



III. ATALA EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Lan eta Enplegu Saila

Erabakia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Farmazia-Bulegoen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (48000965011981 hitzarmen kodea).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da ordezkariak honetan aipatutako akordioa, 2022ko urriaren 14an sektoreko enpresaburuen eta sindikatuen ordezkariak sinatua.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g) artikulua —Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)— dionarekin bat etorritik 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.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2022ko azaroaren 15ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández

**BIZKAIKO FARMAZIA-BULEGOEN HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA
2021-2024 URTEAK****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 lau urte iraungo du (2021, 2022, 2023 eta 2024), baina indarrean jarriko da eta ondorioak izango ditu Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera, berariaz beste zerbait xedatzen den gaitan izan ezik.

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

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

4. artikulua. — Osotasunarekiko lotura

Hitzarmen hau osotasun organiko baten barruan dago, eta, hortaz, lan-administrazio-ko agintaritzak artikuluren bat aldatzen badu, sinatzaileek jo behar dute lan-administrazio-ko agintaritzak bere osotasunean denuntziatu duela hitzarmena.

II. KAPITULUA**PROBALDIA, KONTRATUAK, LANGILEEN DIMISIO-EMATEA,
ORDAINPEKO BAIMENAK ETA LAN-UTZIALDIAK****5. artikulua. — Probaldia**

Langileak farmazia-bulegoan sartzan direnean, probaldia egingo da. Probaldia bete beharreko lanpostuen arabera izango da, eta gehienez ere 6 hilabetekoa teknikari tituludunen kasuan, eta bi hilabetekoa gainerako langileen kasuan.

Aldi baterako kontratuek 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 eskubiderik inongo kalte-ordainik hartzeko.

6. artikulua. — Lan-kontratua

Lan-kontratuaren formari eta enplegu-bulego publikoari jakinarazteari dagokionez, oro har, Langileen Estatutuaren 8. artikuluan xedatutakoa beteko da, eta, bereziki, 15. eta 16. artikuluetan iraupen mugatuko kontratuei eta aldizkako kontratu finkoei buruz xedatutakoa.

Langileen Estatutuaren 15.4 artikuluan xedatutakoaren arabera, 15. artikulua horretan ezarritakoa betetzen ez duten aldi baterako kontratatutako pertsonak finkoak izango dira.



Iraupen mugatuko kontratuak (LEko 15. artikulua) eta aldizkako finkoak.

Hurrengo artikuluetan xedatutakoari kalterik egin gabe, bi alderdiek, oro har, Langileen Estatutuaren 15. artikulua. Aldizkako langile finkoak izango dira, Estatuko sektore-eremuko hitzarmen kolektiboan araututakoaren arabera, eta, bereziki, ekoizpen-gora-beherengatik kontraturako ezarritako gehieneko iraupenaren arabera.

7. artikulua. — Lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratua

Praktikak egiteko kontratua Langileen Estatutuko 11.3 artikuluan jasotakoak arautuko du.

Praktikaldiko kontratuaren ordainsaria Hitzarmen Kolektiboak ezarritako soldatari dagokion soldataren %80 izango da.

8. artikulua. — Txandakako prestakuntza-kontratua

Txandakako prestakuntza-kontratua Langileen Estatutuko 11.2 artikuluan xedatutakoak arautuko du.

Prestakuntza-kontratuari dagokion ordainsaria urte bakoitzeko Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren gainean egiten den lanaldiaren ehunekoa izango da.

9. artikulua. — Lanaldi laburreko kontratua

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

Kontratu guztiak lanaldi partzialekoak izan daitezke.

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 geroratzeko ekoizpen-beharrak daudenean.

Lanaldi partzialeko kontratuekin aparteko orduak egin ahal izango dira, Langileen Estatutuko 35.3 artikulua 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 hiler, eta bertan, ordu arruntak eta 4. lerrokadan aipatutako ordu osagarriak jasoko dira.

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 Orokorreak eta Langileen Estatutuak xedatzen dutena bete behar da.

**11. artikulua. — Ordainpeko baimenak**

Artikulu honetan jasotako lizentzien kasu guztietan, lizentziaren hasierak bat etorri behar du gertaera eragilearen hasierarekin, salbu eta langilea gertaera eragilearen egunean hasi bada lanaldia; kasu horretan, baimena hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen.

Izatezko bikoteen bidez lotutako langileek, izatezko bikotetzat hartuta Euskal Autonomia Erkidegoko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen arabera araututakoak, artikulu honetan aurreikusitako lizentziak hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta lege horretan aurreikusitako moduan elkartu direla egiaztatzen badute.

Langileak, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- 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.

Bigarren mailarainoko ahaideen fakultatibo batek diagnostikatutako ospitaleratzeagatik edo gaixotasun larriagatik lizentziak hartzeko, langilea eta farmaziako titularra ados jarri beharko dira aldez aurretik, eta adostasunik ez badago, langileak ospitaleratzeak irauten duen edozein unetan hartu ahal izango ditu, lehen kasuan, eta gaixotasun larriaren kasuan, larritasunak irauten duen bitartean, betiere farmazia-bulegoari 48 ordu lehenago jakinarazten bazaio.

Aurreabisua betetzen ez bada, ospitaleratu eta berehala hartu beharko da baimena, lehenengo kasuan.

Ospitaleratzetzat hartuko da 12 ordutik gorako ospitaleratzea behar denean. Ahaide bat larrialdietara joateak edo bertan egoteak ez du ospitaleraterik ekarriko, ospitaleratzea 12 ordutik gorakoa ez bada, eta, horregatik, azken kasu horretan bakarrik sortuko da artikulu honen c) letran jasotako ospitaleratzeagatik lizentziarako eskubidea. Nolanahi ere, lizentziak ez du gaindituko ospitaleratzeak irauten duen denbora, hargatik eragotzi gabe aurreko paragrafoan aurreikusitako joan-etorrietarako denbora.

- 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-alaben jaiotzagatik, 4 egun natural, indarreko legerian jaiotza eta adingabearen zaintzagatik prestazioaren onuradun izateko ezarritako gutxieneko kotizazio-aldiak beteta ez dituzten langileentzat.
- h) Bizilekuz aldatzeagatik, egun natural bat.
- i) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezin bat betetzeko behar den denbora, botoa ematea barne, legezko arau batean aldi jakin bat jasotzen bada, arau horrek xedatzen duena beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.
- j) Sindikalista-lanak egiteagatik edo langileak ordezkatzegatik, Langileen Estatuak eta hitzarmen honetako 39. artikulua xedatzen dutena.



- k) 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 orde, helburu berberekin. Ordu horiek lanaldi osoak metatuz hartu ahal izango dira, enpresaburua 15 egun lehenago ohartarazita.

Hala ere, atsedenaren metaketa bidegabetzat joko da, baldin eta aurreko paragrafoan aurreikusitako denbora-metaketa baliatu ondoren langileak eszedentzia eskatzen badu, eta eszedentzia horrek barnean hartzen badu bularreko haurrak bederatzi hilabete betetzeko geratzen zaion denbora. Kasu horretan, farmazia-bulegoak konpentsatu egingo ditu langileak eszedentziaren denboraz gain lan egin ahal izan dituen orduak, eta, azkenean, baten edo bestearen aldeko gainerako orduak ematen badira, dagokionaren aldeko likidazioa egingo da.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, farmazia-bulego bereko bi langilek subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori baliatzen badute, farmaziako zuzendaritzak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea, farmazia-bulegoaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, eta idatziz jakinarazi beharko du.

- l) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar den denbora, eta, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioretara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar den denbora, betiere, kasu guztietan, lanaldiaren barruan egin behar badira.
- m) Langileek lanetik ordubetez irteteko eskubidea izango dute haurra garaia baino lehen jaiotzen bada, edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitalean egon behar badute. Era berean, lanaldia gehienez bi orduz murrizteko eskubidea izango dute, soldata proportzio berean murriztuta. Baimen hori baliatzeko, hitzarmen kolektiboaren 13. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio.
- n) Genero-indarkeriaren biktimatzat edo terrorismoaren biktimatzat hartzen diren langileek, babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, soldata proportzioan murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeako eskubidea, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresetan lan-denbora antolatzeako erabiltzen diren beste teknika batzuen bidez.
- o) Langileak Gizarte Segurantzako espezialistaren edo mediku-aseguru pribatuaren mediku-kontsultara joateko behar duen denbora; langileak bata edo bestea aukeratu beharko du. Medikuhitzorduaren ordutegia eta lan-ordutegia bat datozenean emango da baimena, medikuntza orokorreko medikuak kontsulta egitea agintzen duenean. Langileak 48 ordu lehenago aurkeztu beharko du farmazia-bulegoan, larrialdietan izan ezik. Era berean, ordaindutako lizentziatzat hartuko da langileak Gizarte Segurantzako medikuntza orokorreko medikuarengana edo mediku-aseguru pribatura joaten emandako denbora. Langileak bataren edo bestearen artean aukeratu beharko du mediku espezialistarentzako kontsulta agintzen duenean, betiere langileak aldeztu aurretik abisatzen badio farmazia-bulegoari eta bertaratze-denbora egiaztatzen duen mediku-ziurtagiria aurkezten badio.
- p) Langileek urtean 16 orduko baimen berreskuragarria izango dute lehen mailako ahaideei medikuarengana laguntzeko, betiere kontsulta langilearen lan-ordutegiarekin bat badator.

Baimena hartu ahal izateko, langileek gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi beharko diote farmaziako titularrari lanera joan ez direla, salbu eta larrialdiak justifikatzen badira. Baimen-orduak behar-beharrezkoak izango dira, eta, nolahi ere, medikuaren kontsultara joan izana justifikatu beharko da, egiaztagiria ofizialaren bidez.

Lanorduak geroago berreskuratu ahal izango dira, bi alderdiek adostuta.

**12. artikulua.—Eszedentziak**

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 publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

2. Enpresan urtebeteko antzinasuna 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 diezaiokeste 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 hilabeteke 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; halakoe-tan, 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 antzinasuna 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 diezaiokeste langileek lanari, lan-utzialdiaren araubidea eta ondorioak hark xedatzen dituenak direla.

7. Aurreko sei ataletan araututakoa une bakoitzean indarrean dagoen araudiak gai horiei buruz xedatzen duenera egokituko da.

13. artikulua.—Legezko zaintzagatik lanaldia murriztea

Langileen Estatutuko 37.6 artikuluaaren arabera, 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.

Bestelakorik adostu ezean, langileak egiten zuen lanaldi arrunta errespetatu beharko du murrizketak, lanaldi zatitua edo txandakako lanaldia den kontuan hartuta.



Ohiko lanaldizat hartuko da langileak lanaldi-murrizketa eskatu aurreko momentuan egin ohi zuen lanaldiaren banaketa.

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 txanden bidez egokitu beharko dute, aldi berekoak izan ez daitezten.

14. artikulua.— Langileen dimisioa

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 kalkulatu ditzaketen kontzeptu finkoak epea amaitzean kitatzeko. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Farmaziek ez badute betetzen betebeharrak, 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 besteko 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 badiote 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 kitatutzat.

III. KAPITULUA

LANALDIA, APARTEKO ORDUAK, GAIXOTASUNAK, OPORRAK ETA JAIEGUNAK

15. artikulua.— Lanaldia

1. Urteko benetako lanaldia

2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetarako, lanaldia urteko 1.760 ordukoa izango da.

Urte bakoitzeko urtarrilaren 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.

Era berean, norberaren aukerako eguna astelehenetik ostiralera bitartean berreskuratu ahal izango da, eta inola ere ez dio eragingo urteko 1.760 orduko benetako lanaldiari. Hala ere, 2023ko ekitalditik aurrera, egun horretako lau ordu ez dira erreperatuko langilearentzat, eguneko 8 orduko lanaldia kontuan hartuta. Langileak eskatutako eguneko lanaldiak iraupen desberdina badu, ehuneko bera aplikatuko da berreskura daitezkeen orduak eta berreskuratzen ez direnak zehazteko.



2. *Lan-egutegia: Urteko lanorduen banaketa, 2021-2024 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, berau aldatzen duen araudiari jarraituz, eta horretarako baldintza bakarra 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 Estatutuaren 34.4 artikuluan finkatutako atsedendialdiak beteko dira.

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.

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 kalkulan oinarrituta, 45 ordutik gorakoa baldin bada edo urteko lanaldiaren eguneko edo astekako banaketan laneko egutegirako finkatutako 1.760 orduak gainditzen baldin badira.

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, farmaziak 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 arrazoiak medio, langile horri edo horiei sartzeko edo irteteko 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. artikulua 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 egi-ten uzteko eskatzen duten farmazia-bulegoek, existitzen diren legezko mekanismoez 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 behar ko dira.

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

E) Orduen 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:

- Ordu horiek egiteko, gutxienez Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritako 5 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaio langileari, edo une bakoitzean legez aplikatzekoa den aurreabisuarekin, eta idatzizko jakinarazpen batean adierazi beharko dira orduak erabiltzeko beharrenden arrazoiak. Aurreabisu hori egiterik ez badago, ordu-poltsa erabili ahal izango da, baina, kasu horretan, zerbitzuak ematea borondatezkoa izango da langilearentzat. Hala ere, atal hau aldatu den heinean, Lan Agintaritzak eskatuta gutxieneko aurreabisuari dagokionez, hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean Auzitegi Gorenaren 2019ko abenduaren 11ko 43/05/2019 Epaian jasotako irizpidea aldatzen bada, edo legez aplika daitekeen araudia aldatzen bada, alderdi sinatzaileek gutxienez 48 orduko aurreabisu bat adosteko duten eskubidea aitortuz, hori izango da aplika daitekeen aurreabisu-epea, eta, kasu horretan, alderdi sinatzaileek, Batzorde Paritarioaren bidez, Lan Agintaritzari jakinarazi beharko diote. Ordu horiek eguneko 9 orduak gaintzeko erabili ahal izango dira. Legeak ezartzen duen eguneko, asteko eta lanaldien arteko atsedendialdiari kalterik egin gabe. Poltsa horretako lanorduek igandean, jaiegun ofizialetan eta 22:00etatik 9:00etara bitarteko guardietan egiten badira, ordu arruntaren %150eko ordainsaria izango dute edo ehuneko bereko atsedendaldia izango dute.
- Lanorduen poltsa ezingo da laneko egutegian langile bakoitzarentzat finkatutako urteko oporretan erabili (30 egun natural).
Langileek hitzarmen honetako 11. artikuluan adierazitako baimenak aldeztuetatik eskatuz gero, eskaerak beti errespetatuko dira.
- Eraginpeko farmazia-bulegoek eta langileek konpentsazio-orduek nola hartu adostuko dute, baita data eta ordu horiek hartzeko modu zehatza ere, atsedendialdi 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 06:00etara 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 atsedenaldi konpentsagarria ere eskatzeko.
- b) 50.000 biztanletik beherako udalerrietan, farmazia-bulegoak eta enplegatuek egiten duten hitzarmena bete behar da.

17. artikulua.— Aldi baterako ezintasunagatiko 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.

2021 eta 2024 artean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa sinatzerakoan, enpresaren eta Gizarte Segurantzaren konturako sarien ehunekoen 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.

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, eta urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra hartu ahal izango dira. Farmaziak eta langileek oporrak noiz hartu adostu behar dute.

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-etenaldia 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.— Soldata ordainsariak**

2021eko ordainsariak, urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, II. eranskinen soldata-tauletan jasotakoak izango dira, eta %1,75eko igoera aplikatu zaie 2020ko taulei.



2022. urterako, %2,75eko igoera aplikatuko zaie 2021eko taulei, urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

2023. urterako, %2,25eko igoera aplikatuko zaie 2022ko taulei, urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

2024. urterako, %2,25eko igoera aplikatuko zaie 2023ko taulei, urtarrilaren 1etik aurrera.

Farmazia-bulegoek 2021. eta 2022. urteei dagozkien atzerapenak ordaindu beharko dituzte 2 hilabeteko epean, gehienez, hitzarmen kolektibo hau Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik kontatzen hasita.

20. artikulua.— Aparteko pagak

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

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

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

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 2020ko abenduaren 31rako antzinasunagatik bateratutako zenbatekoak soldata-tauletako zenbatekoak bezainbat igo behar dira hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean.

Antzinasunagatiko soldata-osagarria

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

Bosturteko bakoitza soldata-taulako 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-gehirri bat izan behar dute, hitzarmeneko oinarritzko soldataren %5ekoa. Gaueko lanak egunekoaren eduki berak izan behar ditu.

23. artikulua.— Urruntasun-plusa

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztiek, bizi diren udalerritik kanpo lan egiten badute, egindako joan-etorriak egiaztatu ondoren, bi joan-etorri jasoko dituzte (bata lanera joateko eta bestea egoitzara itzultzeko), lanaldi jarraitua duten langileen kasuan, edo lau joan-etorri (bi joateko eta bi itzultzeko), baldin eta langileek beren zerbitzuak lanaldi zatituan ematen badituzte, garraibide merkeenaren zenbatekoa jasoko dute, lanera iritsi arte, zerbitzuak eman behar dituzten egunetan soilik. Aurreko puntu-ko salbuespen gisa, urruntasun-plusa jasotzeko eskubidea izango dute, halaber, etxetik



lantokira bide laburrenetik 4 km baino urrunago joan behar duten langileek. Langileak, kontratua egin ondoren, Bizkaitik kanpo aldatzen badu bizilekua, farmazia ez da behar-tuta egongo kontzeptu horrengatik konpentsatzera.

24. artikulua.— Erantzukizun farmazeutiko zuzentzailearen plusa

Farmazia-antolamenduko araudiaren arabera farmazialari arduradunaren eginkizunak aldi baterako betetzen dituen langileak farmazia-bulegoaren titularrari edo titular-kideari dagozkion erantzukizunak bere gain hartzen baditu, horietako edozein hiltzen denean, erretiratzen denean, ezgaitzen denean edo absentsia-adierazpen judiziala egi-ten denean, hitzarmena BAO-n argitaratzen denetik aurrera hilean 200 euroko plusa ja-sotzeko eskubidea izango du 12 ordainsaritan, bere arduraldia betetzen duen bitartean, farmazia-bulegoa erantzukizun hori ordaintzen ari denean izan ezik.

2023an eta 2024an zenbateko bera mantenduko da.

25. artikulua.— Lansarien ordainketa

Arrazoi justifikaturen bat ez baldin badago, soldatak eta gainerako soldata-osagarriak txkekez edo transferentziaz ordainduko dira, langileak aukeratutako banku-erakunde ba-ten bitartez, sortzapen-hilabeteko azken bost egun baliodunen eta hurrengo hilabeteko lehenengo bost egun baliodunen artean.

V. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA HIGIENEA**26. artikulua.— Laneko jantziak**

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

Nolanahi ere, enpresako langile guztiei urtean gutxienez bi mantal eman behar zaiz-kie, enpresaren kontura, edo dagokien uniformeak, eta bi urtean behin, pare bat eskalpoi eta atsedean hartzeko bi pare galtzerdi (luze eta motzak). Erabilera dela-eta beren fun-tzioa betetzeko egoera onean ez daudenean, ordezkioak eman behar dira.

27. artikulua.— Osasunaren zaintza

Kanpoko prebentzio-zerbitzu itunduaren bitartez, farmaziek betebeharra dute langi-leen osasuna zaintzeko, haien lanpostuen arrisku espezifikoak kontuan izanik, OSALA-Nek onartutako protokoloekin eta arauekin bat, urtean behin gutxienez.

Langileek azterketa medikoa ez onartzeko aukera dute, baina, farmaziek eska-tzen 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 osa-sunean zer-nolako eragina duten neurtzeko eta euren osasun-egoerak eurak, gainera-ko 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 dituenen. Aurrez, langileen ordezkariak txosten bat egin behar dute.

28. artikulua.— Aseguru eta erantzukizun zibila

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

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



VI. KAPITULUA

LAGUNTZA-ARAUBIDEA**29. 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. Langileen Estatutuaren 23. artikulua araberan, hauex:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute enplegurako lanbide-prestakuntzako hogeitau orduko baimen ordaindua izateko urtean, enpresaren jarduerari lotua. Baimenaren orduak 5 urtetan metatu daitezke. Eskubidea betiere betetzat joko da, langileak egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak, enpresaren ekimenez garatutako edo negoziazio kolektiboak itundutako prestakuntza-plan baten barruan. Aurrekoa gorabehera, ezingo da sartu apartatu honetan aipatzen den eskubidean enpresak berak nahitaez eman behar duen prestakuntza, beste lege batzuetan xedatutakoaren araberan.

Artikulu hau arau hauen araberan garatuko eta aplikatuko da:

Langileek farmazia-bulegotik kanpo jasoko duten prestakuntzaz gain, farmazia-bulegoak lantokian emango duena ulertuko da prestakuntzatzat, baldin eta eskakizun hauek betetzen baditu:

- Prestakuntza boluntarioa, planifikatua eta farmazia-bulegoak aldeztetik jakinarazita izatea.
- Etengabeko 30 minutuko prestakuntza izatea gutxienez. Eta, benetan, bertaratuek aprobetxatu ahal izatea.
- Produktuen salmentarako soilik diren merkataritzako-prestakuntzak ez izatea, hau da, eduki teknikorik gabe. Edukiaren zati handi bat ezagutza tekniko orokorrak eta profesionalak lortzera bideratu beharko da, farmazian aplikatzen diren gaiak eta edukiei buruz.
- Kostua borondatez har dezake bere gain farmazia-bulegoak, bere interesekoa bada prestakuntza zehatza.
- Langileak prestakuntza eskatzen badiu farmazia-bulegoari, prestakuntza hasi baino 15 egun lehenago ohartarazi beharko dio eta prestakuntza farmazia-bulegoaren jarduerarekin lotzen duen programa edo dokumentu egiaztagarria aurkeztu beharko du.
- Farmazia-bulego bereko bi langilek prestakuntza bera egitea eskatzen badute orduetegi berean, farmaziaren titularrekin adostu beharko dute prestakuntza-ordutegia farmazia-bulegoaren ordutegira egokitzeko.

VII. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA, LANGILEEN SAILKAPENA ETA MAILA-IGOERAK**30. 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.

31. artikulua. — *Lanbide-sailkapena*

Lanbide-sailkapenaren araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikulua araberan araututakoarekin bat dator. 84.4 artikuluan edo lanbide-sailkapenaren araubidean aldatutakoarekin bat egiten bada, batzorde partitibarioak artikulu hau moldatzeko edo aldatzeko batzar bat egingo duela hitzematzen du.



lido horretan, estatu mailako farmazia-bulegoetarako XXV. Hitzarmen Kolektiboa sinatu eta argitaratu ondoren, alderdiek, beharrezkoa bada, hitzarmen kolektibo honi buruzko artikulatuak gehituko dituzte.

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 guztiek nagusiek agintzen dizkieten lan eta eragiketa guztiak egin behar baitituzte, euren lanbidearen egiteko orokorren barruan betiere.

Lanbide-taldeak

Hau da langileen sailkapena, lanean betetzen dituzten eginkizunen arabera:

- I. Fakultatiboak.
- II. Teknikariak.
- III. Farmaziako laguntzaileak.
- IV. Administrariak.
- V. taldea. Mendekoak.
 - I. taldea. Fakultatiboak.
 - II. taldea. Teknikariak.
 - Laguntzaile nagusi diplomadunak.
 - Laguntzaile diplomadunak.
 - Farmaziako teknikariak.
 - III. taldea. Farmaziako laguntzaileak.
 - Farmaziako laguntzaileak.
 - Laguntzaileak.
 - Prestakuntza-kontratua dutenak.
 - 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. taldea. — Teknikariak

Kategoria hauetako langileak daude teknikarien artean:

Laguntzaile nagusi diplomadunak:

Farmazialarien Elkargoen Kontseilu Nagusiak egindako diploma dute eta, laguntzaile diplomadunaren lana egiteaz gain, gainerako langileen lana antolatzeaz arduratzen dira, hiru langile baitituzte gutxienez euren ardurapean; halaber, laguntzaile nagusiak.



si diplomadunen ardurapeko langileek farmaziako laguntzaileak edo laguntzaileak izan behar dute.

Laguntzaile diplomadunak:

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

Farmaziako teknikariak:

Lanbide-heziketako titulu egokia dute, eta Farmaziako eta parafarmaziako teknika-ri-titulua eta hura eskuratzeko gutxieneko irakaskuntzak ezartzeko abenduaren 14ko 1689/2007 Errege Dekretuak edo haren ordezkotako arauak xedatzen dituen funtzioak betetzen dituzte.

III. taldea.—Farmaziako laguntzaileak

Farmaziako laguntzaileak:

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

Laguntzaileak:

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

Prestakuntza-kontratuak dutenak:

Hitzarmen kolektiboaren 8. artikuluan araututako prestakuntza-kontratu baten bidez enpresari lotutako langileak hitzartutakoa da.

Prestakuntza-kontratuari dagokion ordainsaria urte bakoitzeko lanbide arteko gutxieneko soldataren gainean egiten den lanaldiaren ehunekoa izango da.

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

IV. taldea.—Administrariak

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

Administrari laguntzaileak:

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

V. taldea.—Mendekoak

Mandatugileak:

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



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

Garbitzaileak:

Garbiketa-lanez arduratzen dira nagusiki.

32. artikulua.— *Maila-igoerak*

Hauek dira maila-igoerei buruzko arauak:

- I. taldea. Enpresaren izendapen askez egingo dira.
- II. taldea. Laguntzaile nagusi diplomadunak askatasunez izendatuko ditu enpresak laguntzaile diplomadunen artean.
- Enpresan gutxienez 20 urte daramatzen laguntzaile diplomaduna laguntzaile nagusi diplomadun bihurtuko da, bere kargura langileak izan edo ez.
- III. taldea. Farmaziako laguntzaileak antzintasunaren arabera izendatuko dira laguntzaileen artean, aldeztatik gaitasun-proba eginda.
- Hitzarmen honetan aurreikusitako prestakuntza-kontratuaren gehieneko denbora gainditu ondoren, enpresan jarraitzen duen prestakuntza-kontratua duen langilea laguntzaile kategoriara igaroko da.
- Laguntzaileak laguntzaile kategoriara igaroko dira beren kategorian lau urtez egon ondoren. Laguntzailearen lanpostu hutsik ez badago, haren ordainsaria jasoko du, baina ordura arte betetzen zituen eginkizunak betetzen jarraituko du, lanpostu hutsik ez dagoen bitartean.
- Gaitasun-probak batez ere praktikoak izango dira eta egin beharreko lanei buruzkoak izango dira.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

33. artikulua.— *Diziplina-araubidea*

Diziplina-araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikulua arabera araututako diziplina-araubidearekin bat dator. 84.4 artikuluan edo diziplina-araubidean aldaketaren bat egiten bada, batzorde paritarioak artikulua hau moldatzeko edo aldatzeko batzar bat egingo duela hitzematzen du. Ildo horretan, estatu mailako farmazia-bulegoetarako XXV. Hitzarmen Kolektiboa sinatu eta argitaratu ondoren, alderdiek, beharrezkoa bada, hitzarmen kolektibo honi buruzko artikulua gehituko dituzte.

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 justifikazioren 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 gaietako 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 ordezkari fitxatuz edo sinatuz.
 - 5) Frogen arabera 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-azuztegiak enpresatik kanpo lapurtzeagatik, ebasteagatik edo bidegabeko erabileragatik, droga-trafikoaren egiteagatik edo enpresak egilearekiko konfiantza galtzea ekar dezakeen beste edozein egintza motagatik kondenatzea, eta edozein kasutan, sei hilabete baino gehiagoko kondenatzea ezartzea.
 - 5) Enpresako isilpeko gutunen edo agirien sekretutasuna urratzea.
 - 6) Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpokoei ezagutaraztea.
 - 7) Nagusiak, lankideak edo mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, agintekeriak jokatzeko edo errespetu edo aintzat hartze falta larria egitea.
 - 8) Arduragabekeria edo zehazkiagabetasun 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.

34. artikulua.— Zigorrak

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.

**35. artikulua.— Diziplinazko zehapen-espeditentea**

1. Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenak jartzeko, diziplinazko zehapen-espeditentea bideratu beharko da.
2. Jarduketa guztiak idatziz egin behar dira, aurretik langileei jakinarazita eta lantokiko langileen legezko ordezkariari, halakorik 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, espeditentepeko langileari kargu-orria helaraziko dio.
4. Espeditentepekoak bost egun edukiko ditu karguei erantzuteko eta komenigarritzat jotzen dituen probak aurkezteko.
5. Kargu-orriaren erantzuna jasotakoan, enpresaburuak, bost eguneko epean, egokitzen jotzen duen zehapena jarriko du eta interesdunari idatziz jakinarazi beharko dio.
6. Langileei lana eta soldata kenduz gero edo haiek kaleratuz gero, neurria indarrean jarri baino lehen, langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko zaizkio, halakorik 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.

36. artikulua.— Falten preskripzioa

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

IX. KAPITULUA

ASKOTARIKO XEDAPENAK

37. artikulua.— Langileak atxilotzen dituztenerako bermeak

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

38. artikulua.— Abisuen banaketa eta argitalpena

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

39. artikulua.— Erretiroa eta enplegua

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

40. 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 37. artikuluko batzorde paritarioko kideek, behar den denborarako soilik, dagozkion bileretara eta joateko baimen ordaindua izango dute. Gehienez, sindikatu bakoitzeko bi kide 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. Sindikatuek 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.

41. artikulua.— Batzorde paritarioa

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

Osaketa

Batzorde Paritarioa hitzarmen kolektiboa sinatu duten sindikatu- eta enpresa-erakundeek osatuko dute, hau da, Bizkaiko Farmazia Bulegoen Elkarte Profesionalak, Bizkaiko Farmaziako Laguntzaileen eta Langileen Elkarteak eta Bizkaiko Farmazialarien, Arduradunen, Ondokoen, Ordezkoen eta Jardunik Gabekoen Elkarteak (AFRASSEBI).

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 sinatzailek 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 aztergaiei buruzko txostenak, oroitidazkiak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzorde Paritarioa, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzorde Paritarioak aztergai baten berri duenean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeei 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 diete aztergaien berri.

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

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkariak bakoitzaren (sindikatuaren eta enpresa-elkartearen) gehiengoek onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeek Batzordean dituzten ordezkarien ehunekoa 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 eskaerak zuzenean edo Batzorde Paritarioaren eskaerari erantzunez aurkeztu 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 judizial edo ordezkariak 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 ebatzaraz 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.

42. 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) Farmaziak eskatuta, langileen ordezkariekin kontsultaldia hasten denean, edo, halakorik ezean, enpresako langileek izendatutako batzordearekin, eta aldi hori akordiorik gabe amaituko denean, aldeetako edozeinek, salbu eta enpresaburuak atzera egiten badu bere asmoan, hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku utzi ahal izango ditu desadostasunak, eta batzorde horrek 7 eguneko epea izango du erabakia hartzeko, desadostasuna aurkezten den egunetik aurrera.
- b) Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, eta enpresak bere asmoari uko egiten ez badio, alderdiak PRECOren nahitaezko arbitraje-prozedura loteslearen mende geratuko dira. Aurreko paragrafoan xedatutakoa benetan aplikatzeko, bertan aurreikusitakoa PRECOren arbitraje loteslearen mende jartzeko aurretiazko konpromiso-akta dela adostu da.

43. 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.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengo Azken Xedapena

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

Bigarren Azken Xedapena

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

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

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

2. Ordu horiek honela banatuko dira:
 - a) Astelehenetik ostiralera, biak barne, banaketa hori goizeko edota arratsaldeko jardunaldien bitartean, egun guztietan modu berean, egin beharko delarik.
 - b) Astelehenetik ostiralera, goizez eta/edo arratsaldez, eta larunbat goizeko jardunaldia. Kasu honetan, larunbatetako goizeko ordutegiak ez du guztiz bat etorri beharrik asteko gainerako goizeko ordutegiarekin: alegia, irekitzeko ordua ordu-betez atzera daiteke eta ixtekoa 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 guztiak 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 guztiak eskatzea.
- b) Udalerrriko farmazia-bulego guztiak, hilean-hilean, asteko 40 ordu batez beste egitea.
- c) Larunbat goizetan irekita dauden farmazia-bulegoen kopurua ez izatea 9. atalean ezarritakoari jarraituz irekita egon behar dutenen kopurua baino txikiagoa.
- d) Tokian tokiko botikarien elkargo ofizialaren proposamena jasotzea, 26.4 atalean ezarritakoaren ildotik.

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

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

**7. artikulua.— Borondatezko ohiko ordutegia**

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

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



II. ERANSKINA

Kategoriak	2021eko Oinarrizko soldata (€)	2021 (%1,75) Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa orduko (€)
Farmaziako teknikaria	2.026,16	101,31	0,63
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.596,73	79,84	0,50
Laguntzaile diplomaduna	1.459,87	72,99	0,46
Farmaziako teknikaria	1.459,87	72,99	0,46
Laguntzailea	1.323,67	66,18	0,41
Laguntzailea	1.194,12	59,71	0,37
Kontularia	1.459,87	72,99	0,46
Ofizial administraria	1.323,67	66,18	0,41
Administrari laguntzailea	1.194,12	59,71	0,37
Mandatugilea, 18 urtetik gorakoa	877,65	43,88	0,27
Mandatugilea, 18 urtetik beherakoa	832,81	41,64	0,26
Ordukako garbitzaileak	7,21	0,36	0,26
Txandakako prestakuntzarako kontratua		Jardunaldiaren %LGSren gainean	

Kategoriak	2022ko Oinarrizko soldata (€)	2022 (%2,75) Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa orduko (€)
Farmaziako teknikaria	2.081,88	104,09	0,65
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.640,64	82,03	0,51
Laguntzaile diplomaduna	1.500,02	75,00	0,47
Farmaziako teknikaria	1.500,02	75,00	0,47
Laguntzailea	1.360,07	68,00	0,43
Laguntzailea	1.226,95	61,35	0,38
Kontularia	1.500,02	75,00	0,47
Ofizial administraria	1.360,07	68,00	0,43
Administrari laguntzailea	1.226,95	61,35	0,38
Mandatugilea, 18 urtetik gorakoa	901,78	45,09	0,28
Mandatugilea, 18 urtetik beherakoa	855,71	42,79	0,27
Ordukako garbitzaileak	7,41	0,37	0,27
Txandakako prestakuntzarako kontratua		Jardunaldiaren %LGSren gainean	

Kategoriak	2023ko Oinarrizko soldata (€)	2023 (%2,25) Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa orduko (€)
Farmaziako teknikaria	2.128,72	106,44	0,67
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.677,56	83,88	0,52
Laguntzaile diplomaduna	1.533,77	76,69	0,48
Farmaziako teknikaria	1.533,77	76,69	0,48
Laguntzailea	1.390,67	69,53	0,43



Kategoriak	2023ko Oinarrizko soldata (€)	2023 (%2,25) Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa orduko (€)
Laguntzailea	1.254,56	62,73	0,39
Kontularia	1.533,77	76,69	0,48
Ofizial administraria	1.390,67	69,53	0,43
Administrari laguntzailea	1.254,56	62,73	0,39
Mandatugilea, 18 urtetik gorakoa	922,07	46,10	0,29
Mandatugilea, 18 urtetik beherakoa	874,97	43,75	0,27
Ordukako garbitzaileak	7,58	0,38	0,28
Txandakako prestakuntzarako kontratua		Jardunaldiaren %LGSren gainean	

Kategoriak	2024ko Oinarrizko soldata (€)	2024 (%2,25) Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa orduko (€)
Farmaziako teknikaria	2.176,61	108,83	0,68
Laguntzaile nagusi diplomaduna	1.715,30	85,77	0,54
Laguntzaile diplomaduna	1.568,28	78,41	0,49
Farmaziako teknikaria	1.568,28	78,41	0,49
Laguntzailea	1.421,96	71,10	0,44
Laguntzailea	1.282,79	64,14	0,40
Kontularia	1.568,28	78,41	0,49
Ofizial administraria	1.421,96	71,10	0,44
Administrari laguntzailea	1.282,79	64,14	0,40
Mandatugilea, 18 urtetik gorakoa	942,82	47,14	0,29
Mandatugilea, 18 urtetik beherakoa	894,65	44,73	0,28
Ordukako garbitzaileak	7,75	0,39	0,28
Txandakako prestakuntzarako kontratua		Jardunaldiaren %LGSren gainean	

- Soldata-tauletan ezarritakoa alde batera utzi gabe, soldata txikiena duten kategorietan, oro har eta urteko zenbaketan, une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldata baino soldata txikiagoa jasotzen duen langile bat bada go —lanaldi osokoa—, farmazia-bulegoak soldata igo beharko du, soldata-osagarri ez-finkagarri baten bidez, urte bakoitzari dagokion lanbide arteko gutxieneko soldatari dagokion zenbateko hori jasotzen dela bermatzeko.

Era berean, alderdi sinatzaileek argituko dute hitzarmen kolektibo honetan itundutako zenbateko ekonomiko guztiak gordinak direla, eta lanaldi osoko langiletzat hartuko direla; beraz, kontratatutako pertsona lanaldi partzialekoa bada, benetan kontratatutako lanaldiaren proportzioan jasoko ditu.