

**III. ATALA****EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA****Lana eta Justizia Saila**

**Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko farmazia-bulegoen sektoreko Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 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 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h) artikulua —Lan eta Justizia Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko 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, 2019ko maiatzaren 2an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

**BIZKAIKO FARMAZIA-BULEGOEN HITZARMEN  
KOLEKTIBO PROBINTZIALA, 2018-2020****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 guztiek bete behar dituzte hitzarmen honetako arauak.

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

Hitzarmen honek hiru urte iraungo du; 2018, 2019. eta 2020. urteetan, hain zuzen ere.

2018ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2020ko abenduaren 31n bukatuko da, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean noiz argitaratzen duten gorabehera.

Idatziz 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 negoziatioa sustatu eta hurrengo 30 egunetan, negoziatio-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**

Farmazia-bulegoan sartzan diren langileek probaldi bat igaro behar dute. Probaldia-  
ren iraupena lanpostuaren araberakoa 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 ekin-  
tzaileak laguntzeko lan-kontratu mugagabea duten langileen probaldia urtebetekoa dela.  
Nolanahi ere, aldaketarik badago legedian, probaldiaren iraupena aldaketetara egokitu  
behar da.

Aldi baterako kontratuek aipatutako probaldiak baino gutxiago irauten badute, probal-  
diak kontratuak baino %20 gutxiago irauten behar du.

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

**6. artikulua. — Lan-kontratu**

Langile finkoen, bitarteko langileen eta prestatzen ari diren langileen kontratuek ida-  
tzizkoak izan behar dute betiere, eta enplegu-bulegoaren oniritzia izan behar dute gu-  
txienez; gainera, langileek idatziz eskatzen badute kontratuaren testuan, aukeratzen du-



ten 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, %95ekoa.

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

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

Langileak benetan egindako lanaldiari dagokion lanbide arteko gutxieneko soldataren ehunekoa izango da prestakuntzako eta ikaskuntzako kontratuaren ordainsaria.

**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 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 geroratzeko ekoizpen-beharrak daudenean.

Lanaldi partzialeko kontratuekin aparteko orduak egin ahal izango dira, Langileen Estatutuko 35.3 artikulua araberakoa.

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 hilerok, 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 gutzirako, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorreak eta Langileen Estatutuak xedatzen dutena bete behar da.

**11. artikulua. — Ordainpeko baimenak**

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

- a) Egun natural bat hemezortzi egun, langilea ezkontzen bada.
- b) Seme-alabak edo anai-arrebak ezkontzeagatik, egun natural bat.
- c) Ezkontidea edo seme-alabak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, bost egun natural. Gainera, langileek 250 eta 400 km artean egin behar badituzte, beste egun bat dute, eta, 400 km baino gehiago egin behar badituzte, beste bi.
- d) Odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-mailako senideak ospitaleratu gabe operatzeagatik, bi egun natural. Langileek bidaiatu egin behar badute, ordea, lau egun natural dituzte guztira.
- e) Gurasoak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, hiru egun natural. Gainera, langileek 250 eta 400 km artean egin behar badituzte, beste egun bat dute, eta, 400 km baino gehiago egin behar badituzte, beste bi.
- f) Odol edo ezkontza bidezko lehen edo bigarren ahaidetasun-mailako anai-arrebak, aitona-amonak edo bilobak hiltzeagatik, ospitaleratzeagatik edo larri gaixotzeagatik, hiru egun natural.
- g) Seme-alabak jaiotzeagatik, lau egun natural.
- h) Bizilekuz aldatzeagatik, egun natural bat.
- i) Betebehar saihestezin publiko eta pertsonal bat bete behar izateagatik, beharrezko denbora. Legezko arau batek denboraldi jakin bat aipatzen badu, hark dioenari begiratu behar zaio lanera ez joateko denbora eta ordaina kalkulatzeko.
- j) Sindikalista-lanak egiteagatik edo langileak ordezkatzegatik, Langileen Estatu-tuak 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 ordeztu, helburu berberarekin. Ordu horiek lanaldi osoak metatuz hartu ahal izango dira, enpresaburua 15 egun lehenago ohartarazita.

Hala ere, atsedenaldiak metatzea bidegabekoa dela jo behar da langileek seme-alabak edoskiarazteko orduak metatzen eta erabiltzen dituztenean eta, horren ondoren, seme-alabek bederatzi hilabete bete arteko lan-utzialdia eskatzen dutenean. Orduan, langileek zor dizkieten lanorduak sobera egin dituztenekin konpentsatu behar dituzte 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.
- ll) 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, gehienez 2 orduz; 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 antolatzeko 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 joateko erabiltzen duten laneko denbora ere ordainpeko baimentzat hartu behar da —langileak Gizarte Segurantzaren edo aseguru pribatuaren artean aukeratu beharko du—. Horretarako, langileak aldeztu aurretik ohartarazi beharko dio enpresari, eta, kontsultaren ondoren, zenbat denbora eman duen adierazten duen medikuaren ziurtagiri bat aurkeztu behar du.

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

Artikulu honen 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 aldeztu 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.

Aldeztu aurretik ohartarazteko betebeharra urratuz gero, lehenengo kasuan, justu ospitaleratu ondoren hartu beharko da baimena.

Ospitaleratzea da hamabi ordu baino gehiago ospitaleratuta egon behar izatea. Baimena inola ere ezin da izan inork ospitaleratuta 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 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 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 hilabetezko 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 ba-koitza (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 seni-deek 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-bule-goak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere farma-ziaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Atal honek xedatzen duenarekin bat lanari uzten dioten langileek lanetik kanpo ematen duten denbora kontuan hartu behar da antzintasuna neurtzeko. Bestalde, lan-utzialdian, langileek eskubidea dute lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, eta enpresaburuek deitu behar dituzte, lanera itzultzekoak direnean bereziki. Eszedentzia-ren 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 dituz-ten langileek lanari uzteko eskubidea dute ordezkari-karguan dauden bitartean.

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

6. Hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen beste egoera batzuetan ere utz diezaio-kete 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 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.
- Besterik adostu ezean, murrizketa langileak ordura arte izandako lanaldi arrunta-ren barruan egingo da, lanaldi zatitua edo txandakakoa den kontuan hartuta.
- Ohiko lanalditzat hartuko da langileak lanaldi-murrizketa eskatu aurreko momen-tuan 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 txandean bidez egokitu beharko dute, aldi berekoak izan ez daitezen.

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

Enpresei zerbitzu egiteari utzi nahi dioten langileek hilabete lehenago jakinarazi behar diete erabakia farmazia-bulegoei, farmazialari arduradunek edo ordezkari izan ezik: ekainetik irailera bitartean (baita ekainean edo irailan) 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 kal-kula 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 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 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*

2018, 2019 eta 2020 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 libre eta oporrak edo zubiak.

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

###### 2. *Lan-egutegia: Urteko lanorduen banaketa, 2018-2020 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 atsedenaldiak 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 kalkuluan oinarrituta, 45 orduetik 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 titularren 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 egiten 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 beharko dira.

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

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 lanorduek bete beharko dituela, idatzizko jakinarazpen batean ordu horiek baliatzeko arrazoiak azalduz.
- Aipatutako lanorduek eguneko 9 orduak gainditzeko erabili ahal izango dira, legez zehazten den eguneko, asteko eta lanegunen arteko atsedenaldia galaz gabe.





- Igandeetan, jaiegun ofizialetan eta 22:00etatik 9:00etarako guardietan betetzen diren aipatutako poltsako lanorduen truke lanordu arruntengatiko sariaren %150eko ordaina emango da edo horren baliokidea den atsedena.
- Lanorduen poltsa ezingo da laneko egutegian langile bakoitzarentzat finkatutako urteko oporretan erabili (30 egun natural).
- Langileek hitzarmen honetako 11. artikuluan adierazitako baimenak alde zurrik 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, atsedena 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 atsedena 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.

2018 eta 2020 artean indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa sinatzerakoan, enpresaren eta Gizarte Segurantzaren konturako sariaren ehunekoen eta hileko soldataren %100aren arteko aldeari dagokio osagarria, eta, nahiz eta ehunekoak aldatu edo enpresak egun gehiagotan ordaindu behar egungo araudiak aldi baterako ezintasunengatik 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 irai-



laren 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.— Soldatak**

II. eranskineko soldata-tauletan jasoko dira 2018. urteko ordainsariak, zeinak 2017ko taulen gaineko %1eko igoera aplikatuz kalkulatu diren.

2019. urterako, 2018ko taulen gainean aplikatuko da %1,5eko igoera.

2020. urterako, 2019ko taulen gainean aplikatuko da %1,5eko igoera.

Farmazia-bulegoek 2018. eta 2019. 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 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) 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 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 orde. Harekin bat,



bosturteko amaituak (gehienez, bi) zenbatuz neurtzen da antzinatasuna, langileek 18 urte dituztenetik. Antzinatasuna 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-taulako soldataren %5 adinakoa izango da, indarrean dagoen urte bakoitzean.

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

Gauetz (22:00etatik 6:00etara bitartean) lan egiten duten langileek lanordu bakoitzeko soldata-gehigarri bat izan behar dute, hitzarmeneko oinarritzko 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 diezaiten, 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 bete-beharrik urruntasun-plusa ordaintzeko.

#### **24. artikulua.— Lansarien ordainketa**

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

### V. KAPITULUA

#### SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

#### **25. artikulua.— Laneko jantziak**

Farmaziako langile guztiei dagokien uniforme emango zaie, farmazia-bulegoko erabilerean 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 uniforme, 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, ordezkioak 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 arauekin bat, urtean behin gutxienez.

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. artikuluko 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 ekartzen dizkieten arriskuen gaineko erantzukizuna hartzen duena bere gain.

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

## VI. KAPITULUA

**LAGUNTZA-ARAUBIDEA****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. Langileen Estatutuaren 23. artikulua arabera, hauxe:

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 arabera.

Artikulu hau arau hauen arabera 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 aldeztu aurretik jakinarazia 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 gaiei 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 egiaztatgarria aurkeztu beharko du.
- Farmazia-bulego bereko bi langilek prestakuntza bera egitea eskatzen badute ordutegi berean, farmaziaren titularrarekin adostu beharko dute prestakuntza-ordutegia farmazia-bulegoaren ordutegira egokitzeko.

## 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.— Lanbide-sailkapena**

Lanbide-sailkapenaren araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikulua arabera araututakoarekin bat dator. 84.4 artikuluan edo lanbide-sailkapenaren araubidean aldaketaren bat egiten bada, batzorde partitarioak artikulua moldatzeko edo aldatzeko batzar bat egingo duela hitzarmaten 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 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. 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; halaberrez, laguntzaile nagusi diplomadunen ardurapeko langileek farmaziako laguntzaileak edo laguntzaileak izan behar dute.

#### Laguntzaile diplomadunak

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

#### Farmaziako teknikariak

Lanbide-heziketako titulu egokia dute, eta Farmaziako eta parafarmaziako teknikari-titulua eta hura eskuratzeko gutxieneko irakaskuntzak ezartzeko abenduaren 14ko 1689/2007 Errege Dekretuak edo haren ordezkoko 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.

#### 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. — *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; 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 beherakoak eta adin horretatik gorakoak bereizten dira.

**Garbitzaileak**

Garbiketa-lanez arduratzen dira nagusiki.

**31. artikulua. — Maila-igoerak**

Hauek dira maila-igoerei buruzko arauak:

- I. taldeko langileak enpresek izendatu behar dituzte, euren kabuz.
- II. multzoa. Llaguntzaile nagusi diplomadunak enpresek izendatu behar dituzte, euren kabuz, laguntzaile diplomadunen artetik.
- Enpresan 20 urte edo gehiago daramaten laguntzaile diplomadunek laguntzaile nagusi diplomadun bihurtu behar dute, euren ardurapean langileak izan edo ez.
- III. taldea. Farmaziako laguntzaileak antzinatasunaren arabera izendatu behar dira, laguntzaileen artetik. Aurrez, gaitasun-proba bat egin behar dute.
- Hitzarmen honek trebatzeko kontratuen iraupenari buruz ezartzen duen gehieneko denbora igarotakoan enpresan jarraitzen duten trebakuntza-kontratudun langileek farmaziako laguntzaile bihurtu behar dute.
- Laguntzaileek farmaziako laguntzaile bihurtu behar dute kategoria berean lau urte emandakoan. Farmaziako laguntzaileentzako lanpostu hutsik ez badago, berriz, ordura arte egiten zituzten lanak egiten jarraitu behar dute farmaziako laguntzaileentzako lanpostu hutsik ez dagoen bitartean, baina haien ordaina izan behar dute.
- Gaitasun-probek praktikoak izan behar dute nagusiki, eta hautagaiek egin beharreko lanei buruzkoak izan behar dute.

**VIII. KAPITULUA****DIZIPLINA-ARAUBIDEA****32. artikulua. — Diziplina-araubidea**

Diziplina-araubidea Estatuko farmazia-bulegoen hitzarmen kolektiboan Langileen Estatutuko 84.4 artikularen 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 hitzemandu 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 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 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 ordeztuz edo sinatuz.
  - 5) Frogan 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-auzitegiek enpresatik kanpo lapurtzeagatik, ebasteagatik edo bidegabeko erabileragatik, droga-trafikoaren egiteagatik edo enpresak egilearekiko konfiantza galtzea ekar dezakeen beste edozein egintza motagatik kondanatztea, eta edozein kasutan, sei hilabete baino gehiagoko kondena 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, agintekeriaren jokatzeko edo errespetu edo aintzat hartze falta larria egitea.
  - 8) Arduragabekeria edo zehurtziagabetasun 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. — 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.



**34. 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, egokituz 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 badago, 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-espeditenteak falten preskripzioa gehienez ere sei hilabete-ko 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 eginbide judizialak hasten badituzte, langileak eskubidea du lanpostua gorde diezaioten, eskubidea baitu lanera itzultzeko, errudun deklaritzen dutenean izan ezik.

**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 ordezkari-tza-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. 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 kide 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.

#### **40. artikulua.— Batzorde paritarioa**

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 Paritarioa, 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).

##### *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 aztergai 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 aztergai berri.

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-elkarteen) gehiengoak 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 judicial edo ordezkari planteatu aurretik, Batzorde Paritarioak hartu behar du esku.
2. Hitzarmen kolektiboko 41. artikulua hitzarmen kolektiboko lan-baldintzak ez aplikatzeari buruz xedatzen duenaren gaineko eskaeraz 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.

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

Estatutuko 82.3. artikulua edo haren ordezkio 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 enpresek 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.

### AZKEN XEDAPENAK

#### **I. 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.

#### **II. 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 guztiarentzako 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 behar 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 ordu batez 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 atalean 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 ordutan, 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**  
**SOLDATA-TAULAK 2017-2018**

Kategoriak	Oinarrizko soldata 2017ko hitzarmena (€)	2018ko oinarrizko soldata (€)	Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa, orduko (€)
Farmazialari-teknikaria	1.913,75	1.932,89	96,64	0,60
Laguntzaile nagusi diplomadunak	1.508,15	1.523,23	76,16	0,48
Laguntzaile diplomadunak	1.378,88	1.392,67	69,63	0,44
Farmaziako teknikaria	1.378,88	1.392,67	69,63	0,44
Farmaziako laguntzailea	1.250,23	1.262,74	63,14	0,39
Laguntzailea	1.127,87	1.139,15	56,96	0,36
Kontularia	1.378,88	1.392,67	69,63	0,44
Ofizial administraria	1.250,23	1.262,74	63,14	0,39
Administrari laguntzailea	1.127,87	1.139,15	56,96	0,36
Mandataria, 18 urtetik gorakoa	828,96	837,25	41,86	0,26
Mandataria, 18 urtetik beherakoa	786,61	794,47	39,72	0,25
Garbiketako langilea, orduka	6,81	6,88	0,34	0,00
Prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuduna	2018ko gutxieneko soldataren lanaldiaren ehunekoa (735,90 euro)			

**SOLDATA-TAULAK 2018-2019**

Kategoriak	Oinarrizko soldata 2018ko hitzarmena (€)	2019ko oinarrizko soldata (€)	Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa, orduko (€)
Farmazialari-teknikaria	1.932,89	1.961,88	98,09	0,61
Laguntzaile nagusi diplomadunak	1.523,23	1.546,08	77,30	0,48
Laguntzaile diplomadunak	1.392,67	1.413,56	70,68	0,44
Farmaziako teknikaria	1.392,67	1.413,56	70,68	0,44
Farmaziako laguntzailea	1.262,74	1.281,68	64,08	0,40
Laguntzailea	1.139,15	1.156,24	57,81	0,36
Kontularia	1.392,67	1.413,56	70,68	0,44
Ofizial administraria	1.262,74	1.281,68	64,08	0,40
Administrari laguntzailea	1.139,15	1.156,24	57,81	0,36
Mandataria, 18 urtetik gorakoa	837,25	849,80	42,49	0,27
Mandataria, 18 urtetik beherakoa	794,47	806,39	40,32	0,25
Garbiketako langilea, orduka	6,88	6,98	0,35	0,00
Prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuduna	2019ko gutxieneko soldataren lanaldiaren ehunekoa (900 euro)			

**SOLDATA-TAULAK 2019-2020**

Kategoriak	Oinarrizko soldata 2019ko hitzarmena (€)	2020ko oinarrizko soldata (€)	Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa, orduko (€)
Farmazialari-teknikaria	1.961,88	1.991,31	99,57	0,62
Laguntzaile nagusi diplomadunak	1.546,08	1.569,27	78,46	0,49
Laguntzaile diplomadunak	1.413,56	1.434,77	71,74	0,45



Kategoriak	Oinarrizko soldata 2019ko hitzarmena (€)	2020ko oinarrizko soldata (€)	Bosturteko berriaren balioa (€)	Gaueko lanaren plusa, orduko (€)
Farmaziako teknikaria	1.413,56	1.434,77	71,74	0,45
Farmaziako laguntzailea	1.281,68	1.300,90	65,05	0,41
Laguntzailea	1.156,24	1.173,58	58,68	0,37
Kontularia	1.413,56	1.434,77	71,74	0,45
Ofizial administratibua	1.281,68	1.300,90	65,05	0,41
Administrari laguntzailea	1.156,24	1.173,58	58,68	0,37
Mandataria, 18 urtetik gorakoa	849,80	862,55	43,13	0,27
Mandataria, 18 urtetik beherakoa	806,39	818,49	40,92	0,26
Garbiketako langilea, orduka	6,98	7,09	0,35	0,00
Prestakuntza eta ikaskuntza-kontratuduna	2020ko gutxieneko soldataren lanaldiaren ehunekoak			

— Soldata-tauletan xedatutakoa baztertu gabe, lanaldi osoko langile bat badago «18 urtetik gorako mandataria» edo «18 urtetik beherako mandataria» izeneko lanbide-kategorietan, zeinak urteko zenbateko osoan eta kontzeptu guztiengatik urtean 12.600 euro gordin baino gutxiago jasotzen duen —(900 euro x 14 ordainsari) abenduaren 21eko 1462/2018 Errege Dekretuan ezarrita—, Errege Dekretu horren arabera, farmazia-bulegoak soldata igo beharko dio beharrezko kopuruan, soldata-osagarri ez-finkagarri baten bidez, ziurtatzeko gutxienez zenbateko hori jasotzen duela: urte bakoitzean lanbide arteko gutxieneko soldatari baitagokio.