzekoak, hoguei egunera; eta oso falta larriak zehatzekoak, 60 egunera. Betiere, faltak zehatzeko eskumenak, falta egina eta sei hilabetera preskribatzen du.

Aipatutako hutsegiteen zerrenda azalpenezkoa besterik ez da, eta, hortaz, enpresetako zuzendariak zigorgarritzat hartu behar dute indarrean dagoen lan-araudiak xedatzen dituen betebeharrak urratzea eta kontratua nolana ez betetzea.

Zigorrak jartzeko, legedi orokorrak xedatzen dituen izapideak egin behar dira.

IX. KAPITULUA

ASKOTARIKO XEDAPENAK

33. artikulua.—*Langileak atxilotzen dituztenerako bermeak*

Langileren bat atxilotzen badute eta are haren aurkako egin-bide judizialak hasten badituzte, langileak eskubidea du lanpostua gorde diezaioten, eskubidea baitu lanera itzultzeko, errudun deklaratzeko dutenean izan ezik.

34. artikulua.—*Abisuen banaketa eta argitalpena*

Sindikauen oharra zabaldu eta argitaratzeari dagokionez, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan edo hori ordeztzen duen arauan jasotakoa aplikatuko da.

35. artikulua.—*Erretiroa eta enplegua*

Erretiroari eta enpleguari dagokionez, unean-unean indarrean dagoen araudia errespetatuko da.

36. artikulua.—*Berme eta eskubide sindikalak*

Langileen ordezkariak eskubidea dute hilabetean ordainpeko ordu kopuru jakin bat izateko, euren ordezkariak behar bezala edo indarrean dagoen legediak xedatzen duen bezala egiteko. Langileen Estatutuko 68.e) artikuluekin bat, hilabetean 15 ordu dituzte.

Hitzarmenaren negoziatio-batzordeko kideek —pertsonaleko ordezkariak ordeztuz— eta Hitzarmen honetako 37. artikuluko batzorde paritarioko kideek, behar den denborarako soilik, dagozkion bileretara eta joateko baimen ordaindua izango dute. Gehienez, sindikatu bakoitzeko bi kidek hartu ahal izango dute baimen hori.

Enpresaren eskariz, bileretara bertaratu direla egiaztatu beharko dute, negoziatio-batzordearen edo batzorde paritarioaren idazki baten bidez.

Sindikatu bakoitzeko bi kidek baino ezin izangod ute baimen hori hartu. Sindikatuak negoziatio batzordearen edo batzorde paritarioaren batzarretara joan ahal izango diren pertsonen zerrenda aurkeztuko dute batzorde paritarioan, eta pertsona horiek aldatu ahal izango dira geroago, batzorde paritariora idazkia helaraziz.

17. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distintas naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

Régimen de sanciones: Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. *Por faltas leves:* Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. *Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. *Por faltas muy graves:* Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Prescripción: La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 33.—*Garantías detención trabajador*

Si se produjera la detención del trabajador/ra, e incluso si se le instruyeran diligencias judiciales, conservará y tendrá derecho a su reingreso al puesto de trabajo, excepto aquellos casos en que se le declare culpable.

Artículo 34.—*Difusión y publicación de avisos*

En relación con la difusión y publicación de avisos de los distintos sindicatos se estará a lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad sindical o normativa que la sustituya.

Artículo 35.—*Jubilación y empleo*

Respecto a la jubilación y el empleo deberá respetarse la normativa vigente en cada momento.

Artículo 36.—*Garantías y derechos sindicales*

Los Delegados de personal, tienen derecho a disponer de un crédito horario mensual retribuido para desarrollar sus funciones representativas en los términos previstos o que pueda regular la legislación vigente (según artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores 15 horas mensuales).

Los miembros de la comisión negociadora del convenio, en sustitución de los delegados de personal, así como los componentes de la comisión paritaria del artículo 37 de este Convenio, con el límite de dos personas por sindicato tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a las reuniones correspondientes por el tiempo estrictamente necesario para ello.

Deberán aportar, a requerimiento de la empresa, justificación de asistencia mediante escrito de la comisión negociadora o de la comisión paritaria.

Este permiso solo podrá ser disfrutado por dos personas por cada sindicato. Los sindicatos presentarán a la comisión paritaria un listado de personas que podrán acudir a las reuniones de la comisión negociadora o la comisión paritaria pudiendo modificar dichas personas posteriormente mediante escrito a la comisión paritaria.

37. artikulua.—Batzerde paritarioa

Batzerde paritario bat sortuko da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, alderdiak adiskidetzeko, eztabaidak ebazteko eta hitzarmena betetzen den zaintzeko.

Osaera:

Hitzarmen kolektiboa sinatzen duten sindikatuek eta enpresa-elkarteek eratuko dute Batzerde Paritarioa, hau da, Bizkaiko Farmazia Bulegoetako Profesionalen Elkartek, Bizkaiko Farmazia Bulegoetako Laguntzaileen eta Enplegatuen Elkartek, eta Bizkaiko Botikarien, Erregenteen, Adjuntoen, Ordezkoen eta Jarduniki gabe-koen Elkartek (AFRASSEBI).

Enpresen eta sindikatuen ordezkariak hiruna kide izango dituzte Batzerde Paritarioan.

Batzerde Paritarioko kideek idazkari bat aukeratu behar dute elkarren artean.

Batzerde Paritarioaren helbide ofiziala EAEko Lan Harremanen Kontseiluaren helbidea izango da: Urkixo zumardiko 2. zenbakiko 3. solairua (Bilbo).

Prozedura:

Batzerde Paritarioak aztertzen dituen gaiak ohikoak edo ezohikoak izan daitezke.

Ezohiko gaiak dira hitzarmen kolektiboaren edozein sinatzailek proposatzen dituenak eta Batzerde Paritarioari helarazten dion datziak halakotzat hartzen dituenak berariaz.

Batzerde Paritarioak hamabost egunetan ebatzi behar ditu ohiko gaiak, eta zazpi egunetan ezohikoak.

Batzerde Paritarioari proposatzen zaizkion aztergai buruzko txostenak, oroitadizkiak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzerde Paritarioa, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzerde Paritarioak aztergai baten berri duenean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeei helarazi behar die, posta elektronikoki edo fax bidezko jakinarazpen baten bidez ahal dela. Era berean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeei Batzerde Paritarioan dituzten ordezkariak eman behar diete aztergai berri.

Batzerde Paritarioan ordezkariak dituzten erakundeei aholkulariak izenda ditzakete, Batzerdearen bileretan parte hartzeko. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botorik.

Batzerde Paritarioaren erabakiak ordezkariak bakoitzaren (sindikatuen eta enpresa-elkarteen) gehiengoak onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeei Batzerdean dituzten ordezkarien ehunekoa hartu behar da kontuan.

Funtzioak:

1. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea:

1.1. Kontsulta egiten duten alderdiek planteatzen dituzten gaietara mugatu behar dute Batzerde Paritarioaren erabakiek, eta kontuan hartu behar dituzte eskatzaileek zuzenean edo Batzerde Paritarioaren eskaerari erantzunez aurkezten dituzten dokumentu osagarriak eta Batzerde Paritarioaren balorazioak.

1.2. Batzerde Paritarioaren erabakiak hitzarmen kolektiboa bezain eraginkorrak izango dira alde juridikotik, Langileen Estatutuko 91.4. artikulua xedatzen duenarekin bat.

1.3. Hitzarmen kolektiboaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboetan, beste prozedura judicial edo ordezkari planteatu aurretik, Batzerde Paritarioak hartu behar du esku.

2. Hitzarmen kolektiboko 38. artikulua hitzarmen kolektiboko lan-baldintzak ez aplikatzeari buruz xedatzen duenaren gaineko eskaerak arduratzea, aipatutako artikulua ezartzen dituen baldintzetan eta epeetan.

3. Hitzartutakoa betetzen den zaintzea.

4. Sinatzaileek PRECO EAEko gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren barruko bitartekaritza- eta arbitraje-prozeduren bitartez ebazaraz ditzakete Batzerde Paritarioaren barruan haren eskumenen inguruan sortzen diren desadostasunak. Euskal Autonomia Erkidegoko Etxebizitza Bideratzeko Plana.

Artículo 37.—Comisión paritaria

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de Convenio Colectivo.

Composición:

La Comisión Paritaria está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio Colectivo., es decir, la Asociación Profesional de Oficinas de Farmacia de Bizkaia la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Bizkaia, y la Agrupación de Farmacéuticos, Regentes, Adjuntos, Sustitutos y Sin Ejercicio de Bizkaia –AFRASSEBI–.

La representación Empresarial y la representación Sindical tendrán tres miembros cada una de ellas en la Comisión Paritaria.

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá a una que realizará las labores de Secretaria.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales de la C.A.P.V., Alameda de Urquijo, 2, 3.º, Bilbao.

Procedimiento:

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

Tendrá la calificación de extraordinaria cuando la cuestión sea planteada por cualesquiera de las organizaciones signatarias del Convenio Colectivo y así sea calificado expresamente en el escrito dirigido a la Comisión Paritaria.

Las cuestiones ordinarias deberán resolverse en el plazo de 15 días y las extraordinarias en el máximo de siete días.

Cuando los asuntos planteados a la Comisión Paritaria incorporen informes, memorias o relación de otros documentos se presentará un número de copias igual al de miembros de la Comisión Paritaria.

Recibido en la sede de la Comisión Paritaria el asunto a ella sometido, se dará traslado a las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo mediante notificación preferentemente por correo electrónico, fax, correspondiendo a las mismas la notificación a las personas que les representen en la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que designen las organizaciones presentes en la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayorías de cada una de las representaciones, social y empresarial atendiendo a los porcentajes de representación en la misma de las organizaciones firmantes del Convenio.

Funciones:

1. Interpretación del Convenio Colectivo:

1.1. El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

1.2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.

2. Conocer de las solicitudes relacionadas con la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo referenciado en el artículo 38 del Convenio Colectivo en los términos y plazos señalados en dicho artículo.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación a cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO. (Procedimiento Resolución de Conflictos Colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco)

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean, batzorde paritarioa hiru hilez behin batzartuko da hitzarmenaren garapena aztertzeko, eta, halaber, sektorearen egoera orokorrari so egiteko. Horretarako, alderdiek nahi beste txosten eta datu eraman ahal izango dituzte.

38. artikulua.—*Hitzarmen kolektiboko lan-baldintzen aplikaziorik eza*

Estatutuko 82.3. artikulua edo haren ordezko arauak xedatzen dutena aplikatu behar da, berezitasun hauek kontuan izanik:

a) Enpresaburuek kontsulta egiteko txanda bat hasten badute langileen ordezkariekin edo enpresetako langileek izendatzen dituzten batzordeekin eta hitzarmenik ez badago, alderdiek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari helaraz diezazkiokete desadostasunak, enpresaburuek euren helburuei uko egiten dietenean izan ezik. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak desadostasunak planteatu eta zazpi egun ditu iritzia emateko.

b) Batzorde Paritarioak erabakirik onartzen ez badu eta enpresek ez badiete uko egiten euren helburuei, alderdiek PRECO EAEko gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren barruko arbitraje-prozeduren bitartez ebatzi behar dituzte eztabaidak.

Aurreko paragrafoak xedatzen duenaren aplikazioa eraginkorra izan dadin, konpromisotzat hartu behar da: eztabaidak lehenik PRECO EAEko gatazka kolektiboak ebazteko prozedura loteslearen bitartez ebatzen ahalegintzeko konpromisotzat.

39. artikulua.—*Langileen estatutuaren aplikazioa*

Langileen Estatutua da arau osagarria. Hitzarmen kolektiboa langile guztiei oro har aplikatu behar ez zaien gaietan, Langileen Estatutuak xedatzen duena aplikatu behar da.

I. AZKEN XEDAPENA

Alderdi sinatzaileek baliozko solaskide direla berretsi dute, eta horixe aitortu diote elkarri, arrazoizko lan-harremanak bideratzeko erakundeen bitartez. Helburua da gure dinamika sozialak sorrarazten dituen gatazka eta arazo guztiak konpontzen laguntzea, elkarrekiko errespetuan oinarrituz.

II. AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honen sinatzaileek adierazi dute hurrengo hitzarmenaren lurralde-eremua Euskadi izan dadila nahi dutela.

ERANSKINA

188/1997 Dekretua, uztailaren 29koa, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailarena, jendeari atenditzeko farmazia-bulegoen ordutegia zehazten duena

4. artikulua.—*Farmazia-bulego guztientzako obligaziozko ohiko ordutegia*

Euskal Autonomia Erkidegoko farmazia-bulego guztiak jendea atenditzeko obligazioz egongo dira irekita: astelehenetik ostiralera, biak barne, 30 ordu, ondoko banaketa kontuan harturik:

- Goizean: 09:00etatik 13:00etara.
- Arratsaldean: 17:00etatik 19:00etara. 00 ordu.

5. artikulua.—*Zona farmazeutiko bakoitzeko obligaziozko ohiko ordutegi espezifikoa*

1. Aurreko atalean aurrez ikusitako orduetatik aparte, zona farmazeutiko berean kokaturiko farmazia-bulego guztiak astean 5 ordu, beti berberak, egongo dira irekita jendearentzat.

2. Ordu horiek honela banatuko dira:

a) Astelehenetik ostiralera, biak barne, banaketa hori goizeko edota arratsaldeko jardunaldien bitartean, egun guztietan modu berean, egin beharko delarik.

b) Astelehenetik ostiralera, goizez eta/edo arratsalde, eta larunbat goizeko jardunaldia. Kasu honetan, larunbatetako goizeko ordutegiak ez du guztiz bat etorri beharrik asteko gainerako goizeko ordutegiarekin: alegia, irekitzeko ordua ordubetez atzera daiteke eta itxekoa ordu erdiz atzeratu edo aurreratu. Nolanahi ere,

Durante la vigencia del convenio colectivo la comisión paritaria se reunirá trimestralmente para analizar el desarrollo del convenio y se examinará además la situación global del sector, aportando las partes los datos o informes que consideren oportunos.

Artículo 38.—*Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo*

A este respecto se estará a lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto o norma que lo sustituya con la siguiente particularidad:

a) Iniciado a instancia del empresario, el período de consultas con la representación de los trabajadores o, en defecto de estos, con la comisión designada por los trabajadores de la empresa, y el mismo finalizara sin acuerdo, cualquiera de las partes, salvo que el empresario desistiera de su pretensión, podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse a contar desde la fecha en la que la discrepancia fuera planteada.

b) Cuando la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo, y la empresa no hubiera desistido de su pretensión, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante del PRECO.

En aras a la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, se acuerda que, lo previsto en él tiene naturaleza de acta de compromiso previo de sometimiento al arbitraje vinculante del PRECO.

Artículo 39.—*Aplicación del estatuto de los trabajadores*

El Estatuto de los Trabajadores regirá como norma supletoria. En aquellas materias en las que el Convenio Colectivo no haya previsto su aplicación con carácter general a todos los trabajadores también les será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL I

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales en orden a instrumentar a través de las organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

DISPOSICIÓN FINAL II

Los firmantes de este Convenio manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del próximo Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

ANEXO

Decreto 188/1997, de 29 de Julio del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, por el que se determina el horario de atención al público de las Oficinas de Farmacia

Artículo 4.—*Horario ordinario obligatorio común para todas las oficinas de farmacia*

Todas las oficinas de farmacia de la Comunidad Autónoma permanecerán abiertas y prestarán obligatoriamente la atención al público, de lunes a viernes, ambos incluidos, durante 30 horas, con la siguiente distribución:

- Jornada matinal: de 9:00 a 13:00 horas.
- Jornada vespertina: de 17:00 a 19:00 horas.

Artículo 5.—*Horario ordinario obligatorio específico de cada zona farmacéutica*

1. Además de las horas previstas en el artículo anterior, todas las oficinas de farmacia ubicadas en la misma zona farmacéutica permanecerán abiertas al público 5 horas semanales comunes.

2 Su distribución podrá realizarse:

a) De lunes a viernes, ambos incluidos, debiendo ser dicha distribución, entre las jornadas matinal y/o vespertina, igual para todos los días.

b) De lunes a viernes, en jornada matinal y/o vespertina y la jornada matinal de los sábados. En éste supuesto, el horario matinal de los sábados podrá no ser totalmente coincidente con el horario matinal de apertura y cierre del resto de la semana, pudiendo retrasarse la hora de apertura hasta en una hora y la hora de cierre

larunbat goizetan gutxienez 3 ordu eta 30 minutu egongo da irekita publikoarentzat farmazia-bulegoa.

c) Larunbateko goizeko jardunaldia.

6. artikulua.—Udal-esparruko obligaziozko ohiko ordutegia

1. Aurreko ataletan bildutako orduetatik aparte, udalerrri bateko farmazia-bulego guztiek astean 5 ordu, beti berdinak, eman go dituzte jendea atzitzeko.

2. Ordu horiek banatzeko modua aurreko ataleko 2. idatz-zatian adierazitako berbera izango da.

3. Banaketa horrek larunbateko goizeko jardunaldia —zati batean edo osorik— hartzen duenean, Osasun Agintaritzak banaketa berezia onartu ahalko du, betiere baldintza hauek betetzen badira:

a) 25.B.2 artikuluan aurrez ikusitako txandaketa-sisteman oinarritutako ordutegi-proposamena udalerrri jakin bateko farmazia-bulegoetako titular guztiek eskatzea.

b) Udalerrriko farmazia-bulego guztiek, hilean-hilean, asteko 40 ordu batez beste egitea.

c) Larunbat goizetan irekita dauden farmazia-bulegoen kopurua ez izatea 9. atalean ezarritakoari jarraituz irekita egon behar dutenen kopurua baino txikiagoa.

d) Tokian tokiko botikarien elkargo ofizialaren proposamena jasotzea, 26.4 atalean ezarritakoaren ildotik.

4. Salbuespen gisa, udalerrri jakin bateko farmazia-bulegoetako titular guztiek eskatzen dutenean, osasun-agintaritzak onartu ahal izango du udal-esparruko obligaziozko ohiko ordutegia zabaltea aipatu udalerrirako, gehienez, astean 5 ordutan.

5. Halaber, eta aparteko gauza moduan, 2.500etik beherako biztanleko udalerrrietan, osasun-agintaritzak onar dezake, botikari interesatuak hori eskatzen duenean, farmazia-bulegoa jendearentzat irekita ez egotea, atal honetako 1. idatz-zatian aipatutako orduetan, baldin eta udalerrri horretan atentzio farmazeutiko egokia garantizatzen bada.

7. artikulua.—Borondatezko ohiko ordutegia

Obligaziozko ohiko ordutegia bete eta gero, eta ohiko ordutegiaren barruan, farmazia-bulegoek jendearentzat borondatez ireki ahal izango dute, beren titularrek Botikarien Elkargo Ofizialean aurkeztutako urte guztirako ordutegian.

Borondatezko ohiko ordutegia betetzeko proposamenek dekretu honetako 25. ataleko A.c), B.3.1, B.3.2, B.4., C, D eta E idatz-zatietan adierazitako aukeretak bati eutsi beharko diote, ezingo delarik aukera horiek zatitzerik proposatu.

re ampliarse o reducirse en un máximo de media hora. En todo caso, la jornada matinal del sábado deberá cubrir un mínimo de 3 horas y 30 minutos de atención al público.

c) La jornada matinal de los sábados.

Artículo 6.—Horario ordinario obligatorio de ámbito municipal

1. Además de las horas comprendidas en los artículos anteriores, la totalidad de las oficinas de farmacia de un mismo municipio deberán prestar otras 5 horas semanales comunes de atención al público.

2. La distribución de dichas horas podrá realizarse de manera idéntica a la prevista en el apartado 2 del artículo anterior.

3. Cuando la distribución incluya total o parcialmente la jornada matinal de los sábados, la Autoridad Sanitaria podrá autorizar una distribución especial de las mismas, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la propuesta horaria con el sistema de alternancia previsto en el artículo 25.B.2 sea solicitado por la totalidad de los titulares de las oficinas de farmacia de un municipio.

b) Que se alcance la media de 40 horas semanales, en cómputo mensual, para todas las oficinas de farmacia del municipio.

c) Que el número de oficinas de farmacia abiertas al público en la jornada matinal de los sábados no sea, en ningún caso, inferior al número de oficinas de farmacia que deben permanecer abiertas al público conforme a lo dispuesto en el artículo 9.

d) Que haya sido propuesto por el Colegio Oficial de Farmacéuticos correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4.

4. Excepcionalmente, cuando sea solicitado por la totalidad de los titulares de oficinas de farmacia de un determinado municipio, la Autoridad Sanitaria podrá aprobar la ampliación del horario ordinario obligatorio específico de ámbito municipal hasta un máximo de 5 horas semanales para el citado municipio.

5. Asimismo y con carácter excepcional, en los municipios de menos de 2.500 habitantes, se podrá autorizar por la Autoridad Sanitaria, cuando así lo solicite el farmacéutico interesado, que la oficina de farmacia no permanezca abierta al público durante las horas a que se refiere el apartado 1 de este artículo, siempre que se garantice una adecuada atención farmacéutica en dicho municipio.

Artículo 7.—El resto de horario ordinario no obligatorio

Una vez cubierto el horario ordinario obligatorio, y dentro del horario ordinario, las oficinas de farmacia podrán permanecer voluntariamente abiertas al público en el horario que, con carácter anual, formulen sus titulares ante el Colegio Oficial de Farmacéuticos.

Las propuestas para la cobertura voluntaria del horario ordinario no obligatorio deberán ajustarse necesariamente a alguna de las opciones previstas en los apartados A.c), B.3.1, B.3.2, B4, C, D, y E del artículo 25 de este Decreto, sin que sea posible el fraccionamiento alguno de las mismas.

FARMAZIA-ZERBITZUA
SOLDATA Taulak - 2013. eta 2014. URTEAK

Kategoriak	Oinarritzko soldata hitzarmena	Bosturteko berriaren balioa	Gaueko lanaren plusa ord
Farmazialari-teknikaria	1.885,34	94,27	0,59
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.485,78	74,29	0,46
Laguntzaile diplomaduna	1.358,43	67,92	0,42
Farmaziako teknikariak.	1.358,43	67,92	0,42
Laguntzailea	1.231,69	61,58	0,38
Laguntzailea	1.111,14	55,56	0,35
Prestakuntza-kontratu; 1. urtekoa	578,00	28,90	0,18
Prestakuntza-kontratu; 2. urtekoa	578,00	28,90	0,18
Prestakuntza-kontratu; 3. urtekoa	612,00	30,60	0,19
Prestakuntza-kontratu; 18 urtetik beherak.	578,00	28,90	0,18
Kontularia	1.358,43	67,92	0,42
Ofizial administrariak	1.231,69	61,58	0,38
Administrari laguntzailea	1.111,14	55,56	0,35
Mandataria; 18 urtetik gorakoa	816,66	40,83	0,26
Mandataria; 18 urtetik beherakoa	774,94	38,75	0,24
Garbiketako langilea; orduka	6,71	0,34	0,36

(III-704)

OFICINAS DE FARMACIA
TABLA SALARIAL AÑO 2013-2014

Categorías	Salario base convenio	Valor quinquenio nuevo	P l u nocturn. h o r a
Técnico/a Farmacéutico/a	1.885,34	94,27	0,59
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.485,78	74,29	0,46
Auxiliar Diplomado/a	1.358,43	67,92	0,42
Técnico/a de Farmacia	1.358,43	67,92	0,42
Auxiliar	1.231,69	61,58	0,38
Ayudante	1.111,14	55,56	0,35
Contrato de formación de 1º año	578,00	28,90	0,18
Contrato de formación de 2º año	578,00	28,90	0,18
Contrato de formación de 3º año	612,00	30,60	0,19
Contrato de formación menores de 18 años	578,00	28,90	0,18
Contable	1.358,43	67,92	0,42
Oficial/a Administrativo/a	1.231,69	61,58	0,38
Auxiliar Administrativo/a	1.111,14	55,56	0,35
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	816,66	40,83	0,26
Mozo/a Recadista menor de 18 años	774,94	38,75	0,24
Personal de limpieza por horas	6,71	0,34	0,36

(III-704)