

**Convenio colectivo oficinas de farmacia
Gipuzkoa**

2000- 2002

UGT

Zerbitzu Publikoak



EUSKO JAURLARITZA

**JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZA SAILA**

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 217/00-F.1228

AGEOFAR-ek, enpresarien ordezkapenean, eta Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia, eta UGT zentral sindikalak, langileen ordezkapenean, aurtengo ekainaren hamabostean sinatutako Gipuzkoako «Farmazia Bulegoak» (hitzarmenkodea: 2000605 zk.) hitzarmen kolektibo probintzialaren testua ikusi ondoren, zeina Lurralde Ordezkaritza honetan 2000ko ekainaren 21ean aurkeztu eta 2000ko uztailaren 12an dokumentazioa betetzea amaitu den, Langileen Estatutuaren Legearen 90., 2. eta 3. artikuluetan xedatutakoarekin bat, martxoaren 24ko 1/1995 Errege-Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), maiatzaren 22ko 1.040/81 Errege Dekretuarekin, Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren sorkuntza eta antolaketari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduarekin loturik, irailaren 7ko 2.209/79 Errege Dekretuarekin eta Eusko Jaurlaritzaren uztailaren 27ko 303/1999 Dekretuarekin (abuztuaren 23ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua) loturik, zeinaren bidez Justizi, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren egitura organiko eta funtzionala finkatzen den.

Lurralde Ordezkaritza honek,

ERABAKI DU

Lehenik.— Lurralde Ordezkaritza honen Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskriba dadin agintzea, Batzorde Negoziaitzaileari aditzera emanez.

Bigarren.— Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektiboetarako Atalean uztea.

Hirugarren.— Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2000ko uztailaren 18a.—Manuel F. Rodríguez Suárez, Lurralde Ordezkaritza funtzionatzen.

(3183)

(8161)

FARMAZIA BULEGOETAKO 2000-2000 ALDIRAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOIA

I. ATALBURUA

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen kolektibo honek arautuko ditu farmazia bulegoetako titularren eta beren langileen arteko harremanak; berebat hitzarmen honetara lotuko dira, Langileen Estatutuko 1. artikuluekin bat, aipatu farmazia bulegoetan inorentzat lan egiten duten langile guztiak. Gipuzkoako herrialde osoa hartuko du hitzarmenaren ezarpen eremuak.

GOBIERNO VASCO

**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 217/00-F.1228

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Oficinas de Farmacia», (Código de Convenio número 2000605), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 21 de junio de 2000, y terminada de cumplimentar el 12 de julio de 2000, suscrito por la AGEOFAR, en representación de los empresarios, y la Asociación de Auxiliares y Empleados de Farmacia, y central sindical UGT, en representación de los trabajadores, el día 15 de junio del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que lo desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.— Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 18 de julio de 2000.—El Delegado de Trabajo, en funciones, Manuel F. Rodríguez Suárez.

(3183)

(8161)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS
OFICINAS DE FARMACIA DE GIPUZKOA 2000-2002

CAPITULO I

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre los titulares de Oficina de Farmacia y sus trabajadores y se aplicará a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el art. 1.º del Estatuto de los Trabajadores, siendo su ámbito territorial la provincia de Gipuzkoa.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egun berean jarriko da indarrean; hala ere, arau horrek ez du kaltetuko hitzarmenaren eragin ekonomikoak 2000ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharra. Hitzarmen honek, bestalde, 2002ko abenduaren 31 arte iraungo du.

3. artikulua. Konpentsazioa eta zurgapena.

Hitzarmen kolektibo honetan estipulatutako kontzeptu ordaindu guztiak urteko zenbateko bakarrean konpentsa eta zurga daitezke.

4. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Nolanahi ere, bere hartan mantenduko dira norbanako baldintzei buruz hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoak baino baldintza onuragarriagoak, baldin eta baldintza horiek erabat izaera pertsonalekoak badira.

II. ATALBURUA

5. artikulua. Kontratazioa.

Inor ezin izango da praktiketako kontratu bitartez kontratatu, berez farmaziako arduradunari dagozkion lanak burutzeko.

Praktiketako kontratuz hartutako farmazeutikoen ordainsariek hitzarmen honetako alokairu taulan fakultatiboentzat ezarritako soldata izango dute oinarri; hartara, kontratu hori indarrean dagoen aurreneko urtean, praktiketako farmazeutikoaren ordainsaria aipatu soldataren %75 edo hortik gorakoa izango da; kontratuaren bigarren urtean, ordea, aipatu soldataren %90 edo hortik gorakoa.

Merkatuko egoera, lan metaketa edo gehiegizko eskaeren eraginez egiten diren epe jakin baterako kontratuen gehieneko iraupena 13 hilabetekoa izango da, betiere kontratua eragin duten arrazoi horietakoren bat ematen denetik kontaktzen hasita 18 hilabeteko aldiaren barruan.

6. artikulua. Probaldia.

Langile berrien kontratuak idatziz egingo dira eta horiek ez dira probalditzat joko, egindako kontratuan bestelakorik adierazi ezean. Aipatutako probaldiaren iraupena ez da honako eskalan finkatutako denbora baino luzeagoa izango:

— Langile fakultatiboa: Hiru hilabete.

— Laguntzaile nagusi diplomatua, laguntzaile diplomatua eta farmaziako laguntzaile teknikoak: Bi hilabete.

— Farmaziako laguntzailea: Hilabete.

— Laguntzailea: Hamabost egun.

Antzinasunagatiko aldizkako gehikuntzen eraginetarako, Langileen Estatutuko 14. artikuluko 3. atalarekin bat konputatuko da probaldia. Hitzarmen honetan aurreikusten ez denari dagokionez, probaldia aipatutako legean xedatutakoaren arabera ezarriko da.

III. ATALBURUA

7. artikulua. Lanbide mailak sailkatzea eta definitzea.

Hitzarmen honetara lotzen diren langileak ondoko lanbide talde eta mailen arabera sailkatuko dira:

— 1. taldea:

Pertsonal fakultatiboa, hau da, farmazian doktore edo lizentziatuaren titulua dutelarik, legez gaituta daudenentzat lan egiten dutenak. Talde honetan sartuko dira honako mailak:

Artículo 2.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, sin perjuicio de que todos sus efectos se apliquen desde el día 1 de enero de 2000, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 3.º Compensación y absorción.

Todos los conceptos retribuidos estipulados en este Convenio Colectivo son absorbibles y compensables en cómputo conjunto y anual.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

En todo caso, se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que la establecida en este Convenio Colectivo, entendiéndose siempre las mismas con carácter estrictamente personal.

CAPITULO II

Artículo 5.º Contratación.

Ningún trabajador podrá ser contratado para ejercer funciones propias de farmacéutico regente, mediante un contrato en prácticas.

La retribución de los farmacéuticos contratados en prácticas, no podrá ser inferior al 75% o al 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en la tabla salarial de este Convenio para la categoría de facultativo.

La duración máxima de los contratos de duración determinada celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 13 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 6.º Periodo de prueba.

La contratación de nuevo personal no se considerará a título de prueba, salvo que así se haga constar en el correspondiente contrato extendido por escrito. La duración de dicho período de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal Facultativo: Tres meses.

— Auxiliar Mayor Diplomado, Auxiliar Diplomado y Ayudante Técnico de Farmacia: Dos meses.

— Auxiliar de Farmacia: Un mes.

— Ayudante: Quince días.

El período de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos por antigüedad de conformidad con el apartado 3.º del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio, el período de prueba se aplicará a lo dispuesto en la citada Ley.

CAPITULO III

Artículo 7.º Clasificación y definición de categorías profesionales.

El personal afectado por este Convenio en razón de su actividad profesional en los siguientes grupos y categorías:

— Grupo 1.º:

Personal facultativo que incluye a los que, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, prestan los servicios profesionales para los que se encuentran legalmente capacitados y comprende las siguientes denominaciones:

a) Farmazeutiko arduraduna: Farmazia bulegoko titularra edo kotitularra hiltzen denean, erretiroa hartzen duenean, ezintasuna duenean edo epaileak titularra edo kotitularra ez dagoela deklaritzen duenean, horien eginkizunak eta erantzukizunak bereganatuko dituen lizentziatua.

b) Farmazeutiko ordezkoa: Farmazia bulegoetako giza baliabideei buruzko Eusko Jaurlaritzaren ekainaren 3ko 129/1997 Dekretuan aurreikusten diren kasuetan, titular edo kotitularren eginkizunak eta erantzukizunak bereganatuko dituen lizentziatua.

c) Farmazeutiko adjuntua: Farmazeutiko titular, kotitular, arduradun edo ordezkoaren zuzendaritzapean farmazia bulegoan burutzen diren eginkizunetan laguntzen duen lizentziatua.

— 2. taldea:

Honako mailetan sailkatzen diren teknikariak:

a) Laguntzaile nagusi diplomatua: Farmazeutikoen Elkargo Ofizialetako Kontseilu Nagusiak luzatutako laguntzaile diplomaduna, gutxienez bi laguntzaileko farmazia bulegoetan, laguntzaile diplomatuen mailako eginkizunaz gain, gainontzeko langileen eginkizunak antolatzen dituena, betiere teknikari fakultatiboaren zuzendaritzapean.

b) Laguntzaile diplomatua: Farmaziako laguntzailea, Farmazeutikoen Elkargo Ofizialetako Kontseilu Nagusiak luzatutako diplomaren jabe delarik, berariaz laguntzaileari dagozkion lanak burutzen dituena eta gainera, teknikari fakultatiboaren zuzendaritzapean, formula magistralak prestatu eta jendeari kasu egiten diona.

c) Farmaziako laguntzaile teknikoak: Eskudun den administrazioari agintaritzak luzatutako farmaziako laguntzaile teknikoaren tituluaren jabe dena, berariaz laguntzaileari dagozkion eginkizunak betetzen dituena eta gainera, teknikari fakultatiboaren zuzendaritzapean, formula magistralak prestatu eta jendeari kasu egiten diona.

Hitzarmen honen eraginetarako, azken maila hori laguntzaile diplomatuen mailarekin homologatuta dago.

— 3. taldea:

Farmaziako laguntzaileak maila hauetan banatu dira:

a) Farmaziako laguntzailea: 2 urtetan berez laguntzaileari dagozkion eginkizunak burutu duelarik, espezialitate farmazeutikoak zerbitzatzeko eginkizun guztiak betetzen dituena eta gainera, teknikari fakultatiboaren zuzendaritzapean, formula magistralak prestatzen laguntzen duena.

b) Laguntzailea: Berariaz laguntzaileari dagozkion eginkizunak burutzen dituena.

— 4. taldea:

a) Administrazio burua: Enpresaren administrazio eginkizunak ataletan antolaturik edo banaturik daudenean, ahalmen osoz, enpresaren administrazio eginkizun guztien zuzendaritza edo zaintzaz arduratzen dena, horretarako gaitua izan edo ez.

b) Atal burua: Lana ataletan banatu ahal izan den kasuan, horietako baten erantzukizun edo zuzendaritzaz arduratzen dena; atal buruak zuzeneko aginpidea izango du bere menara dauden langileengan.

c) Kontularia: Maila honetan sartuko dira aurrekoetan sartu ez diren kontulari eta kutzazainak.

a) Farmacéutico regente: Es el licenciado que ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitular de la Oficina de Farmacia en los casos de fallecimiento, jubilación, incapacitación o declaración judicial de ausencia del titular o cotitular.

b) Farmacéutico sustituto: Es el licenciado que temporalmente ejerce las funciones y asume las responsabilidades correspondientes al titular o cotitulares, en los supuestos contemplados en el decreto del Gobierno Vasco 129/1997 de 3 de junio sobre dotación de medios humanos de las Oficinas de Farmacia.

c) Farmacéutico adjunto: Es el licenciado que bajo la dirección del farmacéutico titular o cotitulares, regente o sustituto, colabora en las funciones que se desarrollan en la Oficina Farmacia.

— Grupo 2.º:

Personal técnico que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar Mayor Diplomado: Es el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos que, en las oficinas de farmacia de 2 auxiliares, como mínimo, realiza, además de las labores propias de su categoría de auxiliar diplomado, la organización del trabajo del resto del personal bajo la supervisión de técnico facultativo.

b) Auxiliar Diplomado: Es el auxiliar de farmacia que, en posesión del diploma expedido por el Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos, realiza las funciones propias del auxiliar y además prepara formulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.

c) Ayudante Técnico de Farmacia: Es el auxiliar que posee la titulación de Ayudante técnico de farmacia, expedido por la autoridad administrativa competente y que realiza las funciones propias del auxiliar y además prepara formulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del técnico facultativo.

A efectos del Convenio, esta categoría queda homologada a la de auxiliar diplomado.

— Grupo 3.º:

Personal auxiliar de farmacia que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia: Es quien después de haber desempeñado durante 2 años las funciones propias de ayudante, realiza todas las labores concernientes al despacho general de especialidades farmacéuticas y colabora en la elaboración de formulas magistrales bajo la dirección de técnico facultativo.

b) Ayudante: Es el que coopera en las funciones propias del auxiliar.

— Grupo 4.º:

a) Jefe Administrativo: Es quien provisto o no de poder, asume, con plenas facultades, la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa, que tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

b) Jefe de Sección: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo pueda, estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus ordenes.

c) Contable: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en los anteriores.

d) **Ofizial mailako administraria:** Behar diren ezagupen tekniko eta praktikoan jabe delarik, ekimen propioa eskatzen duten lanak burutzen dituen, adibidez: Korrespondentziaz arduratzea, txostenak kudeatzea, gizarte segurantzako likidazioak edo antzeko beste eginkizun batzuek arduratzea.

e) **Administrari laguntzailea:** Administrazio arloko ezagupen orokorrak dituelarik, administrazio buru eta ofizialei berariaz arlo honi dagozkion eginkizunetan laguntzen diena, adibidez: Administrazio arloko korrespondentziaz arduratzea, fakturak egitea, interesen eta zergen likidaziorako azterlanak egitea, mekanografia, eta abar.

8. artikulua. Lanaldia.

2000., 2001. eta 2002. urteetan, hurrenez hurren, 1.782, 1.778 eta 1.772 lan eraginkorreko ordu beteko dira. Berariaz farmazia bulegoko arduradunari dagokio asteleheneetik larunbatera ohiz beteko den lanaldiaren ordutegia zehazteko ahalmena, eta ordutegi hori urte bakoitzaren lehen hilekoaren barruan zehaztuko du.

Asteko lanaldia 40 ordukoa izango da; hala ere horrek ez du kaltetuko beste herri batzuetan asterako beste lanaldi batzuk antolatzeke eskubidea, baldin eta urteko gehieneko ordu kopurua errespetatzen bada.

Asteko lanaldiaren eta urteko konputuaren artean diferentziarik emango balitz, soberako orduak jarraian eta langileak eta farmazia bulegoko titularrak adostutako moduan hartuko dira. Jai ordu horiek arauzko oporztat joko dira, farmazia bulegoetako giza baliabideei buruzko ekainaren 3ko 129/97 Dekretuko II. atalburuan aipatzen diren farmazeutiko adjuntso eta laguntzaileen kasuan.

9. artikulua. *Larrialdi erregimenean jendeari kasu egiteko zerbitzua eta derrigorrezko txandak, Eusko Jaurlaritzaren uztailaren 29ko 188/97 Dekretuan aurreikusitakoaren arabera.*

1. Kontuan izanik farmazia bulegoak legez larrialdi erregimeneko arreta farmazeutikoa eta derrigorrezko txandaketa zerbitzua eskaintzera derrigorturik daudela, farmazeutikoak ahalmen osoak ditu aipatu zerbitzuan zehar langileek farmazia bulegoan jarraian edo zatika bete behar duten lanaldia eta ordutegiak antolatzeke.

Balizko kasu horietan langilea aparteko orduak egitera behartuta egongo da, betiere Langileen Estatutuan ezarritako mugak errespetatuz.

2. Larrialdi erregimeneko arreta farmazeutikoa eta derrigorrezko txandaketa zerbitzuan zehar egiten diren aparteko orduak egiturako ordutzat joko dira eta ordaindutako atsedeen ordu ordaindu edo konpentsatu ahal izango dira, dagokien errekaru eta gutzi.

Jaiegunean lan egindako aparteko orduak atsedeen ordu konpentsatuko dira, eta atsedeen ordu horiek lanegunean hartzen badira, konpentsazioa %150ekoa izango da (hau da, jaiegunean lan egindako aparteko ordu bakoitzeko, ordu bat eta erdiko jai lanegunean).

Farmazia bulegoaren titularrak bi aukera izango ditu: Aparteko orduak ordaintzea edo atsedenaldira konpentsatzea.

Atsedeen egunak edo atsedenaldira enplegatua eta farmazia bulegoaren titularraren artean finkatuko dira.

d) **Ofizial Administrativo:** Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, gestión de informes, liquidaciones de la Seguridad Social u otros cometidos similares.

e) **Auxiliar Administrativo:** Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes y oficiales en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estudio para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Artículo 8.º Jornada laboral.

La jornada laboral para los años 2000, 2001 y 2002 será, respectivamente, de 1.782, 1.778 y 1.772 horas anuales de trabajo efectivo, siendo competencia exclusiva del titular de la Oficina de Farmacia la de establecer, dentro del primer mes de cada año los cuadros horarios de la jornada laboral ordinaria de lunes a sábado.

La jornada semanal tipo será de 40 horas, sin perjuicio de que, en algunas localidades, puedan realizarse otras jornadas semanales, siempre respetando el máximo de horas anuales.

La diferencia que pudiera producirse entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el titular de la Oficina de Farmacia. Estos períodos de disfrute tendrán la consideración de vacaciones reglamentarias, para los farmacéuticos adjuntos y auxiliares, a los que se refiere el capítulo II del Decreto 129/97 de 3 de junio, sobre Dotación de medios humanos de las Oficinas de Farmacia.

Artículo 9.º *Servicio atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios, en los supuestos contemplados en el Decreto del Gobierno Vasco 188/97, de 29 de julio.*

1.º Dada la obligación legal de prestar servicios de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios por parte de las Oficinas de Farmacia, el farmacéutico estará facultado, durante dicho servicio, para organizar la jornada y horario de trabajo del empleado, con permanencia efectiva en la Oficina de Farmacia, continuada o intermitentemente.

En estos supuestos el trabajador estará obligado a realizar horas extraordinarias con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.º Las horas extraordinarias trabajadas durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios tendrán la consideración de estructurales y podrán ser abonadas, con los recargos correspondientes, o compensadas en tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si las horas extraordinarias son trabajadas en día festivo, su compensación en tiempo de descanso, si éste se concede en día laborable, será del 150% (es decir una hora y media de descanso en día laborable por cada hora extraordinaria de trabajo en día festivo.)

El titular de la Oficina de Farmacia tendrá derecho a optar entre el abono de las horas extraordinarias, o su compensación en tiempo de descanso.

Los días o períodos de descanso se fijarán por acuerdo entre el empleado y el titular de la Oficina de Farmacia.

3. Larrialdi erregimeneko arreta farmazeutikoa eta derri-gorrezko txandaketa zerbitzuan zehar farmazia bulegoko langileak egiten dituen lan orduak, aparteko orduen jiterik ez badute ere, aurreko atalean aparteko orduak atsedean orduz konpentsatzeko ezarri den modu berean konpentsatuko dira.

4. Aparteko ordua kalkulatzeko moduloa urteko alokairua 1.782 orduz zatitzean ateratzen den zatidura izango da 2000. urtean, 1.778 orduz zatitzean ateratzen dena 2001. urtean eta 1.772 orduz zatitzean ateratzen dena 2002. urtean.

Aparteko orduak honako errekareru hauekin ordainduko dira:

— Egunez: Ordu arruntaren % 75

— Jaiegunez: Ordu arruntaren % 140

— Gauez: Ordu arruntaren % 100

Eguneko ordutzat joko dira goizeko 9etatik gaueko 10ak bitarte egiten direnak, eta gaueko ordutzat, gaueko 10etatik hurrengo goizeko 9ak bitarte egiten direnak.

5. Hala eta guztiz ere, landatar zonetan edo ezaugarri bereziko inguruetan dauden farmazia bulegoetako enpresari eta langileek larrialdi erregimeneko arreta farmazeutikoa eta derri-gorrezko txandaketa zerbitzua ondo egiten den lana ordaintzeko beste modu batzuk hitzartu ahal izango dituzte.

6. Gaueko larrialdiko zerbitzutzat hartuko da, langileak farmazia bulegoan bertan egonik gaueko 10etatik hurrengo eguneko goizeko 9ak arte emandako denbora. Aipatutako orduen ordainketa bi alderdien artean hitzartu ahal izango da lantoki bakoitzean. Gaueko larrialdi zerbitzuan egindako orduak ordaintzeko, honako zenbatekoak ezarri dira gutxi gorabeherakoan: 12.460 pezeta laguntzailearentzat eta 14.610 pezeta fakultatiboarentzat. Zenbateko horiek urtero-urtero gehituko dira KPI-aren arabera.

IV. ATALBURUA

10. artikulua. Ordainketak.

Hitzarmen honetara lotutako langileen oinarrizko alokairua, hitzarmenari gehitutako eranskinean datorren alokairu taulan mailaz maila eta 12 hilekoetan urte natural bakoitzerako ezarritakoa izango da.

1999. urtean zehar langileek jaso dituzten alokairu errealak 2000ko urtarilaren lein berrikusiko dira eta 1999. urteko Kontsumoko Prezioen Indizeak izan duen aldaketaren ehuneko gehi 1,5 puntuz gehituko dira.

Gaueko lanaren ordainketa eguneko lanarentzat ezarritako berbera izango da, betiere horien izaera eta maiztasuna kontuan izanik.

Gaueko lan ordutzat hartu dira, ohiz, gaueko 10ak eta hurrengo goizeko 9ak bitarte egiten diren orduak.

11. artikulua. Alokairu berrikuspenak.

Hitzarmen honetan itundu diren ordainketak 2001eko urtarilaren lein berrikusiko dira eta 2000. urteko Kontsumoko Prezioen Indizeak izan duen aldaketaren ehuneko gehi 1,5 puntuz gehituko dira; 2002eko urtarilaren lein osterako berrikusiko dira, 2001. urteko Kontsumoko Prezioen Indizeak izan duen aldaketaren ehuneko gehi 1,25 puntuz gehituko dira; eta alokairu errealak, data horretan bertan berrikusiko dira, aurreko urteko Kontsumoko Prezioen Indizeak izan duen aldaketaren ehuneko gehituta.

3.º Las horas trabajadas por el empleado de la Oficina de Farmacia durante el servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios prestados en día festivo, aún cuando no tengan el carácter de horas extraordinarias, serán compensadas en tiempo de descanso en la misma forma que la establecida en el apartado anterior para la compensación en tiempo de descanso de las horas extraordinarias.

4.º El módulo para el cálculo de la hora extraordinaria consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario anual entre 1.782 horas en el año 2000, entre 1.778 en el 2001 y entre 1.772 en el 2002.

Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

— Diurnas: 75% hora normal.

— Festivas: 140% hora normal.

— Nocturnas: 100% hora normal.

Se entiende por horas diurnas las comprendidas entre las 9 de la mañana y las 10 de la noche, y horas nocturnas las de las 10 de la noche a las 9 de la mañana del día siguiente.

5.º No obstante los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situados en zonas rurales o de características especiales, podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo prestado, por causa de servicio de atención farmacéutica en régimen de urgencia y turnos obligatorios.

6.º Se entiende por servicio de urgencia, el que presta el empleado con permanencia en la Oficina de Farmacia desde las 22 horas hasta las 9 de la mañana del día siguiente. La retribución de dichas horas podrá ser acordada por las dos partes y de común acuerdo en cada centro de trabajo. Se establece como norma orientativa a este efecto de remuneración del servicio nocturno de urgencia la cantidad de 12.460 ptas. para el auxiliar y 14.610 ptas. para el facultativo. Este importe se incrementará cada año en función del IPC.

CAPITULO IV

Artículo 10.º Retribuciones.

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio es el fijado por categorías y en 12 mensualidades durante cada año natural en la tabla salarial que figura como anexo al presente articulado.

Los salarios reales percibidos por los trabajadores durante el año 1999, se revisarán al 1 de enero de 2000, incrementándolos en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 1999, más 1,5 puntos.

La retribución del trabajo nocturno, atendiendo a su naturaleza e intensidad, será la misma que la establecida para el trabajo diurno.

Se considera trabajo nocturno el prestado habitualmente entre las 22 horas de la noche y las 9 horas de la mañana siguiente.

Artículo 11.º Revisiones salariales.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se revisarán el día 1.º de enero de 2001, incrementándolas en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año 2000, más 1,5 puntos. Y el 1.º de enero de 2002 incrementándolas en el IPC de 2001 más 1,25 puntos; y los salarios reales se revisarán en la misma fecha, incrementándolos en un porcentaje igual a la variación del Índice de Precios de Consumo del año anterior.

12. artikulua. Aparteko pagak.

Hitzarmen kolektibo honetara lotutako langileek hiru aparteko paga izango dituzte hilabete baino gehiagoko epemugarekin. Aparteko paga horiek hileko oinarritzko alokairu gisa ezarritakoaren baliokideak izango dira eta gainera antzinasuneko osagarri pertsonalekin gehituko dira. Honakoak dira paga horiei dagozkien epemugak:

- a) Abenduaren 22a.
- b) Ekainaren 24a.
- c) martxoaren 30a, aurreko ekitaldiari dagozkion onuretako partaidetza kontzeptupean.

13. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honetara lotutako langile finkoek, antzinasuneko osagarri pertsonal gisa, enpresa berean emandako hiru urteko multzoengatik, aldizkako gehikuntza jasoko dute, eta gehikuntza hori % 5ekoa izango da hirurteko aldi bakoitzeko, betiere oinarritzko alokairuaren arabera kalkulatu.

Antzinasunaren gehikuntza metatuek ezin izango dituzte inolaz ere honako mugak gainditu: Bost urtera, %10; hamabost urtera; %25; hogeitaz urtera, %40; eta hogeita bost urtetik gora, gehien-gehenez, %60.

14. artikulua. Antzinasuna laguntzaile diplomatu kategorian.

Kategoria honetako 18 eta 36 urteko antzinasuna duten diplomatu laguntzaileek diplomatu laguntzaileen kategorian finkatutako alokairuak jasoko dituzte, hurrenez hurren, %5 eta %10eko gehikuntzarekin.

15. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorreko osagarria.

Lanerako ezintasun iragankorreko kasuetan, soldata osoa jasotzeko eskubidea izango dute egoera horretan gerta daitezkeen langileek, gehenez 18 hilabeteko epea bete arte; epe horretan gizarte segurantzako prestazio ekonomikoak jasotzen baditu deskontatu egingo zaizkio, baldin eta aldi horretan beste enplegaturen batek ordezkatzen ez badu. Hala gertatuz gero, lanerako ezintasun egoeran dagoen langileak berari dagokion soldataren eta gizarte segurantzak prestazio ekonomikoak ordaintzen dituen aldian zehar ordezkariek jasoko duen soldataren arteko diferentzia jasoko du, halakorik balego.

V. ATALBURUA

16. artikulua. Oporrak.

Opor kontzeptupeko ordainsaria 30 egun naturalekoa izango da, eta horiek eskusiboki eta nahitaz 26 lanegunetan hartuko beharko dira. Oporren eraginertarako, larunbata lanegun osotzat hartuko da.

Langileak, berari egotz ez dakiokkeen arrazoiengatik, ezin baditu urteko oporrak ekaina eta iraila bitarteko hilabeteetan hartu, oporraldia lau lanegun naturaletan gehitzeko eskubidea izango du. Lantoki bakoitzean enpresariak eta afektatutako langileek hitzartutako modu eta baldintzetan hartuko ditu langileak oporraldia gehitzeko lau egun horiek.

Abenduaren 24ak eta 31k duten familia izaera dela eta, jaieguntzat hartuko dira eragin guztietarako egun horietako arratsaldeak.

Artículo 12.º Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán de tres pagas extraordinarias de vencimiento superior al mes, de igual cuantía que las establecidas como salario base mensual, incrementadas con los correspondientes complementos personales de antigüedad, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

- a) El día 22 de diciembre.
- b) El día 24 de junio.
- c) El día 30 de marzo, en concepto de participación en beneficios correspondientes al ejercicio anterior.

Artículo 13.º Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo, dispondrán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa en la cuantía de cinco por ciento por cada trienio, calculados sobre el salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, del 40 % a los veinte años y del 60% como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 14.º Antigüedad en la categoría de Auxiliar Diplomado.

Los Auxiliares Diplomados con 18 y 36 años de antigüedad en la categoría, percibirán los saldos fijados en la categoría de Auxiliar Diplomado, incrementados en un 5% y un 10% respectivamente.

Artículo 15.º Complemento en I.T.

En caso de incapacidad laboral transitoria el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de 18 meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo durante el período que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social (siempre que no hubiera sido sustituido por otro empleado), en este caso percibirá la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo que le corresponda y el asignado al sustituto durante el período en el que se abonasen las prestaciones económicas percibidas por la Seguridad Social.

CAPITULO V

Artículo 16.º Vacaciones.

La retribución en concepto de vacaciones será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse las mismas exclusiva y necesariamente en 26 días laborables. A efectos de vacaciones el sábado se computará como día laborable completo.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales, durante los meses comprendidos de junio a setiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento del período de vacaciones, consistente en cuatro días hábiles que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo fijen en cada centro de trabajo el empleado y trabajadores afectados.

Dado el carácter familiar de los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán como festivos, a todos los efectos las tardes de dichos días.

16. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileek, alde zuretik jakinaraziz eta justifikatuz, ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia horiek artikulua honetan bertan adieraziko denaren arabera hartuko eta ordainduko dira.

Berebat, langileek ordain gabeko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute, artikulua honetan zehaztuko denaren arabera.

Lizentziarako eskubidea sorrarazten duen gertaera ematen den une berean hartu behar dira lizentzia guztiak.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte lizentziak, baldin eta horiek justifikatuta badaude. Ordaindutako lizentzia guztiak alokairu errealearen baliokideak izango dira.

a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, bi behintzat lanegunak izango direnak. Zesarea bidez erditzen denean, lizentzia mota hau beste hiru egun ordainduz luzatu ahal izango da.

c) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontiderena edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoen: 3 egun natural ordaindu. Era honetako lizentziak beste 3 egun gehiagoz luzatu ahal izango dira, baina horiek ez dira ordainduko.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu. Era honetako lizentziak beste egun bat gehiagoz luzatu ahal izango dira, baina ez dute ordainik izango.

3. Iloba, aiton-amona, aitagarreba, koinatu-koinata edo ezkontidearen seme-alabena: Egun ordaindu bat.

Lizentzia eragin duen gertaerak dirauen bitartean (gaixotasun larria), langileak aukera izango du, enpresarekin bat etorriz, berak erabakitzeko lizentzia noiz hartu. Akordiorik ez balego, lizentziak hartzeko egunak ondoz ondo datozenak izango dira.

Gaixotasun larriak irauten badu, kasu berdinetan eta denbora berdinerako, ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du langileak, betiere aurreko baimenetik ondoz ondo hogeita hamar egun igaro badira; kasu horretan ezin izango da aplikatu joan-etorriei dagokien luzapenik.

Atal honen eraginetarako, gaixotasun larritzat joko da dagokion fakultatiboak hartakotzat kalifikatzen duena, bai hasierako ziurtapenean bai edozein alde gerora eskatutako ziurtapenean. Zalantzarik balego, Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpide orientatzaileak osotasunean baloratuz: Ospitaleratu beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurgikoa, laguntzailearen beharra, eta abar.

d) heriotzagatik:

1. Ezkontide edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu.

3. Biloba, aiton-amona, aitagarreba, koinatu-koinata edo ezkontidearen seme-alabena: Egun natural ordaindu bat.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatik lizentzia ezin izango da zurgatu, oporrekin edo langilearen ezkontzagatik lizentzia egunekin bat egiten badu.

b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) (aitagarrebentzat) kasuetan, egin beharreko bidaia 200 kilometrotik gorakoa eta 500 km-tik beherako bada, lizentzia egun natural batez luzatu ahal izango da, eta bidaia hori 500 km-tik gorakoa bada, bi egun naturalez.

Artículo 17.º Licencias retribuidas.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio del trabajador: 18 días naturales de licencia retribuida.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge, hijos o padres que convivan con el trabajador 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 1 día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 km. e inferior a 500 km., la licencia se ampliará en 1 día natural, y si fuera superior a 500 km. se ampliará en dos días naturales.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzogatik: Egun natural ordaindu bat.

f) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

g) Langileak gizarte segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan, behar duen denborarako lizentzia hartzeko baimena izango du, kontsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, betiere aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen bolantea.

h) Emakumezko langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bi zatitan banatu ahal izango duten ordu bateko geldiduna egiteko eskubidea izango dute edo euren borondatez eta helburu berarekin, eskubide hori euren lanaldi arrunta ordu batez murrizteko eskubidearekin aldatzekoa.

Bizikidetzira iraunkorra denean eta harreman afektiboak, joera sexuala edonolako delarik ere, ezkontidearekin izaten diren antzekoak, artikuluko honetako a), b), c), d) eta e) ataletan zehaztu diren eskubide berdinak sortuko dira, baina c), d) eta e) ataletakoa berariaz bizikideari dagokienez, hala nola bizikide bakoitzaren seme eta gurasoei dagokienez; hala ere, lizentzia ezin izango da luzatu beste bizikidearen anai-arreba, biloba edo aitona-amonei dagokienez. Edozein modutara, horrek guztiak ondorioak izan ditzan, bizikidetzira iraunkor hori modu eraginkorrean egiaztatu beharko da: Lizentzia eskatu aurretik gutxienez 2 urte edo gehiago elkarrekin era iraunkorrean bizi direla ziurtatuko duen udal erroldako agiria.

Artikulu honetan jaso diren lizentziak, oró har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenek emandakoak hobetuko dituzte, beraz euren osotasunean hartu beharko dira, nahiz eta kasu espezifikoren batean aipatu estatutuen eraginez lizentziaren bat murriztu.

18. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Edozein langile hartu ahal izango ditu ordaindu gabeko lau lanegun edo zortzi egun erdi, norbere arazoak edo gaiak konpontzeko.

19. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

1. Enpresako zuzendaritzari dagokio hutsegiteak zigortzeko eskumena, baldin eta langilearen erruz egindako hutsegiteak kontratua urratzea badakar. Hutsegiteak artikuluko honetan ezarritako mailaketaren arabera zigortuko dira.

2. Langileek egiten dituzten hutsegiteak era honetara sailkatuko dira: Arinak, larriak edo oso larriak.

3. Hutsegiteren bat ematen denean, maila edonolako delarik ere, ohartarazpen luzatuko dio enpresak langileari idatziz eta arrazoiak azalduz.

Hutsegite arinak izango dira:

a) Justifikaziorik gabeko puntualtasun falta lanera sartzeko edo lanetik irteteko orduetan, hilabetearen hiru alditan eta denbora guztira hoge minututik beherakoa denean.

b) Hilabeteko aldiaren barruan egun batez lanera ez agertzea inolako justifikaziorik gabe.

c) Arrazoi justifikatua delarik, alde aurretik ez jakinaraztea lanera joango ez dena, jakinarazte hori ezinezkoa izan dela arrazoitu ezean.

d) Lanpostua arrazoi justifikaturik gabe uztea aldi txikietan, baldin eta horrela jokatzearriskurik sortzen ez bada pertsona eta gautzentzat; horientzako arriskurik sortuko balitz, hutsegitea larri edo oso larritzat jo daiteke, sortutako arriskua- ren arabera.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario del volante justificativo de la referida prescripción médica.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

La convivencia de forma permanente, con análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

Artículo 18.º Licencias no retribuidas.

Todo trabajador podrá disfrutar de cuatro días laborables u ocho medios días no retribuidos, para la resolución de los problemas o asuntos personales.

Artículo 19.º Faltas y sanciones.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Jendeari kasurik ez egitea edo tratu txarreko harremana ematea, baldin eta horrela jokatzearaz enpresaren irudia larriki kaltetzen ez bada.

f) Nork bere ardurara edo erantzunpean daukan materiala axolagabeziaz tratatzea eta ondorioz materialari kalte arinak eragitea.

g) Lanean mozkortzea, ohikoa ez denean.

Hutsegite larritzat joko dira:

a) Justifikaziorik gabeko puntualtasun faltak, lanera sartzeko edo lanetik irteteko orduetan, hilabetean hiru alditan eta denbora guztira hirurogeita hamar minutu artekoa denean.

b) Hilabeteko aldiaren barruan bitik lau egun arte lanera ez agertzea eta horren alde inolako arrazoirik ez ematea.

c) Gizarte segurantzaren eragina duten datuak eragozteak, nahita ez aipatzea edota gezurrezko datuak ematea.

d) Gaixoarena edo istripu izan duenarena egitea; arau horrek ez du kaltetuko 3. zenbakiko d) hizkian aurreikusitakoa.

e) Beste langile baten lekua hartzea, laneko sarrera eta irteeren erregistro eta kontrolak faltsutuz.

f) Laneko agindu eta jarraibideak, edota segurtasun eta higienerari buruzko arauak, ez obeditzea eta lanean zehar, axola gabe jokatzeko, salbu horrela jokatzeko enpresari kalte larriak sortarazten dizkionean, instalazio eta makinerian matxurak eragiten eta, oro har, enpresaren ondasunetan kalteak edota jendea arriskuan jartzen duenean; salbuespeneko kasu horietan guztietan, hutsegitea oso larritzat joko litzateke.

g) Bere ardurapena dauden tresna, erreminta eta obretan antzemandako kalte edo akatsak enpresari ez jakinaraztea, batez ere horien ondorioz enpresari kalte larriak eragin zaizkionean.

h) Lanaldiaren barruan eta baimen egokirik gabe lan partikularrik egitea, hala nola horretarako enpresaren tresna, erreminta eta makineria erabiltzea eta, oro har, baimenik gabe enpresaren ondasunetaz baliatzea norbere lanak egiteko edota bestelako lanetarako, nahiz eta lanaldiz kanpo dihardu.

i) Derrigorrez isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea, horrela jokatzeko enpresari kalte larriak eragiten ez dihonean.

j) Lanean diharduenean behin eta berriro mozkortzea.

k) Lanean garbitasun eta txukuntasunik eza erakustea, horrela jokatzeko lanaren garapen arruntari kalte eragin diezaiokeenean eta betiere alde aurretik enpresaren ohartarazpena jaso duenean.

l) Bere esku dauden lanak behar bezala ez betetzea, baldin eta horrela jokatzearaz ondorioz pertsona eta gauzentzat kalte larriak sortzen ez bada.

m) Laneko errendimendua gutxitzea, baldin eta sarritan gutxitzen ez bada.

n) Lantokian bertan jendea hitzez eta egitez iraintzea oso modu txarrean.

o) Behin eta berriro edozein eratako bost hutsegite arin egitea, baldin eta hiruhilekoaren barruan ahozko ohartarazpenaz bestelako zigorrak egon bada.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluido fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revisitan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Hutsegiteak oso larriak izango dira honako kasuetan:

a) Justifikaziorik gabeko puntualtasun falta lanera sartzeko edo lanetik irteteko orduetan, hamar aldiz sei hilabeteren barruan edo hogeitaz urte batean, bera jakinaren gain zegoelarik.

b) Lanera justifikaziorik gabe huts egitea elkarren segidako hiru egunetan edo aldizkako bost egunetan hilabete baten barruan.

c) Bere eskura jarritako kudeaketan iruzurra egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo enpresaren jabetzako ondasunak, lan-kideenak edota beste edozeinenak bereganatzea, lapurtzea edo ostea, enpresaren lokaletan.

d) Gaixoarena edo istripua izan duenarena egitea edo gai-xotasun edo istripu bajak luzatzea, bere kontura edo inoren kontura edozein motatako lanak egiteko.

e) Derrigorrez isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larriak eraginez.

f) Lanean behin eta berriz mozkortzea edo drogak hartzea, enpresan eragin kaltegarriak sortuz.

g) Enpresari konpetentzia desleiala egitea adierazten duten jarduerak burutzea.

h) Lanaren ohiko errendimendua eta hitzartua borondatez eta jarraian gutxitzea.

i) Huelga aldietan mantenimendu zerbitzuak ez betetzea.

j) Aginte eginkizunak betetzen dituztenek gehiegikeriaz jokatzeko.

k) Sexu erasoak.

l) Behar bezala ohartarazi zaiolarik, segurtasun eta higiene arloko babes tresnak erabiltzeari uko egitea behin eta berriz.

m) Artikulu honetako 1.d) eta 2.1) eta n) ataletatik erator daitezkeen kalteak.

n) Behin eta berriz hutsegite larrietan erortzea. Hartakotzat joko da, azken hutsegite larria egin aurretik, urte bateko epearen barruan edozein motatako hutsegite larriak egiteagatik langilea jada bitan edo gehiagotan zigortu izan deneko egoera.

Honakoak izango dira aurreko artikuluko horretan zerrendatu diren hutsegiteen ondorioz jarri ahal izango diren gehienezko zigorrak:

a) Hutsegite arinengatik: Ahozko edo idatzizko ohartarazpena eta bi egun arteko enplegu eta soldata etetea.

b) Hutsegite larriengatik: Hirutik hamalau egun bitarteko enplegu eta soldata etetea.

c) Oso hutsegite larriengatik: Hamalau egunetik hilabete bitarteko enplegu eta soldata etetea, urtebete arte beste herriren baten dagoen lantokira bidaltzea eta diziplina espedientez kalera botatzea.

2. Ezarritako zehapenen ondorioz espediente pertsonaletan jasorik uzten diren eragozpen oharrak iraungita gertatuko dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igarotzen denean, hutsegitea arina, larria edo oso larria den, hurrenez hurren.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y n) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

VI. ATALBURUA

20. artikulua. *Sariak.*

Erretiroa hartzeagatik, lanerako ezintasun osoagatik edo erabatekoagatik eta baliaezintasun nagusiagatik bi hilabeteko oinarritzeko alokairua gehi antzinasuneko zenbatekoa jaso da enpresaren kargura, indarrean dagoen legeriak aipatutako kasuetarako finkatutako prestazioak edozein izanik ere.

Prestazio bera emango da heriotza kasuan, eta hori ezkontideak jasoko du edo horrelakorik ezean, kausatzailearen oinordekoek.

Era berean, jaiotza eta ezkontzagatik sariak ezarri dira, 12.000 pezeta eta 17.000 pezeta, hurrenez hurren.

Hitzarmen honen indarraldian zehar enpresa berean 25 urte lan egin duen langileak (enpresa beretzat joko dira oinordetzaz esku aldatu direnak ere), behin bakarrik eta lanean egin dituen urteengatik saritzat, bere kategoriari dagokion hitzarmeneko alokairuaren hileko bat jasotzeko eskubidea izango du, antzinasunik gabe.

21. artikulua. *Aseguriak.*

Farmazia bulegoek erantzukizun zibileko aseguru bat kontratatuko dute, farmaziako enplegatu eta laguntzaile guztientzat, erantzukizuna 15 milioi pezeta bitartean bermatuko duena.

Farmazia bulegoek beren plantilako langile guztientzat lanbide aseguru poliza bat harpidetzeko beharkizuna dute, 2.000.000 pezetako zenbatekoz, lan istripu edo lanbide gaixotasunetik eratorritako heriotza edo erabateko ezintasun iraunkorreko kasuak ematen direnerako.

22. artikulua. *Morroki kategoriatzea.*

Hitzarmen kolektibo honen eraginetarako, hitzarmenean parte hartu duten alderdiek Farmazia Bulegoetako Lan Ordenantzan ezarritako morroi kategoriatzea erabaki dute.

23. artikulua. *Zigorrak.*

Farmaziako enplegatu edo laguntzaileei ezin izango zaie inolako lan zigorrik ezarri, arrazoi sindikal edo politikoen ondoriozko atxiloketa, espetxeratze prebentibo edo epaiketa direla eta, lanera huts egiteagatik.

24. artikulua. *Laneko arropak.*

Farmazia bulegoko enplegatu guztiei, urtean bi mantal eta bi urtetik behin eskalapo pare bat emango dizkiete, enpresaren kargura.

25. artikulua. *Azken kitatzea.*

Farmazia bulegoko langile guztiek sinatu aurretik 48 ordu lehenago eskatu ahal izango dute azken kitapenaren kopia, nahi duten erabilera egiteko.

26. artikulua. *Aldez aurreko erretiroa.*

Hitzarmen honen sinatzaileek 15/1998 Dekretu-legeak xedatu eta araututako erreleboko kontratua, Eusko Jaurlaritzaren diru laguntzaz, bultzatzeko konpromisoa hartzen dute.

VII. ATALBURUA

27. artikulua. *Indargabetzea.*

Hitzarmen hau automatikoki indargabetuko da 2002ko urriaren 31n. Estatu mailako hitzarmen kolektiboren baten argitalpen eta onespenez hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak eta alokairu taula ez ditu indargabetuko ez aldatuko.

CAPITULO VI

Artículo 20.º *Premios.*

Por jubilación, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, se percibirá con cargo a la empresa la cantidad de dos mensualidades de sueldo base más antigüedad, independientemente de las prestaciones fijadas para los citados casos por la legislación vigente.

Igual prestación se dará en el caso de defunción que será percibida por el conyuge o en su defecto herederos del causante.

Igualmente se establecen premios por natalidad y nupcialidad de la cuantía de 12.000 ptas. y 17.000 ptas. respectivamente.

Los trabajadores que, durante la vigencia de este Convenio, cumplan 25 años de prestaciones de servicios en la misma empresa (incluidos los supuestos de sucesión empresarial) tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en concepto de premio de permanencia, una mensualidad del salario Convenio correspondiente a su categoría profesional, sin antigüedad.

Artículo 21.º *Seguros.*

Las Oficinas de Farmacia contratarán un seguro de responsabilidad civil, que garantice la responsabilidad hasta la cifra de 15 millones de pesetas, para todos los empleados y Auxiliares de Farmacia.

Se establece la obligación por parte de las Oficinas de Farmacia de suscribir una póliza de seguro profesional a todos los trabajadores de sus plantillas por valor de 2 millones de pesetas, para el caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 22.º *Supresión de la categoría de mozo.*

A los efectos del Convenio Colectivo, las partes han establecido la supresión la categoría de Mozo prevista en la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia.

Artículo 23.º *Sanciones.*

No se podrá imponer a los empleados y Auxiliares de Farmacia ningún tipo de sanción laboral, por ausencia en el trabajo motivado por detención, prisión preventiva o procesamiento, por motivos sindicales o políticos.

Artículo 24.º *Prendas de trabajo.*

A todos los empleados de Oficina de Farmacia se les proveerá, con cargo a la Empresa, de dos batas cada año y un par de zuecos cada dos años.

Artículo 25.º *Finiquito.*

El trabajador de Oficina de Farmacia podrá exigir con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

Artículo 26.º *Jubilación anticipada.*

Las partes se comprometen a potenciar el Contrato de Relevado establecido y regulado en el Real Decreto Ley 15/1998 y subvencionado por el Gobierno Vasco.

CAPITULO VII

Artículo 27.º *Denuncia.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente, el 31 de octubre de 2002. Las normas contenidas en este Convenio Colectivo y su Tabla Salarial no quedarán derogadas ni afectadas por la publicación y aprobación de un Convenio Colectivo a nivel estatal.

28. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean batzorde mistoa osatuko da, alde negoziatzaile bakoitzeko lau kidez osatua, eta bere helburua farmazia bulegoetako enplegatuen lanbide hobekuntzarako ikastaroak antolatzea izango da, eta horiek betiere lanorduetatik kanpo antolatuko dira.

29. artikulua. Batzorde interpretatzailea.

Honako hitzarmen kolektibo honen interpretazio, azterketa, arbitraje, bateraketa, jagoletza eta fiskalizaziorako, bakarkako egoeratan eskumena duten erakunde publikoen aurrean salaketa ere egiteko gaitasunarekin, indarrean dagoen legeriaren arabera, batzorde parekide gisa, jarraipen eta kontrolleko batzordea sortu da, izan dezan bilkura bakoitzean AGEOFAREko bi kide ordezkariak eta langileen beste bi ordezkariak osatuko dena, hau da, guztira, lau kidez, euren artean, lehendakari bat eta idazkari bat hautatuko dituztenak, eta erabakiak gehiengo sinplez hartuko dituztenak. Batzorde honi, indarreko legeriak esleitutako funtzioez gain, hitzarmen hau sinatzen duten aldeei farmazia bulegoetako enpresa eta langileen aurrerakuntza eta gizarte plana lortzeko beharrezkoak diren azterlan eta ekimenak proposatzeko zeregina esleitu zaie. Helbide soziala Donostiako Prim kalea, 2-1a izango da.

30. artikulua. Hitzartutakoari lotespena.

Hitzarmen honetako erabakiek, guztira eta urteko konputuan, zatiezinezko osotasun bakarra osatzen dute, eta ezin izango dira, beraz, banandurik hartu.

Hitzartutako baldintzen batasun eta zatiezinezko printzipioa ezarri ondoren, Lan Agintaritzan edo Agintaritzan Judizialek berezko dituzten ahalmenak betetzean hitzarmen honetako akordioen bat onetsiko ez balute, hitzarmena eraginkortasun praktikorik gabe geratuko litzateke, eta bere edukia berriro oso-oriok aztertu beharko da.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmena izenpetzen duten bi alderdiek hitzarmenaren aplikazio eremua eta Euskadik hartzen duen eremua bat bera izateko borondatea erakutsi dute.

ALOKAIRU TAULAK

Maila	Hileko alok.	Urteko alok.
Facultatiboa		
(arduraduna, ordezkaria eta adjuntua)	200.972	3.014.580
Laguntzaile nagusi diplomatua	154.519	2.317.785
Laguntzaile diplomatua	139.532	2.092.980
Farmaziako laguntzaile teknikaria	139.532	2.092.980
Farmaziako laguntzailea	128.359	1.925.385
Laguntzailea	117.188	1.757.820
Administrazio burua	154.519	2.317.785
Atal burua	139.532	2.092.980
Kontularia	133.807	2.007.105
Administrari laguntzailea	117.188	1.757.820
Garbitzailea	94.159	1.412.385

Gaueko larrialdi zerbitzua:

— Fakultatiboa: 14.610 pezeta.

— Gainontzeko mailak: 12.460 pezeta.

(22:00etatik hurrengo goizeko 09:00etara)

Taularen baliozkotasuna: 2000ko urtarrilaren 1etik 2000ko abenduaren 31ra.

Artículo 28.º Comisión mixta.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión Mixta, integrada por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras, cuya función será la organización de cursos tendentes al perfeccionamiento profesional de los empleados de Oficinas de Farmacia y que, en todo caso, se realizarán fuera del horario laboral.

Artículo 29.º Comisión interpretativa.

Para la interpretación, estudio, arbitraje, conciliación, vigilancia y fiscalización del presente Convenio Colectivo, con facultades incluso de denuncia ante los organismos públicos competentes de situaciones individualizadas, con arreglo a la legislación vigente, se crea, a título de comisión paritaria, una comisión de seguimiento y control, que estará formada en cada sesión que celebre por dos miembros representantes de AGEOFAR y dos miembros representantes de la parte trabajadora, es decir, un total de cuatro miembros, quienes elegirán entre ellos un Presidente y un secretario y adoptarán los acuerdos por mayoría simple. Se encomienda a dicha Comisión además de cuantas funciones le vienen atribuidas por la legislación vigente, la propuesta a las partes firmantes de este Convenio de cuantos estudios e iniciativas estimen oportunos conductores al progreso y plan social de las Empresas y trabajadores de Oficinas de Farmacia. Se fija como domicilio el de Prim, 2-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 30.º Vinculación a lo pactado.

Los acuerdos de este Convenio forman un todo único e indivisible en conjunto y computo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que las Autoridades Laborales o Judiciales en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los actos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar el contenido en su totalidad.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas partes firmantes manifiestan su voluntad de que el ámbito territorial del Convenio pueda coincidir con el ámbito de Euskadi.

TABLAS SALARIALES

Categoría	Salar. mens.	Salar. anual
Facultativo		
(regente, sustituto y adjunto)	200.972	3.014.580
Auxiliar Mayor Diplomado	154.519	2.317.785
Auxiliar Diplomado	139.532	2.092.980
Ayudante Técnico de Farmacia	139.532	2.092.980
Auxiliar	128.359	1.925.385
Ayudante	117.188	1.757.820
Jefe Administrativo	154.519	2.317.785
Jefe de Sección	139.532	2.092.980
Contable	133.807	2.007.105
Auxiliar Administrativo	117.188	1.757.820
Personal de limpieza	94.159	1.412.385

Servicio Nocturno de Urgencia:

— Facultativo: 14.610 ptas.

— Resto categorías: 12.460 ptas.

(Desde las 22 horas a las 9 de la mañana).

Validez de la tabla: Desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000.

Maila Categoria	Hirurtekoen kop. N.º Trienios	Balioa Valor	Hileko soldata Sueldo Mensual	Aparteko orduak / Horas Extraordinarias		
				Egunekoak Diurnas	Jaieguneoak Festivas	Gauekoak Nocturnas
	0	0	154.519	2.276	3.122	2.601
	1	7.726	162.245	2.390	3.278	2.731
	2	15.452	169.971	2.504	3.434	2.861
	3	23.178	177.697	2.618	3.590	2.992
	4	30.904	185.423	2.731	3.746	3.122
Laguntzaile Nagusi Diplomatura	5	38.630	193.149	2.845	3.902	3.252
Auxiliar Mayor Diplomado	6	46.356	200.875	2.959	4.058	3.382
	7	54.082	208.601	3.073	4.214	3.512
	8	61.808	216.327	3.187	4.370	3.642
	9	69.534	224.053	3.300	4.526	3.772
	10	77.260	231.779	3.414	4.682	3.902
	11	84.986	239.505	3.528	4.838	4.032
	0	0	139.532	2.055	2.819	2.349
	1	6.977	146.509	2.158	2.960	2.466
	2	13.954	153.486	2.261	3.101	2.584
	3	20.931	160.463	2.364	3.242	2.701
Laguntzaile Diplomatura	4	27.908	167.440	2.466	3.383	2.819
Farmaziako Laguntzaile Teknikaria	5	34.885	174.417	2.569	3.524	2.936
Auxiliar Diplomado	6	41.862	181.394	2.672	3.665	3.054
Ayudante Técnico de Farmacia	7	48.839	188.371	2.775	3.805	3.171
	8	55.816	195.348	2.878	3.946	3.289
	9	62.793	202.325	2.980	4.087	3.406
	10	69.770	209.302	3.083	4.228	3.524
	0	0	128.359	1.891	2.593	2.161
	1	6.418	134.777	1.985	2.723	2.269
	2	12.836	141.195	2.080	2.852	2.377
	3	19.254	147.613	2.174	2.982	2.485
	4	25.672	154.031	2.269	3.112	2.593
Farmaziako Laguntzailea	5	32.090	160.449	2.364	3.241	2.701
Auxiliar	6	38.508	166.867	2.458	3.371	2.809
	7	44.926	173.285	2.553	3.501	2.917
	8	51.344	179.703	2.647	3.630	3.025
	9	57.762	186.121	2.742	3.760	3.133
	10	64.180	192.539	2.836	3.890	3.241
Laguntzailea / Ayudante	0	0	117.188	1.726	2.367	1.973
	0	0	200.972	2.960	4.060	3.383
Fakultatiboa	1	10.049	211.021	3.108	4.263	3.553
Facultativo	2	20.098	221.070	3.257	4.466	3.722
	3	30.147	231.119	3.405	4.669	3.891

Taularen baliozkotasuna: 2000. urtarrilaren 1etik 2000ko abenduaren 31ra.

Validez de la tabla: Desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000.