

## Enplegu eta Gizarte Politiketako Sails

### **Bizkaiko Farmazia Bulegoen sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 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 zenbakia 48000965011981).

#### *Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

#### *Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezarzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

## Departamento de Empleo y Políticas Sociales

### **Convenio Colectivo del Sector Oficinas de Farmacia de Bizkaia (código de convenio número 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 Sector Oficinas de Farmacia de Bizkaia (código de convenio número 48000965011981).

#### *Antecedentes*

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 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*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, 2016ko urtarrilaren 25ean. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

## BIZKAIKO FARMAZIA-BULEGOEN HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA, 2015-2017

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 titular guztiak bete behar dituzte hitzarmen honetako arauak.

### 3. artikulua. — *Denbora-eremua, indarraldia*

Hitzarmen honek hiru urte iraungo du; 2015., 2016. eta 2014. urteetan, hain zuzen ere.

2015eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2017ko abenduaren 31n bukatuko da, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean noiz argitaratzen duten gorabehera.

Iratziz denuntziatu behar da hitzarmena, indarraldia amaitu baino hilabete lehenago gutxienez. Salaketatik aurrera, eta Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua araberak, 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, negoziatio-batzordea eratuta. Negociazioa sustatzeko, hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimazioa duten gainerako alderdiei idatzizko jakinarazpena bidali behar die negoziatioa sustatzen duen alderdiak.

### 4. artikulua. — *Osootasunarekiko lotura*

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

II. KAPITULUA

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

### 5. artikulua. — *Probaldia*

Farmazia-bulegoan sartzeko langileek probaldi bat igaro behar dute. Probaldiaren iraupena lanpostuaren arabera da: teknikari tituludunen probaldiak sei hilabete iraun dezake gehienez, eta gainerako langileenak, bi 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, aldaketarik badago legedian, probaldiaren iraupena aldaketetara egokitu behar da.

*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 25 de enero de 2016. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA, AÑOS 2015 A 2017

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. — *Ámbito territorial*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Bizkaia.

### Artículo 2. — *Ámbito personal y funcional*

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

### Artículo 3. — *Ámbito temporal. Vigencia*

La duración del presente Convenio será de tres años 2015, 2016 y 2017.

La fecha de entrada en vigor será el 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2017, 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 su denuncia 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 parte firmantes automáticamente denunciado en su totalidad.

CAPÍTULO II

PERÍODO DE PRUEBA, CONTRATOS, DIMISIÓN DEL PERSONAL, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 5. — *Período de prueba*

El ingreso de los/las trabajadores/as en la oficina de farmacia, 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 6 meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto del personal, 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-kontratua indargabetu dezakete nahi izanez gero, eta ez dute indargabetzea aurrez jakinarazteko betebeharririk. Farmazia-bulegoak edo langileek lan-kontratua indargabetzen badute probaldian, ez dute esku-biderik inongo kalte-ordainik hartzeko.

#### **6. artikulua.— Lan-kontratua**

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 kontratua**

Praktikak egiteko kontratua Langileen Estatutuko 11.1 artikuluan jasotakoak arautuko du, hurrengo lerrokadan xedatutakoaren kasuan izan ezik.

Kontratuaren lehenengo urtean, ordainsariak hitzarmen kolektiboak lanpostu bera edo baliokidea duten langileei ezartzen dien soldataren %80koa izan behar du, eta, bigarren urtean, %95koa.

#### **8. artikulua.— Trebatzeko eta ikasteko kontratua**

Prestatzeko eta ikasteko kontratua Langileen Estatutuko 11.2 artikuluan xedatutakoak arautuko du.

#### **9. artikulua.— Lanaldi laburreko kontratua**

Langileen Estatutuko 12. artikularekin 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.

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. Hasieran hitzartutako lanaldiaren eta ordu osagarrien batura, edonola ere, lanaldi osoko langile batena baino txikiagoa izango da.

Hasieran hitzartutako orduen %60 hitzartu ahal izango da gehienez, baina horretarako beharrezkoa izango da lanaldi hori hitzarmen kolektibo honetako 15. artikuluan aurreikusitako urteko lanaldiaren %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 langileek ezustean lanera joan ez diren langileak ordezkatu behar dituztenean eta premiazko eta ezin geroratzuko ekoizpen-beharrak daudenean.

Lanaldi partzialeko kontratuekin aparteko orduak egin ahal izango dira, Langileen Estatutuko 35.3 artikuluaaren arabera.

Lanaldi partzialeko langileen lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta hilean behin, guztizko kopurua kalkulatu da. Soldataren ordainagiriarekin batera, langileari egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat emango zaio hilerro, eta bertan, ordu arruntak eta 4. lerrokadan aipatutako ordu osagarriak jasoko dira.

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/la trabajador/ra está sujeto/a al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, indistintamente la oficina de farmacia y el/la 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**

El contrato en prácticas se regirá por lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Durante el primer año del contrato la retribución será el 80% del salario correspondiente al fijado por el Convenio Colectivo para un/a trabajador/a 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**

El contrato para la formación y aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 9.— Contrato a tiempo parcial**

El/la trabajador/ra se entenderá contratado/a 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 podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor 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/la trabajadora 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 sólo 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 15 de este convenio colectivo y cuando su ejecución se realice en un promedio anual de onceavas 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 de conformidad con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador/a, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el párrafo 4.

**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 famazia-bulegoek eta erretiro partziala nahi duten langileek, 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 farmazia-bulegoek. 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 ordezkatzeagatik, Langileen Estatutuak eta hitzarmen honetako 39. 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. Langileak, 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 bidegabea 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 famazia-bulegoek. 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.

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

**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 parcial entre la oficina de farmacia y el trabajador/ra simultaneado con la concertación por la oficina de farmacia 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/la trabajador/a, 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/as y hermanos/as.
- c) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad graves, justificados de cónyuge e hijos, cinco días naturales ampliable a un día más cuando la distancia supere los 250 km hasta 400 km y a dos días más cuando la distancia sea superior a los 400 km.
- 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, justificados, de padres y madres tres días naturales ampliable a un día más cuando se exija un desplazamiento superior a 250 km y de dos días más cuando supere los 400 km.
- f) Tres días naturales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave justificada de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- g) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a.
- 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 39 de este Convenio.
- k) Las/los trabajadoras/es, 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/el trabajador/a 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 solicitase una excedencia que comprenda el período de tiempo restante para que el menor lactante cumpla los nueve meses. En este caso por la oficina de farmacia 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.

l) 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) 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 ordutz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaio.

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

n) Behar den denbora-tartean, langilea Gizarte Segurantzako edo mediku-aseguru pribatuko espezialistarengana joateko. Langileak bataren edo bestearen artean aukeratu beharko du. Laneko orduan mediku-kontsultetara joateko baimena izateko, kontsultak medikuntza orokorreko medikuak agindua izan behar du. Ildo horretan, langileak farmazia-bulegoari mediku-aginduaren egiaztagiria aurkeztu beharko dio, 48 ordu lehenago, larrialdietan izan ezik.

Halaber, langileek, Gizarte Segurantzako edo aseguru pribatuko medikuntza orokorreko medikuak espezialistarekiko kontsulta agindu diezaien, harengana bikoteetako kide diren langileek, artikulu honek arautzen dituen baimenak lortzeko eskubidea izango dute, harremana Legeak xedatzen duen bezala egiaztatzen badute.

ñ) Euskal Autonomia Erkidegoko maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak araututako izatezko bikoteetako kide diren langileek, artikulu honek arautzen dituen baimenak lortzeko eskubidea izango dute, harremana Legeak xedatzen duen bezala egiaztatzen badute.

Artikulu honek arautzen dituen baimenen iraupena lanera ez joateko arrazoiak sortzen diren egunetik aurrera kalkulatu da.

Bigarren gradura arteko senideen ospitaleratzearekin edo gaixotasun larriekin lotutako baimenen kasuan, langilearen eta farmaziako titularraren artean aldez aurretik adostu behar dira, eta ados jartzen ez badira, langileak, lehenengo kasuan, ospitaleratzearen edozein unetan gauzatu ahalko du, eta bigarren kasuan, gaixotasun larri kasuan, larritasunak irauten duen bitartean, farmazia-bulegoari 48 ordu lehenago ohartaraziz gero.

Aldez aurretik ohartarazteko betebeharrak urratuz gero, lehenengo kasuan, justu ospitaleratu ondoren hartu beharko da baimena.

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 11. 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 titularrari 48 ordu lehenago behintzat ohartarazi beharko dute lanpostuan ez direla egongo, egiaztatutako larrialdien kasuan izan ezik. Baimen-orduak zorrozki behar direnak izango dira, eta kasu guztietan egiaztatu beharko da medikuarengana joan dela, agiri ofizial baten bidez.

Lanorduak 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.

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) 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/a trabajador/a a la consulta médica de especialista de la Seguridad Social o seguro médico privado debiendo el/la trabajador/a 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/a de medicina general, debiendo presentar con 48 horas de antelación, salvo urgencias, el/la trabajador/a a la oficina de farmacia el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Asimismo, también computará como licencia retribuida el tiempo trabajado invertido por el/la trabajadora en la asistencia al facultativo/a medicina general de la Seguridad Social o seguro médico privado, debiendo el/la trabajador/a elegir entre uno u otro, cuando éste prescriba la consulta para el médico especialista, siempre que el/la trabajador/a 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.

En el caso del disfrute de las licencias por hospitalización o enfermedad grave de los familiares de hasta segundo grado se disfrutarán previo acuerdo entre el/la trabajador/a y la persona titular de la farmacia y a falta de acuerdo el/la trabajador/a podrá disfrutarlo en cualquier momento que se mantenga la hospitalización en el primer caso y mientras persista la gravedad en caso de enfermedad grave siempre que se preavise a la oficina de farmacia con 48 horas de antelación.

El incumplimiento del preaviso supondrá la obligación de disfrutar el permiso inmediatamente después de la hospitalización en el primer caso.

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 11, apartados c) y e) de este convenio.

o) Los/las trabajadores/as 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/las trabajadores/as deberán preavisar al titular 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

2. bis Farmaziako titularraren eta langilearen arteko idatzizko akordio espresu bati jarraikiz, urtean hilabeteko lan-utzialdia adostu ahal izango da, adingabeko seme-alabak zaintzeko, lanpostua gordez eta enpresak unean-unean indarrean dauden kotizazio-arauak betez.

3. Langileek eskubidea dute lanari gehienez ere hiru urtez uzteko, 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 uzteko ere, odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-mailako senideak zaintzeko, horrelako senideek euren kabuz moldatu 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, farmazia bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide era baliatzeko aukera badute, farmazia-bulegoak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere farmaziaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Atal honek xedatzen duenarekin bat lanari uzten dioten langileek lanetik kanpo ematen duten denbora kontuan hartu behar da antzinatasuna neurtzeko. Bestalde, lan-utzialdian, langileek eskubidea dute lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, eta enpresaburuek deitu behar dituzte, lanera itzultzekoak direnean bereziki. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

4. Halaber, sindikalista-lanak probintzia-, erkidego- edo estatu-mailan egiten dituzten langileek lanari uzteko eskubidea dute ordezkari-karguan dauden bitartean.

5. Lan-utzialdian dauden langileak lanera itzultzen direnean, enpresan euren kategoria 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 araubidea eta ondorioak hark xedatzen dituenak direla.

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

### 13. artikulua. — *Legezko zaintzagarik lanaldia murriztea*

Langileen Estatutuko 37.6 artikulua araber, hitzarmen honen bidez irizpide hauek finkatuko dira:

- Legezko zaintzarako lanaldi-murrizketaren ordutegia zehaztea eta epea finkatzea langileari dagokio.
- Murrizketaren ordezkari egun osoak hartu ahal izateko, alderdiek hala adostu beharko dute.
- Murrizketa langileak ordura arte izandako lanaldi arruntaren barruan egingo da, lanaldi zatitua edo txandakakoa den kontuan hartuta.
- Langileak, ezinbesteko kasuetan izan ezik, farmazia-bulegoari 15 egun lehenago ohartarazi beharko dio murrizketa-aldiaren hasieraz.
- Farmazia-bulegoan lanaldia murriztuta daukan langile bat baino gehiago baldin badago, ahal den neurrian, beraien murrizketa-ordutegia txandean bidez egokitu beharko dute, aldi berekoak izan ez daitezela.

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.

2. bis Por acuerdo expreso y por escrito entre la persona titular de la Farmacia y el/la trabajador/a podrá pactarse un período de excedencia de un mes al año para el cuidado de hijos/as menores con reserva de puesto de trabajo y cumpliendo la empresa con las normas de cotización vigentes en cada momento.

3. Los trabajadores/ras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma farmacia generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la oficina de farmacia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la farmacia.

El período en que el/la trabajador/ra permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la oficina de farmacia, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo 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 excedencia en la farmacia los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/ra excedente conserva sólo un derecho preferente 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 supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. Lo regulado en los siete apartados anteriores se acomodará a lo que disponga, sobre estas materias, la normativa vigente de cada momento.

### Artículo 13. — *Reducción de jornada por guarda legal*

De conformidad con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio establece los siguientes criterios:

- La concreción horaria de la reducción de jornada de Guarda legal y la determinación del período de disfrute corresponden a/la trabajador/a.
- Sólo por acuerdo entre las partes podrá acumularse la reducción en días completos.
- La reducción se realizará dentro de la jornada ordinaria que venía realizando el/la trabajador/a, teniendo en cuenta si se trata de una jornada partida o una jornada a turnos.
- El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la oficina de farmacia con una antelación de 15 días el inicio del disfrute de la reducción.
- En caso de que en la oficina de farmacia hubiera más de un/a trabajador/a con reducción de jornada, deberán, siempre que sea posible, adecuar su horario de reducción mediante los turnos correspondientes para que no sean coincidentes.

**14. artikulua.—Langileen dimisio-ematea**

Enpresei zerbitzu egiteari utzi nahi dioten langileek hilabete lehenago jakinarazi behar diete erabakia farmazia-bulegoei, farmazialari arduradunek edo ordezkoei izan ezik: ekainetik irailera bitartean (baita ekainean edo irailean) utzi behar badiote zerbitzu egiteari, hiru hilabete lehenago jakinarazi behar diete erabakia enpresei.

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

Langileek bete egiten badute enpresei zerbitzu egiteari utziko diotela behar bezain garaiz jakinarazteko betebeharra, berriz, farmaziek betebeharra dute unean-unean kalkula ditzaketen kontzeptu finkoak epea amaitzean kitatzeko. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Farmaziek ez badute betetzen betebehari hori, langileek eskubidea dute farmaziek kitapenean atzeratu diren egun bakoitzeko soldataren zenbatekoaren adinako kalte-ordaina eman diezaieten; alde horretatik, gehienez ere, langileek enpresei zerbitzu egiteari utziko diotela aurrez jakinarazteko betebeharra duten epeko soldataren adinako izan daiteke kalte-ordaina. Langileak behar beste aurrerapenarekin jakinarazten ez badu, farmazia ez dago horretara behartuta eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

Langileak eta farmaziak ez badira ados jartzen kitapenaren zenbatekoan baina enpresaburuek zuzenbidearekin bat datorrela irizten dioten zenbatekoa ematen badiete langileei enpresei zerbitzu 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 adinako kalte-ordaina eman diezaieten.

Langileek falta dela uste duten zenbatekoa eskatzeko erreklamazioa aurkezten badute lan-arloko jurisdikzioan, ordainagirian erreserba edo desadostasuna adierazteko eskubidea dute. Eskubide hori erabiltzen badute, kontratu bidezko harremana ezin da hartu behin betiko kitatuzat.

## III. KAPITULUA

**LANALDIA, APARTEKO ORDUAK, GAIXOTASUNAK, OPORRAK ETA JAIEGUNAK****15. artikulua.—Lanaldia****1. Urteko benetako lanaldia**

2015., 2016. eta 2017. urteetarako, lanaldia urteko 1.760 ordukoa izango da.

Urte bakoitzeko urtarillaren 1etik aurrera, langileek eurek hartzeko egun libre bat izango dute, baina hiru egun lehenago jakinarazi behar diote farmazia-bulegoko titularrari noiz hartuko duten. Gainera, bi langilek ezin dute aukeratu egun bera, eta langileek ezin dituzte elkartu eurek hartzeko egun librea 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. Lan-egutegia: Urteko lanorduen banaketa, 2015-2017 urteetan.**

A. Farmazia-bulego bakoitzean, urteko lanorduen banaketa farmaziako titularrak egokitu ahal izango du, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak urtean behin farmazia-bulego bakoitzerako onartzen duen ordutegiaren arabera, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren uztailaren 29ko 188/1997 Dekretuko 3., 4., 5. eta 6. artikuluei, edo kasuan kasu, beraz aldatzen duen araudiari jarraituz, eta horretarako baldintza bakarria langileari ordutegia jakinaraztea izango da, betiere Langileen Estatutuan jasotako legezko mugak alde batera utzi gabe.

Larunbat goizei nahitaezko ordutegi arruntaren tratamendu bera emango zaie.

Nolanahi ere, eguneko ordutegi-banaketan, Langileen Estatutuan 34.4 artikuluan finkatutako atsedendialdiak beteko dira.

**Artículo 14.—Dimisión del personal**

Los trabajadores/ras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la farmacia vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un mes de preaviso, salvo para los/las farmacéuticos/as regentes o sustitutos/as, en el que el plazo será de tres meses cuando el cese se produzca entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la farmacia 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 farmacia 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 farmacia, llevará aparejado el derecho del trabajador/ra a ser indemnizado/a 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/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

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

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

## CAPÍTULO III

**JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, ENFERMEDAD, VACACIONES Y FESTIVIDADES****Artículo 15.—Jornada de trabajo****1. Jornada anual efectiva de trabajo**

Para los años 2015, 2016 y 2017 la jornada anual será de 1.760 horas.

Los/las trabajadores/ras dispondrán desde el 1 de enero de cada año, de un día de libre disposición, cuyo disfrute deberá ser preavisado al la persona titular de la farmacia, al menos con tres días de antelación. Dicho día no podrá ser disfrutado por más de un/a 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. Calendario laboral: Distribución de las horas anuales de trabajo en los años 2015-2017.**

A. La distribución de las horas anuales de trabajo podrá ser adaptada por la persona titular de la farmacia, en cada una de las oficinas de farmacia de conformidad con el horario que apruebe anualmente el Departamento de Salud del Gobierno Vasco para cada oficina de farmacia, de conformidad con los artículos 3, 4, 5 y 6 del Decreto 188/1997, de 29 de julio, del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco o normativa que en su caso lo modifique 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.

Los sábados por la mañana tendrán el mismo tratamiento que el horario ordinario obligatorio.

En todo caso, la distribución del horario diario respetará los descansos establecidos en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Urtero, urtarrilaren 31 baino lehen, farmazia bakoitzean, nahitaez, lan-egutegi bat egingo da. Egutegi horretan, urteko lanaldiaren banaketa zehaztuko da, baita langileen oporraldiak ere, eta langileek ikusteko moduko toki batean jarriko da.

Langileek urteko behin-behineko oporren datak, nahitaez, aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen eskatu beharko dituzte eta farmaziako titularraren behin betiko onarpena beharko dute.

2016. urterako, langileek urteko behin-behineko oporrak 2016ko urtarrilaren 31 baino lehen jakinarazi beharko dituzte eta farmaziako titularrak 2016ko martxoaren 15era arteko epea izango dute langileen egutegia prestatzeko eta jakinarazteko.

Laneko egutegia onartzeko, aurretik farmaziako titularrak langileekin kontsultatu behar du. Adostasunik ez badago, farmaziako titularrak egin beharko du egutegia.

Laneko egutegiaren prestaketan, ordu gehiegi daudela ulertuko da, asteko ordu kopurua, bi astekako kalkuluaren oinarrituta, 45 ordutik gorakoa baldin bada edo urteko lanaldiaren eguneko edo astekako banaketan laneko egutegirako finkatutako 1.760 orduak gaintzen baldin bada.

Hitzarmen honetan zehaztutako gehiegizko ordu horiek honela tratatuko dira laneko egutegiaren prestaketa moldatzeko:

- Gehiegizko lanaldiak langileen eta farmaziako titularraren artean adostuz doitu dira. Bestelakorik adostu ezean, ez zaizkie oporrei edo zubiei erantsiko. Adostasunik ez baldin badago, farmaziako gehiegizko lanaldiak honako formula hauen bidez banatu ahal izango ditu:
  - Egun osoak libre eman.
  - Lanaldi erdiak.
- Nolanahi ere, lanaldiaren konpentsazioari dagozkion orduak urteko laneko egutegian jaso beharko dira. Lanaldiak konpentsatzeko orduak urteko laneko egutegian jasota ez baldin badaude, egun osoen bidez bakarrik konpentsatu ahal izango dira.
- Laneko egutegia urtarrilaren 31tik aurrera osatzen bada, langile bati edo gehiagori egozgarriak zaizkion edo zaizkien arazoak medio, langile horri edo horiei sartzeko edo irteko orduan 1 edo 2 orduko doitzeak eginez ere konpentsatu ahal izango zaie, betiere epe jarraituan izanik.

B. Larrialdietako ordutegia, 22:00etatik 9:00etara artekoa.

188/1997 Dekretuko 1. artikularen arabera, «larrialdietako ordutegia, urteko egun guztietan, 22:00etatik biharamuneko 9:00etara bitartekoa izango da».

Farmazia-bulegoek larrialdietako eta guardiako ordutegian irekita egon behar badute, farmaziak honako hau egin dezake: 1997tik aurrera, beste langile bat edo batzuk kontratatu ordutegi hori betetzeko, edo farmazian lehendik dauden langileei eskaini; azken kasu horretan, enpresak eta langileek adostutako hitzarmen edo aldaketen bidez egin beharko da.

C. Borondatezko ordutegia.

Aurreko A atalean finkatutako ordutegia zabalduz borondatezko ordutegia egiten uzteko eskatzen duten farmazia-bulegoek, existitzen diren legezko mekanismoen baliatzeaz gain, ordutegi hori betetzeko langile berriak kontratatu ahal izango dituzte edo farmaziako langileekin ados jarri.

Farmazia-bulegoan lanean ari diren pertsonekin akordio bat lortuz gero, akordio hori idatziz jaso behar da, lan-kontratuaren eranskin gisa.

D. Larunbat Santua, Gabon-gaua eta Urtezahar-gaua.

Larunbat Santuan, farmazia-bulegoetako langile guztiek jai izango dute, nahiz eta ondorio guztietarako laneguntzat hartu, eta dagozkion guardiak ezarri beharko dira.

Gabon-gaueko eta Urtezahar-gaueko arratsaldeak jaitzat hartu behar dira ondorio guztietarako, eta larrialdietako guardiak antolatuta behar dira, Eusko Jaurlaritzaren araudiaren arabera.

Antes del 31 de enero de cada año se confeccionará en cada Farmacia, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal que se situará en lugar visible para el personal.

Los/as trabajadores/as deberán obligatoriamente solicitar las fechas de sus vacaciones provisionales del año antes del 15 de diciembre del año anterior para su aprobación definitiva por la persona titular de la farmacia.

Para el año 2016, los/las trabajadores/as deberán comunicar sus vacaciones provisionales del año antes del 31 de enero de 2016 y los/las titulares de farmacia tendrán hasta el 15 de marzo de 2016 para elaborar y comunicar el calendario a la plantilla.

La aprobación del calendario laboral deberá llevarse a cabo previa consulta entre la persona titular de la farmacia y su personal. En caso de desacuerdo corresponderá su elaboración al titular de la farmacia.

En la elaboración del calendario laboral, se entenderá que existe un exceso de horas cuando la jornada semanal en cómputo bise-manal supere las 45 horas semanales o cuando en la distribución diaria o semanal de la jornada anual se produzca un exceso sobre las 1.760 horas establecidas en el calendario laboral.

El referido exceso de horas establecido en el presente convenio se tratará de la siguiente manera para su adecuación en la elaboración del calendario laboral:

- El ajuste por exceso de jornada que salvo acuerdo no se sumará a vacaciones o puentes se fijará de común acuerdo entre el personal y la persona titular de la Farmacia. A falta de acuerdo, la farmacia podrá distribuir el exceso de jornadas mediante las siguientes fórmulas:
  - Días libres completos.
  - Medias jornadas.
- En todo caso, las horas correspondientes a la compensación de jornada deberán estar recogidas en el calendario laboral anual. Si las horas de compensación de jornada no se encontrasen recogidas en el calendario laboral anual, solo podrán ser compensadas en jornadas completas.
- Si el calendario anual se elaborase más tarde del 31 de enero por causa imputable a una o varias personas de la plantilla, la compensación a esa o esas personas, podrá hacerse también mediante ajustes de 1 o 2 horas a la entrada o a la salida, siempre durante un período continuado.

B. Horario de urgencia de 22:00 a 9:00 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 9:00 horas del día siguiente, durante todos los días del año».

Cuando la oficina de farmacia tuviera que abrir en horario de urgencia y guardia la farmacia 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.

C. Horario voluntario.

Aquellas oficinas de farmacia que soliciten la realización de horario voluntario ampliando el horario establecido en el apartado A anterior, además de los mecanismos legales existentes podrán contratar personal para realizar este horario o alcanzar un acuerdo con el personal de la farmacia.

En caso de que se alcance un acuerdo con las personas que ya trabajan en la oficina de farmacia, éste deberá ser recogido por escrito un acuerdo anexo al contrato de trabajo.

D. Sábado Santo, Nochebuena y Nochevieja.

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.

Las tardes de Nochebuena y Nochevieja se considerarán festivas a todos los efectos, montándose las correspondientes guardias de conformidad con la normativa del Gobierno Vasco.



**E. Lanorduen poltsa.**

Langile guztientzat urtean 50 lanorduko poltsa bat sortzea erabaki da, eta farmazia-bulegoek ezustekoak edo bat-bateko gertakariak sortzen direnean horretaz baliatu ahal izango dute, baldintza hauek betez gero:

- Langileari gutxienez 48 ordu lehenago ohartarazi beharko zaio aipatutako lanorduak bete beharko dituela, idatzizko jakinarazpen batean ordu horiek baliatzeko arrazoiak azalduz.
- Aipatutako lanorduak eguneko 9 orduak gainditzeko erabili ahal izango dira, legez zehazten den eguneko, asteko eta lanegunen arteko atsedenaldira galarazi gabe.
- Igandeetan, jaiegun ofizialetan eta 22:00etatik 09:00etarako gardietan betetzen diren aipatutako poltsako lanorduen truke lanordu arruntengatik sariaren %150eko ordaina emango da edo horren balioidea den atsedenaldira.
- Lanorduen poltsa ezingo da laneko egutegian langile bakoitzarentzat finkatutako urteko oporretan erabili (30 egun natural).
- Langileek hitzarmen honetako 11. artikuluan adierazitako baimenak aldeztu aurretik eskatuz gero, eskaerak beti errespetatuko dira.
- Eraginpeko farmazia-bulegoek eta langileek konpentsazio-orduak nola hartu adostuko dute, baita data eta ordu horiek hartzeko modu zehatza ere, atsedenaldira egun osotan izan dadin ahaleginduz. Adostasunik ez baldin badago, ordu horiek erabili diren egunetik hasita 8 asteko epean konpentsatu beharko dira.

Edozein kasutan, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko 50 lanorduko poltsa bertan zehazten den urteko gehieneko lanaldiaren barruan dagoela ulertzen da.

Atal honetan xedatutakoa aplikatzeko, farmazia-bulegoek laneko egutegia urteko lehenengo hilean eginda izatea ezinbestekoa izango da.

**16. artikulua.— Aparteko orduak**

Langileek egiten dituzten aparteko orduak ordu arrunt bakoitzaren ordainari %75 gehituta ordaindu behar dira.

Langileek 22:00etatik 6:00etara egiten dituzten aparteko orduak ordaintzeko, berriz, ordu arrunt bakoitzaren ordainari %25 gehitu behar zaio, eta emaitzari %75 gehitu.

Jaiegunetako aparteko orduak, azkenik, honela ordaindu behar dira:

a) 50.000 biztanletik gorako udalerrietan, jaiegunetako 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, farmazia-bulegoak eta enplegatuek egiten duten hitzarmena bete behar da.

**17. artikulua.— Aldi baterako ezintasunagatik osagarria**

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

2015 eta 2017 artean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa sinatzerakoan, enpresaren eta Gizarte Segurantzaren konturako sariaren ehunekoaren 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.

**E. Bolsa de horas de trabajo.**

Se acuerda la creación de una bolsa de 50 horas de trabajo en cómputo anual, para todos los/las trabajadores/as, de la cual podrán disponer por circunstancias imprevistas o sobrevenidas las oficinas de farmacia con los siguientes requisitos:

- La realización de dichas horas deberá ser preavisada al/a trabajador/a al menos con 48 horas de antelación, exponiendo en una comunicación por escrito las causas de la necesidad de la utilización de las horas.
- Se podrán utilizar dichas horas para superar las 9 horas diarias, sin perjuicio del descanso diario, semanal y entre jornadas que se establezca legalmente.
- Las horas de trabajo de dicha bolsa que se realicen en domingo, festivos oficiales y guardias en horario de 22:00 a 9:00 horas, tendrán una remuneración del 150% de la hora ordinaria o con descanso equivalente en el mismo porcentaje.
- No podrá utilizarse la bolsa de horas en el período de vacaciones anuales (30 días naturales) fijado para cada trabajador en el calendario laboral.
- Se respetarán en todo caso las licencias del artículo 11 del presente Convenio solicitadas con anterioridad por los/las trabajadores/as.
- Las oficinas de farmacia y los/las trabajadores/as afectados/as acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo, la compensación de estas horas deberá realizarse en las 8 semanas siguientes a su utilización.

En cualquier caso, la bolsa de 50 horas anuales se entiende comprendida dentro de la jornada máxima anual, señalada para los años de vigencia del Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este apartado será imprescindible que las oficinas de farmacia hayan elaborado el calendario anual en el primer mes del año.

**Artículo 16.— 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 6:00 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 de 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/la trabajador/a 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 oficina de farmacia y su personal.

**Artículo 17.— Complemento por incapacidad temporal**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la farmacia 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 2015-17 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.

**18. artikulua.— Oporrak**

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

Langileek aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen eskatu behar dizkiete behin-behineko oporrak farmaziei. Farmaziak eta langileek oporrak noiz hartu adostu behar dute.

2016. urterako, langileek 2016ko urtarrilaren 31 baino lehen eskatu beharko dizkiete behin-behineko oporrak farmaziei.

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

Farmazia-bulegoaren beharrak direla-eta, laneko egutegia osatu ondoren, enpresako langile guztien opor-eskaerak jasota izanik, pertsonaren batek oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko epetik kanpo hartu behar baditu (bi egun horiek barne), farmaziako langileek 5 eguneko soldatako edo 5 egun libreko opor-poltsa jasotzeko eskubidea izango dute, farmaziako titularrak erabakitzen duenaren arabera, ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko epetik kanpo hartu beharreko opor egunekiko modu proportzionalan. Egun horiek ordaintzeko edo konpentsatzeko, ezinbestekoa izango da langileak behin-behineko oporrak aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen eskatu izana.

Farmaziaren opor-egutegian finkatutako oporraldi horretan (aurreko lerrokadan aipatua) langileak aldi baterako ezintasunen bat badu —esate baterako, haurdunaldi, erditze eta edoskitze naturalaren ondorioz— edo Langileen Estatutuko 48.4 eta 48.7 artikuluetan agertzen den kontratu-etengaldia aldi berean gertatzen bada, oporrak aldi baterako ezintasun-alditik kanpo edo aipatutako agindua aplikatuz dagokion baimena bukatu ostean hartzeko aukera izango du, baita oporraldiari dagokion urte naturala bukatu bada ere.

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 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

**19. artikulua.— Soldatak**

2015. urteko soldatak 2014. urtekoen parekoak izango dira.

2016. urtean, soldatak %0,75 haziko dira.

2017. urtean, 2016ko soldata-eta %0,75 handituko dira.

**20. artikulua.— Aparteko pagak**

Hitzarmen kolektibo hau bete behar duten langileek aparteko bi ordainsari dituzte, hileko soldata baten adinakoak, hitzarmeneko 21. artikulua arautzen dituen osagarriak gehituta, egun hauetan:

- Gabonetakoa: abenduaren 15ean.
- Oporretakoa: ekainaren 15ean.

Gainera, etekinen arabera 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.

**Artículo 18.— Vacaciones**

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

Los /las trabajadores/as deberán solicitar sus vacaciones provisionales a las farmacias antes del 15 de diciembre del año anterior. El período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre farmacia y trabajador/ra.

Para el año 2016, los/las trabajadores/as deberán solicitar sus vacaciones provisionales a las farmacias antes del 31 de enero de 2016.

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

Si por necesidades de la oficina de farmacia una vez cuadrado el calendario laboral y contando con todas las solicitudes de vacaciones de los trabajadores/as de la empresa, alguna persona deba disfrutar de sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, los/las trabajadores/as de farmacia tendrán derecho a que se les abone la bolsa de vacaciones de 5 días de salario o a que se les conceda 5 días libres a opción de la persona titular de la farmacia y de forma proporcional a los días disfrutados fuera del período entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Para el abono o compensación de dichos días será requisito imprescindible que la/el trabajador/a haya solicitado sus vacaciones provisionales antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la farmacia al que se refiere el párrafo anterior coincida 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 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/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 19.— Retribuciones salariales**

Las retribuciones salariales del año 2015 se mantendrán en los niveles del año 2014.

En el año 2016 las retribuciones se incrementarán un 0,75%.

En el año 2017 se incrementarán las tablas del año 2016 un 0,75%.

**Artículo 20.— 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 21 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 21 del Convenio Colectivo que se abonará el 15 de marzo siguiente al año que corresponda.

**21. 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 igoerek osatzen dute plusa. 2003ko ekainaren 30era arteko antzinasuna ezin da irentsi.

Langileek 2014ko 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. artikuluko 1994ko erreformaren aurretik ezartzen zituen ehunekoak.

Bosturteko bakoitza soldata-aulako soldataren %5 adinakoa izango da, indarrean dagoen urte bakoitzean.

**22. artikulua. — Gaueko lanarengatiko plusa**

Gauez (22:00etatik 6:00etara bitartean) lan egiten duten langileek lanordu bakoitzeko soldata-gehiagari bat izan behar dute, hitzarmeneko oinarriko soldataren %5ekoa. Gaueko lanak egunekoaren eduki berak izan behar ditu.

**23. artikulua. — Urruntasun-plusa**

Biziterritik kanpo lan egiten badute, hitzarmen kolektibo hau bete behar duten langile guztiek eskubidea dute lanera joateko garraibiderik 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, farmaziek ez dute inongo betebeharririk urruntasun-plusa ordaintzeko.

**24. artikulua. — Lansarien ordainketa**

Arazoi justifikaturen bat ez baldin badago, soldatak eta gainerako soldata-osagarriak txekez edo transferentziaz ordainduko dira, langileak aukeratutako banku-erakunde baten bitartez, sorzapen-hilabeteko azken bost egun baliodunen eta hurrengo hila-beteko lehenengo bost egun baliodunen artean.

## V. KAPITULUA

## SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

**25. artikulua. — Laneko jantziak**

Farmaziako langile guztiei dagokien uniforme emango zaie, farmazia-bulegoko erabileren eta ohituren arabera, eta beti indarrean dagoen arriskuak prebenitzeko araudira egokitua.

Nolanahi ere, enpresako langile guztiei urtean gutxienez bi mantal eman behar zaizkie, enpresaren kontura, edo dagokien uniformea, eta bi urtean behin, pare bat eskalapoi eta atsedean hartzeko bi pare galtzerdi (luze eta motzak). Erabilera dela-eta beren funtzioa betetzeko egoera onean ez daudenean, ordekoak eman behar dira.

**26. artikulua. — Osasunaren zaintza**

Kanpoko prebentzio-zerbitzu itunduaren bitartez, farmaziek betebeharra dute langileen osasuna zaintzeko, haien lanpostuen arrisku espezifikoak kontuan izanik, Osalanek onartutako protokoloekin eta araukin bat, urtean behin gutxienez.

**Artículo 21. — Complemento salarial por antigüedad y plus salarial personal**

Plus Salarial Personal. Este plus comprende las cantidades consolidadas por cada trabajador al 30 de junio de 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 de diciembre de 2014 tendrá el mismo incremento que el de las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Complemento Salarial por 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 de junio de 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, de cada año de vigencia.

**Artículo 22. — Plus de nocturnidad**

Los trabajadores/ras que presten su trabajo, en tiempo nocturno, entre las 22:00 y 6:00 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 23. — Plus de distancia**

Todos los trabajadores/ras afectados/as 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a una vez contratado cambiara de domicilio fuera de la provincia de Bizkaia, la farmacia no vendrá obligada a compensarle por dicho concepto.

**Artículo 24. — Pago de retribuciones**

Salvo causa justificada los salarios y demás complementos salariales se abonarán por medio de cheque o transferencia a través de entidad bancaria designada por el trabajador/a entre los cinco últimos días hábiles del mes del devengo y los cinco días hábiles del mes siguiente.

## CAPÍTULO V

## SEGURIDAD E HIGIENE

**Artículo 25. — Prendas de trabajo**

Se facilitará a todo el personal de la farmacia el uniforme correspondiente según los usos y costumbres de la oficina de farmacia y siempre adecuado a la normativa de prevención de riesgos laborales vigente.

En todo caso, siempre se facilitará como mínimo a todo el personal de la empresa dos batas anuales con cargo a la misma o el uniforme correspondiente, 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 26. — Vigilancia de la salud**

Las farmacias 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.

Langileek azterketa medikoa ez onartzeko aukera dute, baina, farmaziek 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 enpresekin harremana duten beste pertsona batzuk arriskuan jartzen dituen egiaztatzeko eta, bestetik, arrisku espezifikoak eta jarduera bereziki arriskutsuei buruzko legezko xedapen batek behartzen dituenean. Aurrez, langileen ordezkariak txosten bat egin behar dute.

### 27. 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-ARAU BIDEA

### 28. 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.

## VII. KAPITULUA

### LANAREN ANTOLAMENDUA, LANGILEEN SAILKAPENA ETA MAILA-IGOERAK

### 29. artikulua.— *Lanaren antolaketa*

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

Lana antolatzearen helburua da farmazien 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.

### 30. artikulua.— *Langileen sailkapena*

Lanbide-sailkapenaren araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikuluan araberaz araututakoarekin bat dator. 84.4 artikuluan edo lanbide-sailkapenaren araubidean aldaketaren bat egiten bada, batzorde paritarioak artikulua hau moldatzeko edo aldatzeko batzar bat egingo duela hitzematen du.

Hitzarmen honetako sailkapenak azalpen hutsezkoak dira, eta ez dute behartzen aipatzen dituzten lanpostu guztiak betetzera, farmazien 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.

El reconocimiento será de libre aceptación para el personal, si bien, a requerimiento de la farmacia, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo. Del carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de los/las 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 farmacia o cuando, así se establezca en una disposición legal en relación con la pretensión de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### Artículo 27.— *Seguro y responsabilidad civil*

Está establecido un seguro de responsabilidad civil con una Compañía de Seguros que cubre los riesgos de los/las 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 farmacia facilitará una copia a los trabajadores/ras que lo soliciten.

## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

### Artículo 28.— *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.

## 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 persona titular de la farmacia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la farmacia 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 personal.

### Artículo 30.— *Clasificación profesional*

El régimen de clasificación profesional se corresponde con el regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen de clasificación profesional, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo.

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 farmacia 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.

*LANBIDE-TALDEAK*

Hau da langileen sailkapena, lanean betetzen dituzten egin-kizunen arabera:

- I. Fakultatiboak.
- II. Teknikariak
- III. Farmaziako laguntzaileak.
- IV. Administrariak
- V. taldea. Mendekoak.
  - I. taldea. Fakultatiboak
  - II. multzoa. Teknikariak
    - Laguntzaile nagusi diplomadunak.
    - Laguntzaile diplomadunak.
    - Farmaziako teknikariak.
  - III. taldea. Farmaziako laguntzaileak.
    - Farmaziako laguntzaileak.
    - Laguntzaileak.
    - Trebatzeko eta ikasteko 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; halabeharrez, 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*

Langide-heziketako titulu egokia dute, eta Farmaziako eta para-farmaziako teknikari-titulua eta hura eskuratzeko gutxienerako irakaskuntzak 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 gainbegiraturak; eskaerak prestatzen dituzte; dokumentuak sailkatzen eta erregistratzen dituzte; eta Gizarte Segurantzaren erretzetak likidatzeko izapide administratiboak egiten dituzte.

*Laguntzaileak*

Ikaskuntza amaitutakoan, farmaziako laguntzaileei euren egin-kizunak betetzen laguntzen diete, farmazialariek gainbegiraturak.

*GRUPOS PROFESIONALES*

Los trabajadores/as 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 en Farmacia
- Grupo III. Auxiliar de Farmacia.
- Auxiliar de Farmacia.
  - Ayudante
  - Contratado/a para la formación y el aprendizaje
- 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 Decreto 1689/2007 de 14 de diciembre o norma que lo sustituya, por el que se establece el título de técnico en farmacia y parafarmacia 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.

*Trebatzeko eta ikasteko kontratudunak*

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. Administrazioariak

*Kontulariak*

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

*Ofizial administrariak*

Merkataritza-trafikorako beharrezko ezaupide teknikoak eta praktikoa dituzte, eta euren ekimenez egin beharrezko 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**Mandatu-gileak*

Nagusiki, salgaiak garraiatzen dituzte; paketeak prestatzen eta banatzen dituzte, eta, hala badagokio, banaketa-lana kobratzen; mandatuak 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 beharrezkoak 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.

II. multzoa. Laguntzaile nagusi diplomadunak enpresek izendatu behar dituzte, euren kabuz, laguntzaile diplomadunen artean.

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 artean. 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 zizutzen lanak egiten jarraitu behar dute farmaziako laguntzaileentzako lanpostu hutsik ez dagoen bitartean, baina haien ordaina izan behar dute.

Gaitasun-probek praktikoa izan behar dute nagusiki, eta hautagaiek egin beharrezko lanei buruzkoak izan behar dute.

*Contratado para la formación y el aprendizaje*

Es el concertado por el trabajador/ra vinculado a la empresa por un contrato para la formación y el aprendizaje 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.

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.

VIII. KAPITULUA  
DIZIPLINA-ARAUBIDEA

**32. artikulua. — Diziiplina-araubidea**

Diziiplina-araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikulua araberara araututako diziiplina-araubidearekin bat dator. 84.4 artikuluan edo diziiplina-araubidean aldaketaren bat egiten bada, batzorde paritarioak artikulua hau moldatzeko edo aldatzeko batzar bat egingo duela hitzarmaten du.

1. Langileek lanean egiten dituzten faltak arin, astun edo oso astun gisa sailkatzen dira, garrantziaren arabera:

A. Honako hauek falta arintzat hartuko dira:

- 1) Hogeita hamar eguneko tartean, bi egunetan lanera berandu iristea, justifikatu gabe, bost minututik gorako eta hogeita hamar minututik beherako atzerapenarekin.
- 2) Lanera ez joateko justifikazioaren bat izanda, dagokion baja garaiz ez bideratzea, non eta ez den frogatzen hori egitea ezinezkoa zela.
- 3) Zerbitzua arrazoi sendorik gabe uztea, tarte labur batean izan arren; horren ondorioz enpresari kalte esanguratsua egiten bazaio edo lankideei ezbeharren bat eragiten bazaie, falta astuntzat har daiteke, kasuaren arabera.

4) Materialaren zaintzan hutsegite txikiak egitea.

5) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

6) Publikoa behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7) Enpresari bizileku-aldaketak ez jakinaraztea.

8) Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruzko eztabaidak, enpresaren barnean edo zerbitzua ematen den bitartean.

9) Hileko egun batean lanera ez joatea, non eta arrazoi justifikaturik ez dagoen.

B. Honako hauek falta astuntzat hartuko dira:

1) Hogeita hamar eguneko tartean, hiru egunetan edo gehiagotan lanera berandu iristea, justifikatu gabe, bost minututik gorako eta hogeita hamar minututik beherako atzerapenarekin.

2) Hogeita hamar eguneko epean bi egunetan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.

3) Lanean egonda, joko edo entretenimenduren batekin aritzea, horiek edozein motatakoak izanik ere.

4) Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren orde fitxatuz edo sinatuz.

5) Frogan araberara lanean ardurarik gabe edo zabarkeriaz aritzea, zerbitzuaren funtzionamenduari kalte egiten bazaio.

C. Honako hauek hutsegite oso astuntzat joko dira:

1) Hogeita hamar eguneko tartean, hiru egunetan edo gehiagotan lanera berandu iristea, justifikatu gabe, hogeita hamar minutuko edo hortik gorako atzerapenarekin.

2) Agindutako zereginetan iruzur egitea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea, enpresan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

3) Lanaldian lan partikularrak egitea edo farmaziako erremintak edo materialak norberaren mesederako erabiltzea, horretarako baimenik izan gabe.

4) Justizia-auzitegiek enpresatik kanpo lapurtzeagatik, ebas-teagatik edo bidegabeko erabileragatik, droga-trafikoa egiteagatik edo enpresak egilearekiko konfiantza galtzea ekar dezakeen beste edozein egintza motagatik kondenatzea, eta edozein kasutan, sei hilabete baino gehiagoko kondena ezartzea.

5) Enpresako isilpeko gutunen edo agirien sekretutasuna urratzea.

CAPÍTULO VIII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 32. — Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario se corresponde con el régimen disciplinario regulado en el Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia de conformidad con el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si existiera cualquier modificación del artículo 84.4. o del régimen disciplinario, la comisión paritaria se compromete a reunirse para adaptar o modificar el presente artículo.

1. Las faltas cometidas en el trabajo se clasifican en razón de su importancia en leves, graves y muy graves:

A. Se consideran faltas leves las siguientes:

1) Dos faltas de puntualidad injustificadas en dos días en un período de treinta, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

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

3) El abandono sin causa fundada, del servicio aún cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia se causa perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese motivo de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) Falta de aseo y limpieza personal.

6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

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

B. Se consideran faltas graves las siguientes:

1) Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, con un retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

4) Simular la presencia del personal fichando o firmando por aquél.

5) La negligencia o desidia probada en el trabajo que afecte la buena marcha del servicio.

C. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1) Tres o más faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días, cuando el retraso sobre el horario de entrada sea igual o superior a treinta minutos.

2) El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia.

4) La condena por delito de robo, hurto o malversación, tráfico de drogas cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, las de duración superior a seis meses, dictada por los tribunales de justicia.

5) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.

- 6) Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpokoei ezagutaraztea.
  - 7) Nagusiak, lankideak edo mendeak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, agintekeriak jokatzeko edo errespetu edo aintzat hartze falta larria egitea.
  - 8) Arduragabekeria edo zuhurtziagabetasun barkaezinagatik ezbehar larriak eragitea.
  - 9) Lanaldian lanpostua uztea.
  - 10) Lankideekin sarritan liskarrak eta borrokak sortzea.
  - 11) Indarrean dagoen laneko araudian oso astuntzat jotzen den beste edozein falta.
2. Falta arin edo astunak behin baino gehiagotan egitea, puntualtasunarekin lotutakoak alde batera utzita, zehapen aplikagarriaren maila aldatzeko arrazoi gisa bakarrik erabili ahal izango da.

### 33. artikulua.—Zehapenak

1. Falta arinak zigortzeko kargu-hartzeak egin ahal izango dira, beti idatziz, edo lana eta soldata egun batetik hiru egunera bitartean kendu.
2. Falta astunak zigortzeko, lana eta soldata lau egunetik hamabost egunera bitartean kendu ahal izango dira.
3. Falta oso astunak zigortzeko, lana eta soldata hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean kendu ahal izango dira edo langilea kaleratu.

### 34. artikulua.—Diziplinazko zehapen-espeditentea

1. Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenak jaritzeko, diziplinazko zehapen-espeditentea bideratu beharko da.
2. Jarduketa guztiak idatziz egin behar dira, aurretik langileei jakinarazita eta lantokiko langileen legezko ordezkariari, hala-korik izanez gero, ebazpenaren berri emango zaie.
3. Enpresaburuak gertaerak argitzeko eta zigorgarriak diren erantzukizunak zehazteko beharrezkotzat jotzen dituen jarduketa guztiak egingo ditu. Jarduketak ikusita, kasuan kasu, espeditenteko langileari kargu-orria helaraziko dio.
4. Espeditentekoak bost egun edukiko ditu karguei erantzuteko eta komenigarritzat jotzen dituen probak aurkezteko.
5. Kargu-orriaren erantzuna jasotakoan, enpresaburuak, bost eguneko epean, egokituz jotzen duen zehapena jarriko du eta interesdunari idatziz jakinarazi beharko dio.
6. Langileei lana eta soldata kenduz gero edo haiek kalera-tuz gero, neurria indarrean jarri baino lehen, langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko zaizkio, hala-korik baldin bada, eta kasu horretan, erruztatuak haren presentzia eta laguntza eskatu ahal izango ditu.
7. Langileen ordezkari bat baldin bada, interesdunari ez ezik, gainerako ordezkariari ere entzun beharko zaie, gehiago baldin badaude.

### 35. artikulua.—Falten preskripzioa

1. Falten preskripzioa Langileen Estatutuko 60.2 artikuluan xedatutakoak arautuko du.
2. Diziplinazko zehapen-espeditentea falten preskripzioa gehienez ere sei hilabeteko epean etengo du, eta hori igarotakoan, preskripzioa gertatuko da.

## IX. KAPITULUA

### ASKOTARIKO XEDAPENAK

### 36. artikulua.—Langileak atxilotzen dituztenerako bermeak

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

- 6) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
  - 7) Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados.
  - 8) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
  - 9) Abandono del puesto de trabajo en el ejercicio de sus funciones.
  - 10) Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros.
  - 11) Cualquier otra falta que se califique como tal en la normativa social vigente.
2. La reincidencia en faltas leves o graves, excluidas las de puntualidad, servirá única y exclusivamente como causa modificativa de la imputabilidad para graduar la sanción aplicable.

### Artículo 33.— Sanciones

1. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días.
2. Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.

### Artículo 34.— Expediente disciplinario sancionador

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será precisa la instrucción de expediente sancionador.
2. Todas las actuaciones se practicarán por escrito, comunicándose previamente al personal y dándose cuenta de la resolución a los representantes legales del personal del centro de trabajo, si los hubiere.
3. El empresario realizará cuantas actuaciones estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones pasará en su caso pliego de cargos al empleado expedientado.
4. El expedientado tendrá cinco días para contestar a los cargos y presentar las pruebas que estime convenientes.
5. Recibida la contestación al pliego de cargos, el empresario en el plazo de cinco días impondrá en su caso la sanción que estime correcta, que deberá notificarse al interesado por escrito.
6. En el caso de suspensión de empleo y sueldo o despido del personal, y antes de que éstas se produzcan de forma efectiva, deberá ser informado si lo hay el representante legal del personal, en cuyo caso el/la inculcado/a podrá solicitar su presencia y asistencia.
7. De tratarse de un representante del personal, deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes representantes si los hubiere.

### Artículo 35.— Prescripción de las faltas

1. La prescripción de las faltas se regirá por lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El expediente disciplinario sancionador interrumpirá la prescripción de las faltas durante un período máximo de seis meses, transcurrido el cual se producirá la prescripción de las mismas.

## CAPÍTULO IX

### DISPOSICIONES VARIAS

### Artículo 36.— Garantías detención del personal

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.



**37. artikulua.— Abisuen banaketa eta argitalpena**

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

**38. artikulua.— Erretiroa eta enplegua**

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

**39. artikulua.— Berme eta eskubide sindikalak**

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

Hitzarmenaren negoziazio-batzordeko kideek —pertsonaleko ordezkariak ordeztuz— eta Hitzarmen honetako 40. artikuluko batzorde paritarioko kideek, behar den denborarako soilik, dagozkion bileretara eta joateko baimen ordaindua izango dute. Gehiezin, sindikatu bakoitzeko bi kidek hartu ahal izango dute baimen hori.

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

Sindikatu bakoitzeko bi kidek baino ezin izangod ute baimen hori hartu. Sindikatuak negoziazio 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.

**40. artikulua.— Batzorde paritaria**

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

**Osaketa**

Hitzarmen kolektiboa sinatzen duten sindikatuak eta enpresa-elkarteak osatuko dute Batzorde Paritaria, hau da, Bizkaiko Farmazia Bulegoetako Profesionalen Elkartek eta Bizkaiko Farmazietako Laguntzaileen eta Enplegatuen Elkartek —BFLEE—.

Enpresen eta sindikatuen ordezkariak hiruna kide izango dituzte Batzorde Paritarioan.

Batzorde Paritarioko kideek idazkari bat aukeratu behar dute elkarren artean.

Batzorde Paritarioaren helbide ofiziala EAEko Lan Harremanen Kontseiluaren helbidea izango da: Urkixo zumardiko 2. zenbakiko 3. solairua (Bilbo). Mediterraneoaren hiribidea, 2, 01010-Bilbao.

**Prozedura**

Batzorde Paritarioak aztertzen dituen gaiak ohikoak edo ezohikoak izan daitezke.

Ezohiko gaiak dira hitzarmen kolektiboaren edozein sinatzailerik proposatzen dituenak eta Batzorde Paritarioari helarazten dion idatziak halakotzat hartzen dituenak berariaz.

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

Batzorde Paritarioari proposatzen zaizkion aztergaiak buruzko txostenak, oroitiazkiak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzorde Paritaria, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzorde Paritarioak aztergai baten berri duenean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeak helarazi behar die, posta elektronikoa edo fax bidezko jakinarazpen baten bidez ahal dela. Era berean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeek Batzorde Paritarioan dituzten ordezkariak eman behar die aztergaiak berri.

**Artículo 37.— 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 38.— Jubilación y empleo**

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

**Artículo 39.— Garantías y derechos sindicales**

Los/las Delegados/as 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/las miembros de la comisión negociadora del convenio, en sustitución de los/las delegados/as de personal, así como los componentes de la comisión paritaria del artículo 40 de este Convenio, con el límite de dos personas por sindicato tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a las reuniones correspondientes por el tiempo estrictamente necesario para ello.

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

Este permiso sólo 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.

**Artículo 40.— 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 la organización sindical y la empresarial firmantes del Convenio Colectivo, es decir, la Asociación Profesional de Oficinas de Farmacia de Bizkaia, y la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia de Bizkaia —AAEFBI—.

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., calle Alda. 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 7 días.

Quando 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.

Batzorde Paritarioan ordezkariak dituzten erakundeek aholkulariak izenda ditzakete, Batzordearen bileretan parte hartzeko. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botorik.

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkari bakoitzaren (sindikatuaren eta enpresa-elkartearen) gehiengoek onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeek Batzordean dituzten ordezkarien ehuneko hartu behar da kontuan.

#### Funtzioak

##### 1. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea:

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

1.2. Batzorde 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 ordezkorik planteatu aurretik, Batzorde Paritarioak hartu behar du esku.

2. Hitzarmen kolektiboko 41. artikulua hitzarmen kolektiboko lan-baldintzak ez aplikatzeari buruz xedatzen duenaren gaineko eskaerez 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 ebataraz ditzakete Batzorde Paritarioaren barruan haren eskumenen inguruan sortzen diren desadostasunak. Euskal Autonomia Erkidegoko Etxebizitza Bideratzeko Plana.

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.

#### **41. artikulua.—Hitzarmen kolektiboko lan-baldintzen aplikaziorik eza**

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

a) Farmaziek 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 enpresak ez badiete uko egiten euren helburuei, alderdiek PRECO EAEko gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren barruko arbitraje-prozeduren bitartez ebatzi behar dituzte eztabaidak. PRECO EAEko gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren ebazpenak lotesleak dira.

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

#### **42. 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.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los/las asesores/as 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 41 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.

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 41.—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 de la farmacia, 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 42.—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.

## AZKEN XEDAPENAK

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

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

## I. 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: 9:00etatik 13:00etara.
- Arratsaldean: 17:00etatik 19:00etara.

**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 arratsaldean, eta larunbat goizeko jardunaldia. Kasu honetan, larunbatetako goizeko ordutegiak ez du guztiz bat etorri beharrik asteko gainerako goizeko ordutegiarekin: alegia, irekitzeko ordua ordubetez atzera daiteteke eta itxekoa ordu erdiz atzeratu edo aurreratu. Nolanahi ere, 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, emango dituzte jendea atenditzeko.

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.

## DISPOSICIONES FINALES

*Primera:* 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.

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

## ANEXO I

**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 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. Salbuespen gisa, udalerrri jakin bateko farmazia-bulego-etako 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 udalerrietan, osasun-agintaritzak onar dezake, botikari interesatuak hori eskatzen duenean, farmazia-bulegoa jendearentzat irekita ez egotea, atal honetako 1. idatz-zatian aipatutako ordutan, baldin eta udalerrri horretan atentzio farmazeutiko egokia garrantzatzen 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 gutzitirako ordutegian.

Borondatezko ohiko ordutegia betetzeko proposamenei 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 zatituz proposatu.

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, B.4, C, D, y E del artículo 25 de este Decreto, sin que sea posible el fraccionamiento alguno de las mismas.

## II. ERANSKINA

### SOLDATA TULAK 2015-2016

Kategoriak	2015eko oinarritzko soldata	2016ko oinarritzko soldata	Bosturteko berriaren balioa	Gaueko lanaren plusa, orduko
Fakultatiboak	1.885,34	1.899,48	94,97	0,59
Laguntzaile nagusi diplomadunak	1.485,78	1.496,92	74,85	0,47
Laguntzaile diplomadunak	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Farmaziako teknikariak	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Farmaziako laguntzaileak	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Laguntzaileak	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Prestakuntza-kontratudunak, 1. urtea	578,00	582,34	29,12	0,18
Prestakuntza-kontratudunak, 2. urtea	578,00	582,34	29,12	0,18
Prestakuntza-kontratudunak, 3. urtea	612,00	616,59	30,83	0,19
Prestakuntza-kontratudunak, 18 urtetik beherakoak	578,00	582,34	29,12	0,18
Kontulariak	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Ofizial administrariak	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Administrari laguntzaileak	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Mandatariak, 18 urtetik gorakoak	816,66	822,78	41,14	0,26
Mandatariak, 18 urtetik beherakoak	774,94	780,75	39,04	0,24
Garbiketako langileak, orduka	6,71	6,76	0,34	0,00

### 2016-2017

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2016	Oinarritzko soldata 2017	Bosturteko berriaren balioa	Gaueko lanaren plusa orduko
Farmazialari-teknikaria	1.899,50	1.913,75	95,69	0,60
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.496,92	1.508,15	75,41	0,47
Laguntzaile diplomaduna	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Farmaziako teknikariak.	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Farmazia Laguntzailea	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Laguntzailea	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Prestakuntza-kontratua; 1. urtekoa	582,34	586,70	29,34	0,18
Prestakuntza-kontratua; 2. urtekoa	582,34	586,70	29,34	0,18
Prestakuntza-kontratua; 3. urtekoa	616,59	621,21	31,06	0,19
Prestakuntza-kontratua; 18 urtetik beherakoak	582,34	586,70	29,34	0,18
Kontularia	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Ofizial administrariak	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Administrari laguntzailea	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Mandataria; 18 urtetik gorakoa	822,78	828,96	41,45	0,26
Mandataria; 18 urtetik beherakoa	780,75	786,61	39,33	0,25
Garbiketako langilea; orduka	6,76	6,81	0,34	0,00

## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES 2015-2016

Categorías	Salario base 2015	Salario base 2016	Valor quinquenio nuevo	Plus nocturnidad hora
Personal Facultativo	1.885,34	1.899,48	94,97	0,59
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.485,78	1.496,92	74,85	0,47
Auxiliar Diplomado/a	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43

Categorías	Salario base 2015	Salario base 2016	Valor quinquenio nuevo	Plus nocturnidad hora
Técnico/a en Farmacia	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Auxiliar de Farmacia	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Ayudante	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Contrato de formación de 1.º año	578,00	582,34	29,12	0,18
Contrato de formación de 2.º año	578,00	582,34	29,12	0,18
Contrato de formación de 3.º año	612,00	616,59	30,83	0,19
Contrato de formación menores de 18 años	578,00	582,34	29,12	0,18
Contable	1.358,43	1.368,62	68,43	0,43
Oficial/a Administrativo/a	1.231,69	1.240,93	62,05	0,39
Auxiliar Administrativo/a	1.111,14	1.119,47	55,97	0,35
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	816,66	822,78	41,14	0,26
Mozo/a Recadista menor de 18 años	774,94	780,75	39,04	0,24
Personal de limpieza por horas	6,71	6,76	0,34	0,00

**2016-2017**

Categorías	Salario base 2016	Salario base 2017	Valor quinquenio nuevo	Plus nocturnidad hora
Personal Facultativo	1.899,50	1.913,75	95,69	0,60
Auxiliar Mayor Diplomado/a	1.496,92	1.508,15	75,41	0,47
Auxiliar Diplomado/a	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Técnico/a en Farmacia	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Auxiliar de Farmacia	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Ayudante	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Contrato de formación de 1.º año	582,34	586,70	29,34	0,18
Contrato de formación de 2.º año	582,34	586,70	29,34	0,18
Contrato de formación de 3.º año	616,59	621,21	31,06	0,19
Contrato de formación menores de 18 años	582,34	586,70	29,34	0,18
Contable	1.368,62	1.378,88	68,94	0,43
Oficial/a Administrativo/a	1.240,93	1.250,23	62,51	0,39
Auxiliar Administrativo/a	1.119,47	1.127,87	56,39	0,35
Mozo/a Recadista mayor de 18 años	822,78	828,96	41,45	0,26
Mozo/a Recadista menor de 18 años	780,75	786,61	39,33	0,25
Personal de limpieza por horas	6,76	6,81	0,34	0,00