

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco**Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila**

Bizkaiko Merkataritza Orokorra sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48000565011983).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Merkataritza Orokorra sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000565011983).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an «EHAA») — dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean «EHAA» eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo del Sector Comercio en General de Bizkaia (código de convenio número 48000565011983).

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Comercio en General de Bizkaia (código de convenio número 48000565011983).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta alde-
ei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko urriaren 23an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

MERKATARITZA OROKORREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA BIZKAIKO PROBINTZIARAKO 2009-2014

I. KAPITULUA

HITZARMENAREN APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua.—*Aplikazio eremua*

A) Hitzarmen honetan hartutako erabakiek honako sektore hauetako enpresa eta langileen arteko harremanak arautuko dituzte:

- Eraikuntzaren merkataritza.
- Merkataritza, loreak eta landareak, belar-dendak, senda-belarrak eta ortopediak.
- Erlijio-gaien merkataritza.
- Ikaztegiak.
- Zerealen, pentsuen eta bazken merkataritza.
- Ongarrien merkataritza.
- Markoen eta molduren merkataritza.
- Jostailu-dendak.
- Optikak.
- Produktu kimikoen eta industrialen handizkariak eta inportatzaileak.
- Material zientifikoen handizkariak eta inportatzaileak.
- Farmaziako lehengaien handizkariak eta inportatzaileak.
- Laborategiko materialak.
- Oparitzeko objektuak.
- Beira- eta zeramika-gaien handizkarien eta txikizkarien merkataritza.
- Drogerien, lurrin-denden, garbiketa-gaien eta antzekoen handizkariak eta txikizkariak.
- Argazkigintzako taldea, honako hauek barnean hartzen ditu: tresnen merkataritza eta salmenta, eta azken emaitza merkataritzarako edo salmentarako produktuak diren jarduerak, honako lan-prozesu hauen bitartez: aireko fotografia, galeria duten edo ez duten argazkilariak, argazki-kabinak, errebelatua eta argazki-laborategia.
- Merkataritza-arloko jarduerak dituzten sektore eta enpresa guztiak, handizkariak nahiz txikizkariak, aurreko zerrendan azaltzen ez direnak eta indarreko hitzarmenaren arabera arautzen ez direnak. Horien kasuan, Hitzarmen honen eraginpean egoteko, erantsi beharko dira.

B) Erabaki hauek enpresan lan egiten duen langile guztiak hartuko dituzte eraginpean, Administrazio Kontseiluko kideak izan ezik.

C) Hitzarmen Kolektibo honek enpresako lantoki guztiak behartzen ditu, Bizkaian ezarritako sukurtsalak, ordezkaritzak eta bulegoak barnean hartuta.

2. artikulua.—*Iraupena*

Hitzarmen hau 2009ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da.

Bi alderdiek erabaki dute 2014ko abenduaren 31n iragarriko dutela hitzarmenaren amaiera, eta konpromisoa hartu dute hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hamabost eguneko epean has-teko hurrengo hitzarmeneko eztabaidak.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Terri-torial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notifi-cación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Biz-kaia.

En Bilbao, a 23 de octubre de 2013.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE BIZKAIA AÑOS 2009 -2014

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

A) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colec-tivo, regularán las relaciones, empresas y trabajadores de los Sec-tores de:

- Comercio de la Construcción.
- Comercio, Flores y Plantas, herboristerías, hierbas medi-cinales y Ortopedias.
- Comercio de Artículos Religiosos.
- Carbonerías.
- Comercio de Cereales, Piensos y Forrajes.
- Comercio de Fertilizantes.
- Comercio de Marcos y Molduras.
- Jugueterías.
- Ópticas.
- Mayoristas e Importadores de Productos Químicos e Industriales.
- Mayoristas e Importadores de Materiales Científicos.
- Mayoristas e Importadores de Materias Primas Farma-céuticas.
- Materiales de Laboratorio.
- Objetos de Regalo.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámi-cas.
- Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artí-culos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía que incluye: comercio y venta de apa-ratos y las actividades que empleando un proceso de tra-bajo, a través de: fotografía aérea, fotógrafos con o sin gale-ría, cabinas fotográficas, revelado y laboratorio fotografías, su resultado final es objeto de comercio o compraventa.
- Todos aquellos sectores y empresas, cuya actividad sea la de comercio, tanto mayoristas como minoristas, no inclui-dos en la relación precedente y que no se rijan por conve-nio vigente. En estos supuestos para que queden afecta-dos por este Convenio se precisará de su adhesión.

B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos, únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

C) Este Convenio Colectivo, obliga a cualquiera de los cen-tros de trabajo, de cada empresa, incluidas sucursales, delegaciones y oficinas enclavadas en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.—*Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de ene-ro de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose a ini-ciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quin-ce días a contar desde la finalización del mismo.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 18 meses éste decaerá en su aplicación. Dena den, alderdiek negoziatzeko gehieneko epe hori luzatzea erabaki dezakete, horretarako berariazko akordioa eginez.

3. artikulua.—*Baldintza onuragarriagoak eta gutxieneko bermatua*

a) Hitzarmen honetan barne hartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak edo bestelakoak gutxieneko gisa ezartzen dira, kalterik eragin gabe ETen ezarritakoari; horrenbestez, enpresetan ezarritako itun, klausula edo egoerek hitzartutakoek baino baldintza onuragarriagoak badituzte, errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

b) 2013. eta 2014., urteetako soldata-eta kontuan hartu gabe, langileek 2008 eta 2013 bitartean jasotzen zituzten ordainsariak handiagoak direnean Bizkaiko Merkataritza Orokorreko Hitzarmen Kolektiboan finkatutakoak eta aplikatu beharrekoak baino, langile horiei bermatu egingo zaizkie gutxieneko soldata-bermearen kontzeptupean finkatutako zenbatekoak, hitzarmen honetako 15 pagetako bakoitzeko; zenbateko horiek, berriz, urte bakoitzean baliokideak izango dira 2009 eta 2014 bitarteko soldata-eta kontuan hartu gabe dagokion aurreko urteko soldata-eta kontuan hartu gabe aldearekiko. Hitzarmen honetako eranskinetako bigarren zutabearen dator lanbide-kategoria bakoitzerako bermatzen den gutxieneko zenbatekoa.

II. KAPITULUA

SOLDATAKO ETA SOLDATAZ KANPOKO ORDAINSARIAK

4. artikulua.—*Ordainsari kontzeptuak*

- A) Soldata-kontzeptuak.
 - I. Hitzarmeneko soldata.
 - II. Antzinasuna.
 - III. Oporren ordainketa.
 - IV. Aparteko lansariak.
 - V. Mozkinengatiko paga.
 - VI. Aparteko orduak.
- B) Soldataz kanpoko kontzeptuak.
 - I. Urruntasun-plusa.
 - II. Dietak, bidaiak, lekuz aldatzeak.
 - III. Aldi baterako Ezintasunagatiko plus osagarria.
 - IV. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

5. artikulua.—*Soldata lansariak*

Kalifikazio-soldata ezartzen dira 2009-2014 urteetarako, I. eranskineko taularen arabera, eta honako igoera hauek izango dituzte:

- 2008ko ekitaldiko taulak aplikatuko dira 2009-2012 bitartean.
- 2013. urtean: 2013. urteko soldata-eta kontuan hartu gabe lortzeko, %1,5 gehitu behar zaio 2008. urteko soldata-eta kontuan hartu gabe.
- 2014. urtean: 2014. urteko soldata-eta kontuan hartu gabe lortzeko, 2013ko KPIren %85 gehitu behar zaio 2013. urtekoari.

6. artikulua.—*Soldata erregimena ez aplikatzea*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira, hemen hitzartutako lan-baldintzak enpresek ez aplikatzeko:

1. 15 eguneko kontsultaldiari hasiera emango diote enpresek. Kontsultaldi horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe berean, Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultaldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko helburuarekin. Akordiora iristeko, adostasunera hel-

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 18 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

Artículo 3.—*Condiciones mas beneficiosas y mínimo garantizado*

a) Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente convenio, se establecen como mínimas sin perjuicio de lo establecido en el ET por lo que los pactos, cláusulas o situaciones más beneficiosas con respecto a las convenidas subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas pudiéndose establecer convenios de empresa.

b) Con independencia de las tablas salariales, para los años 2013 y 2014, a aquellos trabajadores cuyas retribuciones durante los años 2008 y 2013, estuvieren o estén por encima de los salarios fijados por el Convenio Colectivo de Comercio en General de Bizkaia aplicable en dichos años, se les garantiza por cada una de las 15 pagas existentes en este Convenio las cuantías fijadas por el concepto de garantía salarial mínima equivalentes cada año a la diferencia existente entre las tablas salariales de los años 2009 a 2014 y las del respectivo anterior. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 4.—*Conceptos retributivos*

- A) Conceptos Salariales.
 - I. Salario Convenio.
 - II. Antigüedad.
 - III. Retribución de Vacaciones.
 - IV. Gratificaciones extraordinarias.
 - V. Paga de beneficios.
 - VI. Horas extraordinarias.
- B) Conceptos extrasalariales.
 - I. Plus de distancia.
 - II. Dietas, Viajes, Traslados.
 - III. Plus complemento Incapacidad Temporal.
 - IV. Quebranto de moneda.

Artículo 5.—*Retribuciones salariales*

Se establecen unos salarios de calificación para los años 2009-2014 según Tabla Anexo I, que comprenden incrementos:

- Años 2009-2012. Se aplicarán las tablas del ejercicio 2008.
- Año 2013. La tabla salarial del año 2013 es el resultado de incrementar la del año 2008 en el 1,5%.
- Año 2014. La tabla salarial del año 2014 es el resultado de incrementar la del año 2013 en el 85% del IPC de 2013.

Artículo 6.—*Descuelgue*

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuer-

du behar dute enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideek, langileen ordezkariak edo ordezkaritza sindikalek, halakorik badago eta langile gehienak ordezkatzan badituzte.

Adostasuna lortuz gero Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsultaldia amaiturik, desadostasunik egonez gero, alde-eto edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakitzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzaren hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria) Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO), bost eguneko epean. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

7. artikulua.—Oporren ordainketa

Oporrak ordaintzeko, honako hau hartuko da kontuan:

- I. Hitzarmeneko soldatak.
- II. Antzinasun-plusa
- III. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioen edo beste edozein kontraprestazioen batez bestekoa esanbidez alde batera utzita.

8. artikulua.—Aparteko pagak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek bi aparteko paga ordainduko dituzte, sei hilean behin, uztailean eta abenduan, hila-bete bakoitzaren hamabostean; eta beste paga bat urtean behin, martxoan, mozkinengatiko pagaren ordeztu, urte bakoitzeko lehen hiruhilean ordainduko dena.

Lanean emandako denborarekiko proportzioan ordainduko dira paga horiek.

Aparteko pagak ordaintzeko, oporren ordainketari buruzko 7. artikuluan ezarritako baldintzak izango dira kontuan, zenbatekoari eta hedadurari dagokienez langileek dituzten eskubideak alde batera utzi gabe.

9. artikulua.—Enpresan lanean emandako denboragatiko plusa

1. Enpresan lanean emandako denboragatiko plusa langile guztientzat izango da eta honela arautuko da:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko sorraziko da.
- b) Langile bakoitzak hamar laurteko meta ditzake, 1996ko urtarilaren 1etik aurrerako eraginarekin; hori gorabehera, ehuneko handiagoa bermatzen duten langileek maila pertsonalean mantendu ahal izango dute, Langileen Estatutu aldatuaren 25. artikuluan ezarritako mugen barruan.
- c) Laurtekoaren zenbatekoa ezartzen da langileak duen lanbide-kategoriako Hitzarmenean ezartzen den oinarritzko soldataren gaineko %5ean.
- d) Langileek enpresan emandako denboragatiko plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte, izan duten azken kategoriaren arabera.
- e) Langilea Enpresan sartu zen egunean bertan hasiko da zenbatzen antzinasuna.

2. Aurreko idatz-zatian oro har xedaturikoa alde batera utzi gabe, gai horri buruz itundutako berariazko arauak aplikatuko dira: azken xedapenetatik bigarrenaren eta lehenengo eta bigarren atal-etan itunduak.

Nolanahi ere, artikulua hau ez da aplikatuko 2013ko urriaren 1a eta 2014ko abenduaren 31 bitartean, eta zentzu honetan: Denboraldi horretan, hitzarmenaren aplikazio-eremuko langileek ez dute

do requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 7.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- I. Salarios de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyéndose expresamente la media de comisiones o cualquier contrapartida en función de las compras o ventas.

Artículo 8.—Pagas extraordinarias

Las empresas afectadas por este convenio abonarán dos pagas extraordinarias de periodicidad semestral, Julio y Diciembre, abonables los días quince de esos meses, y una tercera paga, de periodicidad anual, la de marzo que sustituye a la de beneficios y que será satisfecha en el primer trimestre de cada año.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

Para la retribución de las pagas extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7º sobre retribución de vacaciones, sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores en cuanto a su cuantía y extensión.

Artículo 9.—Plus por tiempo de servicio en la empresa

1. El plus de tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores, se regulará del siguiente modo:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios acumulables por trabajador se cifra en diez con efectos desde el 1 de enero de 1996 sin perjuicio de que aquellos trabajadores que hayan consolidado porcentaje superior lo mantengan a título personal dentro de los límites del artículo 25 del modificado Estatuto de los Trabajadores.
- c) La cuantía del cuatrienio por cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio en cada categoría profesional.
- d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría última que ostente.
- e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el apartado anterior, será de aplicación las normas específicas en esta materia, pactados en la Disposición final Segunda, apartados primer y segundo.

En cualquier caso, desde el 1 de octubre de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2014 se acuerda la suspensión de la aplicación de este artículo en el sentido expuesto a continuación. Duran-

kontzeptu horren soldatarik jasoko, eta bere horretan mantendu-ko dira 2013ko irailaren 30a arte jaso izan dituzten kopuruak, jasotzen segituko dituztenak. Etenaldi hori, berriz, zenbatu egingo da antzintasunaren ondorioetarako. 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, berriro ordainduko da artikulua honetan ezarritako moduan.

Era berean, hurrengo hitzarmeneko negoziazioetan, Negoziazio Batzordean, batzorde tekniko bat sortuko da modu paraleloan aztertzeko plus hori aldatu daitekeen edota, jarraitzeaz aparte, beste irizpide batzuei lotu ahal zaien, esaterako, langileen prestakuntzari, gaitasun profesionalari, produktibitateari edota lanaren kalitateari, eta abar; batzorde tekniko horretan, bestalde, aztertuko da zer eragin izan dezakeen plus horrek kontratazio berrietan janarien merkataritzako sektorean.

10. artikulua.—Urruntasun plusa

Eragindako gastuak ordaintzearen, Enpresak garraio publiko merkeenean egindako lau bidaiaren zenbatekoa ordainduko die lantokitik bi kilometrotik haratago bizi diren langileei, bonobusaren edo tren-txartelaren prezioaren arabera; betiere, ezarriak eta funtzionamenduan baldin badaude.

Langileak etxebizitza aldatzen badu lantokitik urrunago dagoen leku batera, eta, horren ondorioz, garraio publikoko kostua handitzen bada, Hitzarmenaren Batzorde Mistoak erabakiko du; horretarako, kontuan hartuko da ea etxebizitza aldatzea justifikatzen duen zirkunstantziarik dagoen, familiakoak edo gizartekoa, eta langilearen erruz gertatzen ez direnak.

11. artikulua.—Dietak eta kilometrajea

Egindako gastuak kobratzeko eskubidea dute saltzaile bidaiariek, gidariek eta enpresak ohiko lantokitik at zerbitzuren bat betetzeko eskatzen dien langile guztiek; betiere, ordainagiriak aurkezten badituzte.

Noiz edo noiz bidaiatzen duten langileek honako hau jasoko dute dieta gisa:

	2009-2012	2013. urtea
Egun osoa	49,08	49,82
Gosaria	1,67	1,70
Bazkaria	9,66	9,80
Afaria	7,28	7,39
Lo egitea	30,25	30,70

Langileak bere ibilgailua erabiltzen badu enpresako lanak egiteko, 0,30 euro jasoko ditu kilometroko, 2013an. 2014an, berriz, 5. artikuluan itundutako portzentajea gehituko zaio.

12. artikulua.—Enpresa lekuz aldatzea

Lantokia herritik at lekuz aldatzen bada, langilearen interes guztiak babestuko dira, batez ere otordu-gastuei dagozkienak; azken horretarako, lanegun bakoitzeko honako zenbateko hau finkatu da: 6,49 euro 2009-2012 bitartean eta 6,59 euro 2013an. 2014an, berriz, 5. artikuluan itundutako portzentajea gehituko zaio.

13. artikulua.—Gau plusa

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitarte gaueko ordutegian lan egiten duten langileek aurrera 111,53 euroko soldata-plusa jasoko dute hilean, hitzarmen hau argitaratzen denetik; salbu eta langileak enpresarekin ituntzen badu gau-plusa biltzen duen soldata bereziren bat. Langileak ez baditu bere zerbitzu guztiak gaueko ordutegian betetzen, egiaz lan egindako orduen batez besteko plusa jasoko du.

2014. urteari dagokionez, zenbateko hori Hitzarmeneko 5. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

Gaueko ordutegia legeaz aldatzen bada (gaur egun 22:00etatik 06:00etara bitarte ezarrita dago), artikulua honek ordutegi berria hartuko du kontuan berehala.

te este periodo los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio no percibirán salario por este concepto, manteniéndose invariables las cantidades que vinieran percibiendo hasta el 30 de septiembre de 2013, las cuales seguirán percibiendo. Dicho periodo de suspensión si computará a efectos de generar antigüedad. A partir del 1 de enero de 2015 se reanudará el pago conforme a lo establecido en este artículo.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio de alimentación.

Artículo 10.—Plus de distancia

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán a los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, por el precio del bonobus o pases de tren, si estuvieran implantados y en funcionamiento.

Los cambios de domicilio a mayor distancia del centro de trabajo, que pudiera efectuar el trabajador y que ocasionen un mayor costo del transporte público, serán resueltos por la Comisión Mixta del Convenio, atendiendo para ello a la existencia de circunstancias no imputables al trabajador, familiares o sociales que justifiquen el cambio de domicilio.

Artículo 11.—Dietas y kilometraje

Los viajeros, choferes u demás personal a quién se les confiera por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente, percibirá en concepto de dieta:

	Años 2009-2012	Año 2013
Día completo	49,08	49,82
Desayuno	1,67	1,70
Comida	9,66	9,80
Cena	7,28	7,39
Dormir	30,25	30,70

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,30 euros/km en 2013. Para 2014 la cantidad se incrementará en el porcentaje pactado en el artículo 5.

Artículo 12.—Traslado de empresa

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedaran salvaguardados todos los intereses del trabajador y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de comida, fijándose esta última en la cantidad por día de trabajo de 6,49 euro, en 2009-2012 y 6,59 euro en 2013. Para 2014 la cantidad se incrementará en el porcentaje pactado en el artículo 5.

Artículo 13.—Nocturnidad

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 111,53 euros mensuales en el 2013, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2014 conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22.00 a 06.00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

14. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatik osagarria

Laneko nahiz lanetik kanpoko istripuen edo lanbideko gaixotasun arruntaren kasuetarako enpresak ezarriak dituen baldintza onuragarriagoak alde batera utzi gabe, Gizarte Segurantzak behar bezala egiaztatu baditu, enpresek prestazioak osatuko dituzte langileen ordainsarien zenbateko osoa bete arte (aparteko pagak barnean hartuta), aldi baterako ezintasunak (AE) irauten duen denboran (18 hilabete); betiere, langileak indarrean dauden legezko baldintzak bete beharko ditu ABeko egoeragatik prestazioa jasotzeko, eta ABeko egoeraren legezko aldaketa baten ondorioz ezin izango da igoerarik egin enpresaren kargurako estaldura-ehunekoan edo indarreko egun kopuruan.

III. KAPITULUA

LANALDIA. ATSEDENALDIAK. LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK**15. artikulua.—Lanaldia***Lehena*

Hitzarmenaren indarraldian, 1.756 izango dira urteko benetako lanorduak.

Itundutako urteko lanordu efektiboak betetzea alde batera utzi gabe, hitzarmenaren eraginpeko langileek eskubidea izango dute urtean atsedeen-egun bat baliatzeko; egun hori langilearen eta enpresaren arteko akordio bidez finkatuko da, eta ezin izango da oporrek in metatu, ezta salmenta bereziko edo likidazioko aldietan baliatu ere.

Egunean 4 ordu edo gutxiagoko lanaldiak ezin izango dira zatitu.

Bigarrena

Aurreko atalean araututako lanaldia gorabehera, enpresek urtean 100 orduko poltsa bat izango dute lanaldiaren aplikazio irregularra egiteko; horren bidez, behar izanez gero, lan-egutegian ezarritako lanaldia aldatu ahal izango dute.

Enpresek ordu-poltsa hori edukitzeko, bete beharko dute LEko 34.6 artikulua eta hitzarmen kolektiboko 16. artikulua; horrez gain, urtarrelean egin beharko dute urtero lan-egutegia, eta horren ale bat ikusgarri jarri beharko dute lantoki guztietan.

100 orduko poltsa hori lanaldi partzialeko langileei aplikatuko zaie, lanaldi osoan dagoen langile baten lanaldiarekiko modu proporzionalean.

Beraz, honela aplikatuko da banaketa irregularra:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarri zen ordu-kopurua baino gutxiago eginez, eta falta direnak noiz sartu behar diren ezarritu.

b) Lan-egutegian hasiera batean ezarritako eguneko edo asteko lanaldiko ordu-kopurua baino gehiago eginez enpresako egutegitik kanpo; nolahi ere, errespetatu egin beharko da egunean eta astean, gehienez ere, 9 ordu eta 45 ordu bete beharko direla, hurrenez egun. Dena den, urteko inbentario orokor bitan, ezin izango da egunean 10 orduko muga gainditu, ez eta astean 46 orduko muga ere. Muga horiek lanaldiaren proportzio berean aplikatuko dira.

c) Halaber, honako kasu hauetan erabiliko du enpresak ordu-poltsa:

- Langilearen egutegiko lanegunetan.
- Lanaldia luzatzen bada, ohiko lanaldia eten gabe egingo da.

Ordu horiek ezin dira inolara ere dirutan konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

b) Idatz-zatian azaldutako kasuan, enpresek eta langileek adostu behar dute zenbat ordu konpentsatu behar diren eta noiz eta nola konpentsatu behar diren; ahal den neurrian, ordu horiek atsedeen-

Artículo 14.—Complemento por incapacidad temporal

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidente sean o no de trabajo, debidamente acreditadas por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, (incluidas pagas extraordinarias) durante el período de permanencia en el I.T. (18 meses), siempre que el trabajador reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la (IT) y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del nº de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 15.—Jornada laboral***Primero*

Las horas efectivas de trabajo anuales durante la vigencia del convenio serán 1.756.

Sin perjuicio de la realización efectiva de las horas anuales pactadas, los trabajadores afectados por el convenio tendrán derecho a disfrutar anualmente un día de descanso, que será fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, sin que quepa su acumulación a vacaciones, o su disfrute en períodos de ventas especiales o liquidación.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores de 4 horas diarias no podrán fraccionarse.

Segundo

No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 16 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

- Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se

lanaldi osoetan hartuko dira. Orduak konpentsatzeko akordioak lortzen ez bada, orduok erabili eta hurrengo 14 asteetan zehar konpentsatuko dira, baina langileak ez du inoiz gaitutako urtean gehieze ere bete dezakeen lanaldia. Enpresak eta langileak adostu ahal izango dute hurrengo 14 asteetatik harago ere konpentsatzea; betiere, hitzarmenean jasotako gehieneko lanaldia errespetatu beharko da.

Enpresek erabakitzen badute artikulua honetan araututako auke-raz baliatzea, interesatuei eta langileen ordezkariak jakinarazi beharko diete, gutxienez neurria aplikatu baino 7 egun lehenago.

Hitzarmen hau «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denean jarriko da indarrean artikulua honetan maltasunari buruz arautzen dena.

16. artikulua.—*Lan egutegia*

Langileen ordezkariak kontsultatu eta gero, enpresak lan-egutegia egin beharko du urter, urtarilaren 31 baino lehenago. Horrez gain, egutegi horren alde bat ikusgarri jarri beharko du lantoki guztietan.

Lan-egutegian honako hauek azalduko dira: eguneko lan-ordutegia, lan efektiboko egunak, urteko lanorduen banaketa, baita atsedaldiak eta jaiegunak ere, itundutako urteko lanaldiaren arabera.

17. artikulua.—*Aparteko orduak*

Aparteko orduak ordaintzeko, %75 igoera aplikatuko zaio, gutxienez, langilearen ordu errealearen soldadari; eta igandeetan eta jaiegunetan betetzen diren orduen kasuan, berriz, igoera %150ekoa izango da; betiere, Langileen Estatutuak finkatzen duen legezko muga kontuan hartuta. Ezin izango da aparteko ordurik egin alde aurretik Ordezkariak edo Enpresa Batzordeak jakinarazten ez bazaie.

18. artikulua.—*Oporrak*

a) Langile guztiek oporraldi ordaindua izango dute urtero. Oporraldia egutegiko 30 egunekoa izango da, eta lehenengo eguna ez da jaieguna edo jai-bezpera izango.

b) Oporrak ekainetik irailera bitarteko hilaibeteetan baliatuko dira.

c) Oporrak txandakako txandetan hartuko dituzte langileak. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko edo, ordezkariak ez badago, enpresaren eta langileen arteko akordio bidez banatuko dira oporrak, baliatu baino 3 hilaibete lehenago.

d) Langileak urtean zehar enpresa uzten badu edo enpresan sartzen bada, eskubidea izango du oporren zatia proportzionala hartzeko.

e) Oporrak direla-eta enpresak ixten badu, langile guztiek aldi horretan hartu beharko dituzte oporrak.

Langileen Estatutuko 38. artikulua dioena beteko da langileak ezin dituen opor-egun guztiak edo batzuk hartu dagokion urte naturalean, oporrek bat datozelako haurdunaldiaren ondoriozko aldi baterako ezintasun batekin, erditzearen ondoriozko batekin, berezko edoskitzearen ondoriozkoarekin, Langileen Estatutuko 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den lan-eten batekin edo arestian azaldutakoak ez diren egoeren ondoriozko ezintasunen batekin.

19. artikulua.—*Probaldia*

Probaldia hitzartu ahal izango da, idazki bidez eginez gero. Probaldia eskala honen arabera izango da:

1. Goi-mailako tituludunak: 6 hilaibete.

2. Gainerako langileak: 3 hilaibete; kualifikaziorik gabeko langileak izan ezik: hilaibete 1.

Epe hori igarotakoan, langileak enpresako plantillakoak izango dira, eta probaldia antzinasunerako zenbatuko zaie.

lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Lo regulado en este artículo en cuanto a flexibilidad entrará en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 16.—*Calendario de trabajo*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos, en función de la jornada anual pactada.

Artículo 17.—*Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se abonarán, como mínimo con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 150% de incremento para aquellas que se efectúen los domingos y festivos, teniendo en cuenta el tope legal que fija el Estatuto de los Trabajadores. No podrán realizarse horas extraordinarias sin previa comunicación a los Delegados o Comités de Empresa.

Artículo 18.—*Vacaciones*

a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de festivo.

b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre.

c) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos. Su distribución será hecha de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de estos últimos entre empresas y trabajadores y con tres meses de antelación a su disfrute.

d) Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

e) En el caso de cierre de la empresa por vacaciones, será obligatorio para los trabajadores disfrutarlas en dicho período.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

Artículo 19.—*Periodo de prueba*

Siempre que sea aplicado por escrito, podrá concertarse un periodo de prueba, de acuerdo con la escala siguiente:

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.

2. Resto de trabajadores: 3 meses, salvo personal no cualificado, 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo trabajado en calidad de prueba será computado a efectos de antigüedad.

20. artikulua.—Lizentziak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ondoren azalduko diren ordainduriko lizentziak eman beharko dizkiete beren langileei, eta l. eranskinean ezartzen diren ordainsarien arabera ordaindu beharko dituzte, antzinasuna gehituta.

- a) Ezkontzeagatik: 20 egun.
 - b) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko familiartekoen ezkontza: 1 día.
 - c) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak emandako idazketaren arabera, bi egun bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitalizazioagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntzagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar badu, epea lau egunekoa izango da.
 - d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.
 - e) Bi egun seme-alabaren jaiotzagatik; arrazoi horrengatik langileak bidaia egin behar duenean, epea 4 egunekoa izango da.
 - f) Gidabaimena lortzeko azterketak egiteko behar adina baimen eman beharko ditu enpresak, betiere justifikatzen badira, eta ez ditu ordaindu beharko.
 - g) Zentro Ofizial batean ikasketak egiten dituzten langileei behar dituzten baimenak bermatuko zaizkie azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina justifikatu beharko dute. Honek ez ditu lan-eskubideak aldatuko edo murriztuko.
 - h) Edoskitzaroa Lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4. idatz-zatiak bularra emateko ezartzen duen baimena. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Emakume langileak aukeratu ahal izango du lizentzia hori nola hartu, hau da, gorago aipatutako moduan edo ateratzen den denbora amatasunagatik lizentziari gehituta, eta lizentzia amaitutakoan baliatu: ordubete haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko.
- Baimen hori amak edo aitak hartu ahal izango du, biek lan egiten badute.
- i) Legezko zaintza dela-eta, eskubidea izango du langileak lanaldia laburtzeko zortzi urte baino gutxiagoko haur bat zaindu behar duenean, edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu); zenbat murriztu lanaldia, hainbat murriztuko zaio soldata ere: zortzirena (gutxienez) eta lanaldiaren erdia (gehienez). Ehuneko horiek egokituko egin beharko dira gai horri buruz egiten diren legezko aldaketetara.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren gradura artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu jarduerara ordaindurik egiten.

- j) Langileak zehaztuko du noiz hartu edoskitzeagatik baimena eta zelan laburtu lanaldia - eskubide horiek artikulua honek h) eta i) idatz-zatietan aurreikusten dira- bere lanaldi arruntaren barnean. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresaburuari.

Enpresaburuaren eta langilearen artean desadostasunik sortuz gero ordutegia zehazteko eta hartu beharreko denboraldia finantzatzeko —h) eta i) idatz-zatietan aurreikusitakoak—, indarrean dagoen araudiaren arabera ebatziko dira.

- k) Haurdun dauden langileek lanetik irteteko eskubidea izango dute, ordainsariak jasota, seme-alabak jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko; horretarako, enpresaburuari aurre-abisua emango zaio, eta justifikatu egingo da halakoak lanaldian gauzatu beharra.

21. artikulua.—Eszedentziak

- 1. Langileak, gehienez ere, bost urteko eszedentzia hartu ahal izango du, baldin eta enpresan urtebeteko antzinasuna badu, gutxienez.

Artículo 20.—Licencias

Las empresas afectadas por el presente Convenio, están obligados a conceder a sus trabajadores las licencias retribuidas que a continuación se señalan, las abonarán según las retribuciones señaladas en el anexo I, más antigüedad.

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Matrimonio de familiares, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.
- c) De conformidad con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Dos días por nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse, el plazo será de 4 días.
- f) Las empresas vendrán obligadas a facilitar los permisos necesarios mediante justificación para concurrir al examen de conducir sin que tengan la obligación de retribuirlos.
- g) Los trabajadores/as que estén realizando estudios oficiales tendrán garantizados los permisos necesarios mediante justificación para concurrir a los exámenes establecidos el día que se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

- h) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

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

- i) Conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Estos porcentajes se adaptarán a las modificaciones legales que haya en la materia.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras h) y i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras h) e i) serán resueltas conforme a la normativa vigente.

- k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21.—Excedencias

- 1. El trabajador/a con una antigüedad en la empresa al menos de 1 año, tendrá derecho al reconocimiento de la excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Urtebeterainoko eszedentzia eskatuz gero, lehen betetzen zuen lanpostu berean sartu beharko du enpresak eszedentzian egon den langilea; horretarako, erreserba-klausula inposatu ahal izango du ordezkio pertsonaren kontratuan.

2.

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena edo adoptatua izan, bai behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu; umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

b) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak emandako idazketaren arabera, langileek eskubidea izango dute 2 urtetik gorako izango ez den eszedentzia hartzeko bere kargura dagoen familiarrekoren bat -odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa- zaindu behar dutenean, baldin eta familiarrek ezin bada bere kabuz baliatu dela adinagatik, dela istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, eta familiarrek ez badauka jarduera ordaindurik.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian jasotako eszedentzialdi hori langileen berezko eskubidea da, gizonena zein emakumeetan, eta ezin da zatika baliatu. Dena dela, subjektu eragile berak enpresako bi langileren edo gehiagoren eskubidea eragiten badu, batera hartzeko modua galaraz dezake enpresaburuak, enpresaren funtzionamendurako arrazoi justifikatuak emanda.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar badu eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaitutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, antzinatasunerako zenbatuko da langileak eszedentzia-egoeran ematen duen aldia; langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko. Enpresaburuak deituko du langilea ikastaro horietara joateko, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek eskubidea izango dute lanpostua gordetzeko. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA ETA LANBIDEEN SAILKAPENA

22. artikulua.—*Prestakuntza kontratuak*

Une bakoitzean indarrean dauden xedapenak arautzen dituzte. Lanaldiaren arabera ordainduko da: 2013an, hileko soldata hitzarmen kolektibo honetako lanaldiaren % 85ekoa izango da (609,67 euro) hitzarmen honetako 12 hilabeteetarako eta hitzarmeneko 8. artikuluko aparteko haborokinetarako.

23. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Langileen sailkapena finkatuko da Merkataritzako Lan Ordenantzaren eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, enpresaren jardueraren eta langileen berriazko zereginen arabera eta lan-parekatzearen arabera; ordainsari-tauletan azaltzen da, 1. eranskinean adierazten den moduan.

BILTEGIKO OPERARIOA/LAGUNTZAILEA

Langile hauek lanbide ez diren lanak egiten dituzte, esate baterako: salgaiak garraiatzea lantokiaren barruan edo kanpoan; pakeak, fardoak edo enbalajeak egitea; premiazko elementuak kokatzeko eta pisatzeko prestakuntza-zereginak eta banaketako, fakturazioko edo kobrantzako zeregin osagarriak, edota, horien antzeko zereginak, edo nagusiki gihar-ahalegina eskatzen dutenak. (1993ko urtarilaren 1etik aurrera, kategoria honek honako kategoria hauek ordezkatzeko ditu: operarioa, mutil espezializatua eta mutila).

De ser solicitada la excedencia hasta un año, la empresa estará obligada a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo ocupado anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva correspondiente en el contrato de la persona que lo sustituyera.

2.

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

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.—*Contratos de formación*

Se regulan por las disposiciones vigentes en cada momento. Su retribución que estará en función de una jornada de trabajo equivalente a la del 85%, de la de este Convenio Colectivo será con independencia de la edad de 609,67 euros en el año 2013 por cada una de las 12 mensualidades del convenio y gratificaciones extraordinarias del artículo 8 del convenio.

Artículo 23.—*Clasificación del personal*

La clasificación del personal queda establecida conforme a la Ordenanza Laboral de Comercio y a lo establecido en este Convenio, de acuerdo con la actividad de la empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, y se referencia en la tabla de retribuciones tal y como figura en el anexo 1.

OPERARIO/A AUXILIAR DE ALMACÉN

Es el trabajador/a que realiza trabajos no constitutivos de un oficio tales como los de transporte de mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, realización de paquetes, fardos o embalajes, con las respectivas funciones preparatoria de disposición de elementos precisos y pesaje y las complementarias de reparto, facturación o cobro, así como aquellas otras semejantes o que requieran predominantemente esfuerzo muscular. (Esta categoría sustituye desde 1 de enero de 1993 a las categorías de operario, mozo especializado y mozo).

ARGAZKIGINTZAKO SEKTOREA

Argazkigintzako burua/teknikaria

Argazkigintzako maila guztietan jakitun izanik, produkzio osoaren eta langile guztien arduraduna da; bere gain hartzen du planigintzaren, antolamenduaren eta emaitzen ardura, eta, horretarako, banaketako, koordinazioko eta funtzionamenduko prozedura guztiak ezartzen ditu. Era berean, produkzio-kostuak eta langileen aurrekontuak egiten ditu.

Argazkigintza-lantegiko arduraduna

Prestakuntza akademikoa edo horren baliokidea den prestakuntza tekniko-praktikoa izanik, produkzio-eremu baten edo gehiagoren ardura du, eta eremu horretan adskribitutako langile guztien nagusia da; era berean, lana antolatzen du, eta lana behar bezala egiten denez eta horren gastuen kalkuluek arduratzen da.

Laborategiko arduraduna

Laborategi industrialeko eremuko edo amateurren eremuko jardura guztiak zuzentzeko gaitasuna eta ekimena izanik, argazkigintzako eta amateurren zinematografiako jakintza teknikoak eta praktikak ditu, eta baita honako arlo hauetako jakintzak ere: bidaia-formulak, moteltzaileak eta indartzaileak, material negatiboaren eta positiboaren errebelatua, kopien, diapositiben eta handitzeen tirada eta, oro har, laborategi horietan egiten diren operazio guztiak, beltzez nahiz kolorez; era berean, horiek guztiak funtzionatzeko behar den antolamendurako gaitasuna dauka.

Eskulanerako gaitasuna izan beharko du, eta baita lanak egiteko aurrekontuak prestatzeko ere. Era berean, erabili beharreko material motak ezagutuko ditu, eta gaitasuna izan beharko du material mota guztien gaineko entseguak egiteko eta horien ezaugarriak eta akatsak zehazteko, baita kasu bakoitzeko kausak ezagutu eta baliatu beharreko konponbideak bilatzeko ere.

Aireko pilotua

Horretarako lizentzia eta titulua izanik, enpresak kalifikatu duena hegazkineko komandanteen zereginak betetzeko gai.

Pilotuak pilotajearen berezko zereginak beteko ditu, eta baita bere eginkizuna betetzeko zeregin tekniko osagarriak ere.

Aireko eta kontroleko argazkilaria

Behar adina jakintza teoriko eta praktikoa izanik, funtsean hegazkin batetik mota guztietako argazki-erreportajeak egiteko helburua du, eta bere jardueratik ondorioztatzen diren zeregin guztiak beteko ditu.

Honako hauei buruz nahi adina jakintza izan beharko du: kamerateak eta optika-erabilerak, fokuak eta iragazkiak, pelikula motak, kolorez nahiz zuri-beltzez.

Argazkilaria

Titulu ofiziala edo aitortutako edo ziurtatutako prestakuntza teoriko-praktiko zabala izanik, irudiak hartzeko eta tratatzeko prozesu guztia gauzatzeko helburua du nagusiki, euskarri kimiko, magnetiko edo optikoan, edo etorkizunean erabili daitezkeen beste sistemekin, eta helburu hori betetzeko beharrezkoak diren harremanei eta elkarriketa teknikoei eutsiko die.

1. mailako argazkigintzako mantentze-lanetako ofiziala

Titulu akademikoa edo horren baliokidea den prestakuntza teoriko-praktikoa izanik, honako lan hauek autonomiarekin eta gaitasun eta trebetasun osoarekin gauzatzen ditu: instalazioa, doitzea, prestatzea, konpontzea, desmuntatzea edo produkzioko tresnen funtzionamendu egokia bermatzeko makina-probak egitea.

2. mailako argazkigintzako mantentze-lanetako ofiziala

Programazio akademikoa edo praktikoa izanik, autonomia eta trebeziarekin 1. mailako ofizialaren zereginen zati bat edo zeregin jarraibideekin edo ikuskapenarekin.

Irudi-operadorea

Material sentikorrarekin (plaka erabiligabea, pelikula, papera edo bideoa, etab.) lan eginez, dagokion irudiak inprimatzen ditu. Honako hauek oso ondo jakin beharko ditu: erabili beharreko argi-

SECTOR DE FOTOGRAFÍA

Jefe/a Técnico de Fotografía

Es quien con dominio de conocimientos en todos los niveles de la actividad fotográfica está al frente de toda la producción, y del personal, responsabilizándose de la planificación, organización y resultados, estableciendo al efecto los procedimientos de distribución, coordinación y funcionamiento y realiza los costes de producción y los presupuestos de los trabajadores.

Encargado/a de taller de fotografía

Es quien con una formación académica o técnico práctico equivalente, se ocupa de una o más áreas de producción, estando al mando de los operarios adscritos o la misma, organiza el trabajo y se responsabiliza de su correcta ejecución y del cálculo de costes de la misma.

Encargado/a de Laboratorio

Es quien, con capacidad para dirigir todas las actividades del área de laboratorio industrial o de aficionados y con dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viajes, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos.

Debe saber elaborar de mano de obra, confeccionar presupuestos para la realización de trabajos, clases de materiales a emplear y tendrá la capacidad suficiente para realizar ensayos sobre todo tipo de materiales y determinar sus cualidades y defectos, así como las causas y soluciones a emplear en cada caso.

Piloto aéreo

Es quien se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal, a quien la empresa ha calificado apto para el desempeño de la función de pilotaje como Comandante de aeronave.

El piloto realizará las funciones propias de pilotaje y las funciones técnicas complementarias para el cumplimiento de su misión.

Fotógrafo/a aéreo y de control

Es quien, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave, y acometerá aquellas funciones que se deriven de su actividad.

Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y empleos de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

Fotógrafo/a

Es quien, con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida o acreditada, tiene como misión principal todo el proceso de captación y tratamiento de la imagen, en soportes químicos, magnéticos, ópticos u otros sistemas que puedan operar en el futuro, y manteniendo los contactos y entrevistas técnicas necesarias para su realización.

Oficial/a 1.ª mantenimiento fotografía

Es quien, con la titulación académica o la formación teórica práctica equivalente realiza con autonomía y plena habilidad y destreza los trabajos de instalación, ajuste, puesta a punto, reparación, desmontaje o pruebas de máquinas orientadas al buen funcionamiento de los instrumentos de la producción.

Oficial/a de 2.ª mantenimiento fotografía

Es quien con una programación académica o practica realiza con destreza y autonomía parte de las funciones del oficial de 1.ª, o todas ellas con la supervisión o instrucciones del oficial de 1.ª o del encargado.

Operador/a de imagen

Es quien actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o vídeo, etc., obtiene la impresión de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos

iturri motak, horien kokapena eredua ongi argiztatzeko; ezaugarrien arabera egokiena den material mota, eta kontuan hartuko ditu kasu bakoitzean erabili beharreko objektibo eta iragazki motak.

Laborategiko tiratzailea

Material sentikor mota guztiei buruzko erabateko jakintzak ditu, eta baita horiek izan ditzaketen erreakzioei buruzkoa ere, bainu-formularen, errebelatzaileen eta erabili beharreko argiztapenaren arabera.

Honako hauek manipulatzeko jakin beharko du: enkoadratzeak, margultzeak, lausotzeak, estalketak eta gainerako efektu tekniko eta artistikoak, eta, handitzaileari dagokionez, itzalak, lausotzeak eta laborategiko beste artifizio batzuk, eta baita erreproduzigailua ere. Azkenik, honako hauek lantzen jakingo du: errebelazio-bainuak, moteltzeak, klixeen erreforma, paperak biratzea, eta kopien eta handitzeen muntaia.

Ukitu-emailea

Honako alderdi hauetan egiten diren ukitu-emateen fase guztiak zehatz-mehatz dakizki: lausotzeak, karrakatzea, argiak zuzentzea eta negatiboen eta positiboen akatsak leuntzea, edota etorkizunean egon daitezkeen beste sistema batzuk.

Argazki-makina automatikoen, erdiautomatikoen edo antzekoen operadorea.

Material sentikorrarekin lan eginez, irudiak inprimatzen ditu, eta horretarako makina automatikoak, erdiautomatikoen edo egoiak diren antzeko makinak erabiltzen ditu.

Horretarako, ezaugarrien arabera egokiena den material mota jakin beharko du, kasu bakoitzean erabili beharreko objektibo eta iragazki motak kontuan hartuta.

Noiz edo noiz eskuko handitzaileak erabili ahal izango ditu.

Era berean, aurrekoa gorabehera, prozesu horrekin lotutako eta bereziki makinaren, tresnen eta laguntza-osagarrien erabilera, mantentze eta garbiketa egokiarekin lotutako laguntza-zeregin guztiak gauzatuko ditu.

Argazki-muntatzailea

Markoak egiteaz edota argazkiak bastidoreetan edo kristalezko, plastikozko, zurezko markoetan edo beste edozein euskarritan muntatzeaz arduratzen da.

Laguntzaileak

Hitzarmenaren berezko kategoriekin lotutako prestakuntza jakin bat eta ardura eta arreta jakin bat eskatzen duten lanak egiten ditu, eta enpresako edozein ataletan eman ditzake zerbitzuak, enpresaren talde teknikoaren mugekin.

VI. KAPITULUA

ASISTENTZIA ESKUBIDEAK

24. artikulua.—Euskara sustatzeko

Euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira enpresako zuzendari-tzaren ohar eta jakinarazpen guztiak.

VII. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

25. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna

Lehenengoa

Laneko Segurtasunari eta Osasunari dagokienez, Enpresak eta bertako langileek bere egingo dituzte elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, bai Hitzarmen honetako xedapenetan ezarritakoak, bai une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritakoak.

Ondorioz eta dauden arrisku-egoeren arabera, dagokion prebentzio-jarduera planifikatuko dute, arrisku horiek kentzeko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Langileen ordezkariak Prebentzioko Ordezkariek aukeratuko dituzte beren artean, eta Arriskuaren Prebentzioko Legearen 37. artikuluan ezartzen diren bermeak edukiko dituzte.

conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente al modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

Tirador/a de laboratorio

Es quien posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alumbrado a emplear.

Sabrà manipular en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos y artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como, asimismo, el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

Retocador/a

Es quien conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos, u otros sistemas que puedan existir en el futuro.

Operador/a de máquina automática, semiautomática o similares de fotografía

Es quien, actuando sobre material sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello, máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares.

Montador/a fotografía

Es quien está encargado de hacer los marcos y/o efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

Ayudante/a

Es quien realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa, con la limitación del grupo técnico de la empresa.

CAPÍTULO VI

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 24.—Fomento del euskera

Todas las notas o avisos de la dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 25.—Seguridad y salud laborales

Primero

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Enpresaburuak Prebentzioko Delegatuek prestatu beharko ditu, eginkizunak betetzeko behar duten prestakuntza izan dezaten; horretarako, prestakuntza-ikastaroak egitera joateko behar dituzten baimenak emango dizkie, 97/12/11ko Lanbide Arteko Akordioari jarraiki (EAEko Laneko Segurtasuna eta Osasunari buruzkoa).

Bigarren

Lanpostuetako lan-arriskuak aztertzerakoan, enpresek kontuan izan beharko dute lan-baldintzek edo prozedurek zer arrisku izan dezaketen berriaz langile haurdunentzat edo erditu berrientzat edo umekiaren osasunerako, eta, behar izanez gero, Osalanek onartutako gida teknikoetara egokitu beharko dituzte.

Era berean, azterketa horretan, arriskutik kanpo dauden lanpostuak zerrendatuko dituzte, langileen ordezkarietara galdetu ondoren.

26. artikulua.—Osasuna zaintzea

Aldian-aldian, enpresek langileen osasuna zaindu beharko dute lanpostuko berriazko arriskuei edota enpresako arrisku orokorrei dagokienaz, horretarako egiaztatzen diren enpresen bidez edota prebentzio-zerbitzuen bidez —enpresarenak berarenak edo kanpokoak—, Osalanek horretarako onartzen dituen protokoloak erabiliz; halakorik ez badago, gai horren gainean eskumenak dituzten beste erakunde batzuenak erabiliz. Urtean behin egin beharko da, gutxienez, osasun-azterketa hori.

27. artikulua.—Lan-arropa

Enpresak bere langileei uniforme jakin bat erabiltzea eskatzen badie, urtean bi jantzi eta oinetako edo eskalpoi pare bat eman go dizkie.

VIII. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK

28. artikulua

28.1. Eszedentzia sindikalak

langileen Estatutuko 46.4 artikuluaaren arabera, langileek eszedentzia-egoerara pasatzeko eskatu ahal izango dute, ordezkari-karguan dabiltzala, probintziako edo maila goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituztenean.

Eszedentzia hori hartzeko, langileak idazki bidezko jakinarazpena eta dagokion Sindikatuko ziurtagiria eman beharko dio enpresari, eta ziurtagiri horretan izendatua edo hautatua izan den gobernu-kargu sindikalaren izendapena adierazi beharko du.

Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eskubidea izango du eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua betetzeko.

Nahitaezko eszedentziako egoeran dagoen langileak, berriz, hilabeteko epea izango du, gehienez ere, enpresari jakinarazteko eszedentzia eragin zuten zirkunstantziak amaitu direla; eta lanera itzultzeko eskubidea galduko du epe horretan jakinarazten ez badu.

28.2. Informatzeko eskubidea

Enpresek iragarki-taula bana —enpresarentzat dutenaren neurri berekoa— jarri beharko dute legeztatutako sindikatu guztientzat eta haien afiliatuentzat, langileek ondo ikusteko moduko lekuren batean, langileek bidezkotzat jotzen duten informazio guztia jar dezaten iragarki-taulan; informazio horrek laneko edo sindikatuko gaietara buruzkoa izan beharko du, eta ez da indarreko legeen aurkakoa joango.

Iragarki-taulan jartzen den informazioak dagokion Zentralaren bisatua edo zigilua izan beharko du, eta ezin izango da informazioa ipini taulatik kanpo.

28.3. Langileen biltzeko eskubidea

Langileek biltzeko dituzten eskubideak -oro har- arautu arte, enpresek lantokian batzartzen utziko diete langileei; betiere, gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin eskatzen badute eta esku-

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11/12/97.

Segundo

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Artículo 26.—Vigilancia de la salud

Las empresas estarán obligadas a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de la empresa, con las entidades acreditadas al efecto. Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades componentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

Artículo 27.—Prendas de trabajo

Cuando la empresa exija a sus trabajadores la utilización de un uniforme determinado, se les facilitará anualmente dos prendas de vestido y un par de zapatos o zuecos.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28

28.1. Excedencias sindicales

De conformidad con el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo de representativo.

Para acceder a esta excedencia se acompañará a la comunicación escrita a su empresa, certificación del Sindicato correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El reingreso será automático y el trabajador/ra tendrá derecho a ocupar plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a un mes la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, en caso de no efectuarlo en este plazo perderá el derecho al reingreso.

28.2. Derecho de información

Las empresas deberán habilitar para cada Sindicato legalizado, y afiliación dentro de la misma, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores/as y de tamaño similar al que la empresa posea, para que aquella pueda colocar en él toda la información que considere pertinente, siempre que éste se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de la Leyes vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central, no permitiéndose colocar información fuera del tablón.

28.3. Derecho de reunión de los trabajadores/as

En tanto no sean reguladas con carácter general los derechos de reunión de los trabajadores/as, las empresas facilitarán las asambleas de los mismos en el centro de trabajo cuando sea solicitada

bide hori arautzen duten arauak eskatzen dituzten gainerako baldintzak betetzen badira.

Batzarrak lanorduetatik kanpo egingo dira, arratsaldeko lanaldia amaitu ondoren.

Aurrekoa gorabehera, porrota aitortuz gero edo ordainketak etenez gero, enpresek onartuko dute batzarrak egitea lanaldiaren barruan eta lantokian bertan, ordainsaririk galdu gabe.

28.4. Kuotak biltzea

Enpresan afiliatuak dituzten sindikatuak langileen ordezkari bat edo Enpresa Batzordeko kide bat izendatu ahal izango dute lantokian afiliatuen kuotak biltzeko.

Lanorduetatik kanpo bilduko dira kuotak, lanaldia amaitu eta gero. Enpresarentzat ondorioak izan ditzaketen gaitan, enpresarentzat sindikatuaren bozeramalea izango da sindikatuak kuotak kobratzeko izendatutako Ordezkaria edo Batzordeko kidea.

28.5. Ordu sindikalak

Langileen Ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek hilean 25 ordu izango dituzte, gehienez ere, beren ordezkaritzaren berezko eginkizunak gauzatzeko.

29. artikulua.—Ordezko eskubidea eta eskubide iragankorra

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaiei dagokienez, Langileen Estatutua aplikatuko da, eta, horren arautzen ez dituen gaietan, Merkataritzako Lan Ordenantza. Ordenantza horren indarraldia eta ondorioak bakarrik mantenduko dira 2012-12-31 arte; beraz, adierazitako data igarotakoan, ez dira aplikatuko horren xedapenok edo ondorioak, berdin izanik zein den horien mota eta jatorria.

IX. KAPITULUA

HITZARMENA INTERPRETATZEA ETA APLIKATZEA

30. artikulua.—Hitzarmeneko batzorde mistoa

Batzorde Mistoak zaindu beharko du itundutakoa benetan bete, aplikatu eta interpretatzen dela; batzorde hori osatuko dute hitzarmena sinatu duten sindikatuak ordezkarik banak eta ordezkarik beste enpresaburuk. Batzorde Mistoaren egoitza Lan Harremanen Kontseilua izango da (Urkixo zumarkalea, 2; 3. solairua. Bilbo).

Batzorde Mistoaren egoitza jasotzen denean klausula bat edo gehiago interpretatzea eskatzen duen idazki bat edo jarduera jakin eta zehatz batean aplikatzearekin lotutako idazki bat, hura jaso eta bost laneguneko epean, idatzia jasotzen duenak Batzorde Misto-k kideei bilera-deia bidaliko die, deialdiaren gutuna bidali eta hamar laneguneko epean dagokion bilera egiteko.

XEDAPEN GEHIGARRIETAN LEHENA

Sektoreko Lanbideen Sailkapena aztertzeke eta Merkataritza Ordenantza ordezteko azterketa batzorde bat eratzen da; batzorde horretan ezer erabakiz gero, Merkataritza Orokorrerako Hitzarmenaren zati izango da.

XEDAPEN GEHIGARRIETAN BIGARRENA

El pago de los atrasos económicos del convenio se efectuará en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean».

AZKEN XEDAPENAK

Hitzarmen honetan, mantendu egiten da 2000-2001 indarraldia duen hitzarmen kolektiboko xedapen gehigarrietatik lehenengoa eta bigarrenen ezartzen dena, salbu xedapen gehigarrietako lehenengoko b) idatz-zatiko bigarren atala, aurrerago idatziko dena hitzez hitz, salbu "Iraupenagatiko diru-ordaina"-ri dagokiona, zeina bakarrik mantenduko baitzaie 1967ko urtarrilaren 1 baino lehenago kotizatu duten langile mutualistei —gainerako guztiei ken-

con una antelación mínima de 48 horas y se cumplimenten los demás requisitos que exigen las normas que regulan este derecho.

Las asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, y una vez concluida la jornada por la tarde.

Con excepción de lo anterior, las empresas aceptan que se puedan celebrar asambleas antes de concluir la jornada de trabajo y dentro de la misma sin pérdida de retribución en caso de declaración de quiebra o suspensión de pagos y en caso de presentación de expediente de regulación de empleo.

28.4. Recaudación de cuotas

Las Centrales Sindicales con afiliación en la empresa, podrán designar a un Delegado de Personal o a un miembro del Comité de Empresa para que en el centro de Trabajo, se ocupe de la recaudación de las cuotas de sus afiliados.

La citada recaudación se realizará fuera de las horas de trabajo, al finalizar la jornada. El mismo Delegado o Miembro del Comité designado por su Central para el cobro de las cuotas podrá ser portavoz de dicha Central ante la empresa en aquellas cuestiones que puedan afectar a esta última.

28.5. Horas sindicales

Los Delegados/as de Personal y Miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un máximo de 25 horas mensuales para las labores propias de su representación.

Artículo 29.—Derecho supletorio y transitorio

En las materias no reguladas por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual transitoriamente mantendrá su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2014, por lo que no procederá, transcurrida esa fecha, la aplicación de sus disposiciones o efectos cualquiera que sea su clase y origen.

CAPÍTULO IX

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 30.—Comisión mixta del convenio

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de empresarios. Se acuerda establecer el domicilio de su sede en Consejo de Relaciones Laborales, en Bilbao, Alameda Urquijo número 2, 3.^a.

Recibido en la sede de la Comisión Mixta un escrito, solicitando la interpretación de una o varias de sus cláusulas, o relacionado con su aplicación a una actividad concreta y determinada, el receptor de aquel convocará a los miembros de la Comisión Mixta en el término de cinco días hábiles siguientes mediante carta con acuse de recibo a fin de celebrar la oportuna reunión en el décimo día hábil siguiente a la remisión de la carta de convocatoria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Queda constituida una Comisión de estudio sobre la Clasificación Profesional del Sector y la sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio en General.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El pago de los atrasos económicos del convenio se efectuará en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

DISPOSICIONES FINALES

Se mantiene en este convenio lo dispuesto en las disposiciones transitorias, primera y segunda del Convenio Colectivo de vigencia 2000-2001, salvo el apartado b) de la Disposición Transitoria primera y lo dispuesto en la letra b.1 de la Disposición Transitoria segunda, apartado segundo y que se transcriben literalmente a continuación, salvo en lo que respecta a la «Indemnización a la constancia» que solo se mantendrá para aquellos trabajadores mutualistas que hayan

du egingo zaie— eta «Antzinatasun» plusari, zeinari, oro har, Hitzarmeneko 9. artikuluan arautzen den etena aplikatuko baitzaio 2014ko abenduaren 31 arte, artikulua horretan azaldutako baldintzetan.

Lehena.—Aplikatuko zaie 2000ko urtarrilaren 1etik aurrera Hitzarmen Kolektibo honen eremuan dauden merkataritzako azpisektoreei

- Beira- eta zeramika-gaien handizkarien eta txikizkarien merkataritza.
- Drogerien, lurrin-denden, garbiketa-gaien eta antzekoen handizkarien eta txikizkarien merkataritza.
- Argazkigintza-talde.

a) Hitzarmen Kolektibo hau 2000ko urtarrilaren 1ean indarrean jarri zenetik, bertan kategoría profesional bakoitzerako aurreikusten diren oinarritzko soldatak langile guztiei aplikatuko zaizkie.

b) Era berean, 1999ko abenduaren 31tik lan-kontratua indarrean duten langileei dagokienez, xedapen iragankor honen lehen paragrafoan adierazitako Hitzarmen Kolektiboetako kategoría profesional bakoitzari dagozkion soldatak handiagoak baldin badira 2000-01 urteetarako Hitzarmen Kolektibo Orokorrean agindutakoak baino, eraginpeko langileei «plus pertsonal bat bermatuko zaie» ad personam: plus hori ezin izango da konpentsatu edo irentsi soldataldearekin.

Bigarrena.—Berariazko baldintzak

Lehena: Beira- eta zeramika-gaien handizkarien eta txikizkarien azpisektorea.

a) 99-12-31tik lan-kontratua indarrean duten langileei honako hau bermatuko zaie «ad personam»:

- a.1) Lanaldia: Hitzarmen kolektibo honetan itundutakoa baino txikiagoa den urteko lanorduen lanaldia, Merkataritza Orokorreko lanaldiarekin berdindu arte.
- a.2) Iraupenagatiko diru-ordaina: Zerbitzuan 25 urte baino gehiagoko antzinatasuna bete eta Gizarte Segurantzaren aitortutako erretiroagatik lanari guztiz uzten dioten langileek eskubidea izango dute, enpresaren eskutik iraupenagatiko diru-ordain bat jasotzeko, etengabeko loturagatik; horren zenbatekoa honako hau izango da:
 - A los 60 años: 10 hilabete.
 - A los 61 años: 8 hilabete.
 - A los 62 años: 6 hilabete.
 - A los 63 años: 4 hilabete.
 - A los 64 años: 3 hilabete.
 - A los 65 años: 1 hileko.

b) Langile guztiei honako berariazko baldintza hauek aplikatuko zaizkie, kontratazio-eguna kontuan hartu gabe eta salbuespenik gabe:

- b.1) Erosketak: Publikoarentzako salmenta-prezioaren gaineko %25eko beherapena aplikatuko zaie prezioan beren lantokietan erosketak egiten dituzten langileei, lehendik beherapena duten gaietan izan ezik.
- b.2) Antzinatasun-plusa: Oinarritzko soldataren %6koa izango da laurtekoengatik ordaindu beharreko antzinatasun-plusa, alde batera utzi gabe Hitzarmen Kolektibo Orokorrean aurreikusiriko antzinatasun-kontzeptuagatik meta daitekeenaren muga.

Bigarrena: Drogerien, lurrin-denden, garbiketa-gaien eta antzekoen handizkarien eta txikizkarien merkataritza.

a) 1999ko abenduaren 31tik lan-kontratua indarrean duten langileei honako hau bermatuko zaie «ad personam»:

- a.1) Lanaldia: Hitzarmen kolektibo honetan itundutakoa baino txikiagoa den urteko lanorduen lanaldia, Merkataritza Orokorreko lanaldiarekin berdindu arte.

cotizado antes del 1 de enero de 1967, suprimiéndose para el resto y al plus de «Antigüedad», al que se aplicará la suspensión regulada en el artículo 9 del Convenio con carácter general hasta el 31 de diciembre de 2014 en los términos expuestos en dicho artículo.

Primera.—De aplicación, a los subsectores de comercio, integrados en el ámbito de este Convenio Colectivo, desde 1 de enero de 2000

— Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámica.

— Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.

— Grupo de Fotografía.

a) Desde la vigencia de este Convenio Colectivo 1 de enero de 2000, los salarios base en él previstos para cada categoría profesional, serán de aplicación a todos los trabajadores.

b) Asimismo, respecto de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre de 1999, en aquellos casos en que los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos citados en el párrafo primero de esta Disposición Transitoria fuesen superiores a los ordenados por el Convenio de Comercio en General para los años 2000-01, se garantiza «ad personam» a los trabajadores afectados un plus personal, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

Segunda.—Condiciones específicas

Primero: Subsector de Mayoristas y Minoristas de Comercio Vidrio y Cerámica.

a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31-12-99, se les garantiza «ad personam».

- a.1) Jornada de trabajo: La jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.
- a.2) Indemnización a la constancia: Los trabajadores con una antigüedad superior a 25 años de servicio que cesen plenamente por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa les abone, en razón a su vinculación continuada, una indemnización a la constancia cuyo importe será de:
 - A los 60 años: 10 mensualidades.
 - A los 61 años: 8 mensualidades.
 - A los 62 años: 6 mensualidades.
 - A los 63 años: 4 mensualidades.
 - A los 64 años: 3 mensualidades.
 - A los 65 años: 1 mensualidad.

b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplicará a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas:

- b.1) Compras: A los trabajadores/as que realicen compras en sus centros de trabajo se les aplicará un precio, con un descuento del 20% del precio de venta al público, salvo en artículos rebajados.
- b.2) Plus antigüedad: Sin perjuicio del límite acumulable por el concepto de antigüedad previsto en el Convenio de Comercio en General, el plus de antigüedad por cuatrienios será del 6% sobre el salario base aplicable.

Segundo: Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.

a) A los trabajadores con contrato de trabajo vigente a 31 de diciembre de 1999, se les garantiza «ad personam».

- a.1) Jornada de trabajo: La jornada anual de horas de trabajo que fuera menor a la pactada en este convenio colectivo, hasta que la misma se iguale con la de Comercio en General.

a.2) Iraupenagatikoa saria: 1992ko urtarrilaren 1etik aurrera, enpresan 25 urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei 26.450 pta. ordainduko die enpresak, iraupen-kontzeptupean eta behin bakarrik.

b) Langile guztiei honako berariazko baldintza hauek aplikatuko zaizkie, kontratazio-eguna kontuan hartu gabe eta salbuespenik gabe:

b.1) Antzintasuna: Oinarrizko soldataren %45era mugatzen da antzintasun-plusa.

b.2) Sektorian, honako ibilgailu hauen gidari/banatzaileen berariazko kategoría profesionali eutsiko zaie: 2,5 Tm.-rainoko ibilgailuak eta 2,5 Tm-tik 5 Tm-ra bitartekoak; horien soldata honako hauek izango dira:

	2009-2012		2013	
	Oinarrizko soldata	Gutxieneko bermea	Oinarrizko soldata	Gutxieneko Bermea
2,5 Tm.-rainoko gidari/banatzailea	956,70	0	971,05	14,35
2,5etik 5 Tm-ra bitarteko gidari/banatzailea.	997,43	0	1.012,39	14,96

a.2) Premio permanencia: Desde 1 de enero de 1992 a todo trabajador vinculado a la empresa con más de 25 años de antigüedad, se le abonará por la empresa en concepto de permanencia y por una sola vez, la cantidad de 26.450 ptas.

b) Con independencia de la fecha de contratación de los trabajadores, se les aplica a todos sin excepción las siguientes condiciones específicas.

b.1) Antigüedad: El plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario base.

b.2) Se mantienen para el sector las categorías profesionales específicas de conductores-repartidores de vehículos de hasta 2,5 Tm. y desde 2,5 Tm. A 5 Tm. cuyos salarios son:

	2009-2012		2013	
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía Mínima
Conductor Repartidor hasta 2,5 Tm	956,70	0	971,05	14,35
Conductor-Repartidor de 2,5 a 5 Tm.	997,43	0	1.012,39	14,96

Hirugarrena.—Argazkigintza-taldea

a) Antzintasuna: Kontzeptu horrengatik, lan-kontratua 1999ko abenduaren 31tik indarrean duten langileei «ad personam» bermatzen zaie antzintasun-plus bat, Hitzarmen Kolektibo Orokorreko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko seikoa (% 6) eta laurtekoen arabera ordainduko dena.

Tercero.—Grupo de Fotografía

a) Antigüedad: A los trabajadores con contrato vigente a 31 de diciembre de 1999, se les garantiza «ad personam» por este concepto un plus de antigüedad por cuatrienios del seis por ciento (6%) sobre el salario base del Convenio de Comercio en General.

MERKATARITZA OROKORREKO SOLDATA TAULA. 2009-2013

Kategoriak	Oinarrizko soldata	Gutxieneko bermea	Urteko soldata	Oinarrizko soldata	Gutxieneko bermea	Urteko soldata
	2009-2012	2009-2012	2009-2012	2013	2013	2013
I. Taldea – Langile tekniko tituludunak						
Ingeniaria	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Erdi-mailako tituluduna	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Osasun-laguntzaile teknikoa	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Argazkigintzako buru teknikoa	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Merkataritza-jardueren lantegiko laguntzaileburua	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Argazkigintza-lantegiko arduraduna	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Argazkigintzako laborategi-lantegiko arduraduna	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Aireko pilotua	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Aireko argazkilaria	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Delineatzailea	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Errotulugilea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
II. Taldea – Merkataritzako langileak						
Salmenta-zuzendaria	1.358,64	0,00	20.379,54	1.379,02	20,38	20.685,24
Atalburua	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Langileburua, salmentaburua, erosketaburua eta arduradun orokorra	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Sukurtsal-burua	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Biltegiko arduraduna/burua	1.053,54	0,00	15.803,11	1.069,34	15,80	16.040,16
Biltegiko atalburua	1.024,01	0,00	15.360,22	1.039,38	15,36	15.590,63
Talde-burua	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Atalburua	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Establezimenduko arduraduna	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Saltzaile bidaiaria	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Artekaria	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Saltzailea	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Saltzaile nagusia	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Laguntzailea	857,03	0,00	12.855,52	869,89	12,86	13.048,35
III. Taldea – Administrazio-langileak						
Administrazio-zuzendaria	1.358,64	0,00	20.379,54	1.379,02	20,38	20.685,24
Atalburua	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Administrazio-burua	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Kontularia	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Atalburua	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Ofizial administrariak.	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Administrari laguntzailea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Kutxako izangaia, 16-17 urtekoa	606,80	0,00	9.101,94	615,90	9,10	9.238,47
Kutxako laguntzailea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
IV. taldea. Ofiziozko Profesionalak						
Argazkigintzako mantentze-lanetako 1. mailako ofiziala	1.003,26	0,00	15.048,95	1.018,31	15,05	15.274,69
Argazkigintzako mantentze-lanetako 2. mailako ofiziala	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86

Kategoriak	Oinarrizko soldata 2009-2012	Gutxieneko bermea 2009-2012	Urteko soldata 2009-2012	Oinarrizko soldata 2013	Gutxieneko bermea 2013	Urteko soldata 2013
Gidari mekanikari banatzailea (1. mailako ofiziala)	1.003,26	0,00	15.048,95	1.018,31	15,05	15.274,69
Gidari banatzailea (2. mailako ofiziala)	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
1. mailako ofiziala (ofizio klasikoak)	1.003,31	0,00	15.049,72	1.018,36	15,05	15.275,47
2. mailako ofiziala (ofizio klasikoak)	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Operador /ade imagen	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Ukitu-emailea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Irudi-tiratzailea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Makina automatiko eta erdi-automatikoen eragilea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Muntatzailea	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Laguntzailea	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
V. Taldea – Informatika						
Sistemetako teknikaria	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Analisi-egilea	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Programatzailea	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Makina automatiko eta erdi-automatikoen eragilea	1.003,31	0,00	15.049,72	1.018,36	15,05	15.275,47
Zulatzailea edota pantailaria	944,98	0,00	14.174,75	959,16	14,17	14.387,37
Ofizioko laguntzailea	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
Langilea, biltegiko laguntzailea	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
IV. Taldea - Urgazleak						
Kobratzailea	857,00	0,00	12.855,00	869,86	12,86	13.047,83
Jagolea, mandataria, garbitzaileak	857,00	0,00	12.855,00	869,86	12,86	13.047,83
VII. Taldea						
Ikastunak eta prestakuntzarako kontratatukoak	606,80	0,00	9.101,94	615,90	9,10	9.238,47

TABLA SALARIAL DE COMERCIO EN GENERAL, AÑOS 2009-2013

Categorías	Salario base 2009-2012	Garantía mínima 2009-2012	Salario anual 2009-2012	Salario base 2013	Garantía mínima 2013	Salario anual 2013
Grupo I- Personal Técnico Titulado						
Ingeniero/a	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Titulado/a de grado medio	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Jefe/a Técnico/a de Fotografía	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Jefe/a Taller Aux. de Act. Comerciales	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Encargado/a de Taller de Fotografía	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Encargado/a Taller Laboratorio Fot.	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Piloto aéreo/a	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Fotógrafo/a aéreo/a	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Delineante	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Rotulista	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Grupo II- Personal Mercantil						
Director/a Comercial	1.358,64	0,00	20.379,54	1.379,02	20,38	20.685,24
Jefe/a de División	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Jefe/a de Sucursal	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Jefe/Encargado/a de Almacén	1.053,54	0,00	15.803,11	1.069,34	15,80	16.040,16
Jefe/a de Sección Almacén	1.024,01	0,00	15.360,22	1.039,38	15,36	15.590,63
Jefe/a de Grupo	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Jefe/a de Sección	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Encargado de Establecimiento	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Viajante	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Corredor/a	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Dependiente/a	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Dependiente/a Mayor	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Ayudante	857,03	0,00	12.855,52	869,89	12,86	13.048,35
Grupo III- Personal Administrativo						
Director/a Administrativo/a	1.358,64	0,00	20.379,54	1.379,02	20,38	20.685,24
Jefe/a de División	1.254,16	0,00	18.812,38	1.272,97	18,81	19.094,57
Jefe/a Administrativo/a	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Contable	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Jefe/a de Sección	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Oficial/a Administrativo/a	1.003,32	0,00	15.049,84	1.018,37	15,05	15.275,59
Auxiliar Administrativo/a	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Aspirante de Caja 16-17 años	606,80	0,00	9.101,94	615,90	9,10	9.238,47
Auxiliar de Caja	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Grupo IV. Profesionales de Oficio						
Of. 1.ª mantenimiento fotográfico	1.003,26	0,00	15.048,95	1.018,31	15,05	15.274,69
Of. 2.ª mantenimiento fotográfico	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86

Categorías	Salario base 2009-2012	Garantía mínima 2009-2012	Salario anual 2009-2012	Salario base 2013	Garantía mínima 2013	Salario anual 2013
Conductor/a mecánico/Repartidor/a(Oficial 1.ª)	1.003,26	0,00	15.048,95	1.018,31	15,05	15.274,69
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.ª)	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Oficial/a 1.ª (oficios clásicos)	1.003,31	0,00	15.049,72	1.018,36	15,05	15.275,47
Oficial/a 2.ª (oficios clásicos)	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Operador /ade imagen	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Retocador/a	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Tirador/a de imagen	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Operador/amáquina automática y semiaut	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Montador/a	940,61	0,00	14.109,22	954,72	14,11	14.320,86
Ayudante	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
Grupo V- Informática						
Técnico/a de Sistemas	1.149,63	0,00	17.244,45	1.166,87	17,24	17.503,11
Analista	1.107,80	0,00	16.617,02	1.124,42	16,62	16.866,27
Programador/a	1.045,11	0,00	15.676,64	1.060,79	15,68	15.911,79
Operador/amáquina automática y semiaut	1.003,31	0,00	15.049,72	1.018,36	15,05	15.275,47
Perforista y/o pantallista	944,98	0,00	14.174,75	959,16	14,17	14.387,37
Ayudante de Oficio	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
Operario/a, Auxiliar de Almacén	877,88	0,00	13.168,20	891,05	13,17	13.365,73
Grupo VI- Personal subalterno						
Cobrador/a	857,00	0,00	12.855,00	869,86	12,86	13.047,83
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza	857,00	0,00	12.855,00	869,86	12,86	13.047,83
Grupo VII						
Aprendices/zas y Contratados/as formación	606,80	0,00	9.101,94	615,90	9,10	9.238,47

(III-647)

