

Laneko laguntza, honako hauek eskainita: ordutegian eta lanaldian malgutasun handiena, ordainduriko oporrak, lizentziak eta baimenak, lan-harremana etetea edo amaitzea, eszedentzia, edo mugigarritasun geografikoa dakarten lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna, Enpresako Zuzendaritzak erabakitako lekualdaketen baldintza berberekin, eskatzen den bezala eta lanera normaltasunez sartzeko beharrezkoak direnean.

Hemen itundutako prestazioen irismena berrikusi egingo da, une bakoitzean legeak ezartzen dituenak baino txikiagoak ez direla bermatzeko.

(III-657)

EBAZPENA, 2007ko abenduaren 18koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten Comercio Textil de Bizkaia Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4800595.

#### Aurrekariak

1. 2007ko azaroaren 27an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2007ko azaroaren 26an sinatutako Comercio Textil de Bizkaia Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia ELA, U.G.T., CC.OO (LOLS). eta LAB (LOLS) sindikatuek eta CEBEK. elkarteak enpresarien ordezkariek gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute CEBEK enpresarien ordezkariek eta Negoziazio Batzordean ELA, U.G.T. sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2005ko urtarrilaren 1etik 2008ko abenduaren 31 artekoa da.

#### Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1.g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkariek gehienek eta ordezkariek sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesak kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. Comercio Textil de Bizkaia Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

(III-657)

RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2007, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Comercio Textil de Bizkaia. Código Convenio número 4800595.

#### Antecedentes

1. Con fecha 27 de noviembre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Comercio Textil de Bizkaia suscrito el 26 de noviembre de 2007, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales ELA, U.G.T., CC.OO. (LOLS) y LAB (LOLS) y la representación empresarial CEBEK.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal CEBEK, y por los representantes sindicales de ELA y U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008.

#### Fundamentos de Derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Comercio Textil de Bizkaia.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan — 115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorri —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik—.

Bilbon, 2007ko abenduaren 18an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza, Karmele Arias Martínez

## BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMEN PROBINTZIALA. 2005-2008. URTEAK

### I. KAPITULUA

#### APLIKAZIO-EREMUA

#### 1. artikulua.—*Funtzio, lurralde eta langile-eremuak*

Hitzarmen honek, indarrean jartzen denetik, Bizkaiko Ehunkien Merkataritzako enpresa guztietako lan-harremanak arautuko ditu, bai eta beste jarduera bat edo beste jarduera batzuk egiten badira ere, ehunkiena gailentzen den enpresetakoak ere.

Halaber, hitzarmen honen indarraldiaren barnean, etorkizunean eratzten diren enpresa guztiak (aipatutako baldintzak betetzen dituztenak) arautuko ditu.

Funtzio-eremuan barne hartuta dauden enpresetako plantilletakoak diren langile guztien lan-harremanak arautuko ditu Hitzarmen honek, bai eginkizun teknikoak edo administratiboak betetzen badute, bai eta jarduera nagusiko zerbitzu auxiliarretakoak direnei soilik ahalegin fisikoa edo ardura-ahalegina eskaintzen badiete ere.

#### 2. artikulua.—*Indarraldia*

Hitzarmen honek 2005eko urtarrilaren 1etik 2008ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du. Soldata-kontzeptuen ondorioek urte bakoitzeko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmena amaitu baino hiru hilabete lehenago emango da bukatutzat.

Soldata-kontzeptuak ez diren ondorioek ez dute indarraldia izango Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera.

#### 3. artikulua.—*Baldintza onuragarriagoak*

Hitzarmen honetan barne hartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak eta bestelakoak gutxienezko gisa ezartzen dira; hortaz, enpresetan ezarritako itunak, klausulak edo egoerak (erabakitakoek baino baldintza onuragarriagoak badituzte) errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

### II. KAPITULUA

#### LANBIDE-SAILKAPENA

#### 4. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Langileen sailkapena Xedapen Iragankorrari jarraiki, Merkataritzako Lan Ordenantzak aipatzen duenaren arabera, aplikatuko diren baldintzetan ezarri da. Eta enpresen jardueraren, langileen berriazko eginkizunen, eta lanaren parekatzearen arabera, dago-kion lansarien taula ezarri da, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen den bezala.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 18 de diciembre de 2007.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

## CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA. AÑOS 2005-2008

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.—*Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Comercio Textil de la provincia de Vizcaya, y en aquellas en que aún viniendo otra u otras actividades, la textil sea la que predomine.

Regirá igualmente para todas aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro de la vigencia del presente Convenio.

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de todo el personal perteneciente a la plantilla de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si se realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal.

#### Artículo 2.—*Vigencia*

El período de vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, retrotrayéndose los efectos de los conceptos salariales al 1 de enero de cada año, considerándose denunciado con tres meses de antelación a su finalización.

Los efectos de los conceptos no salariales tendrán vigor a partir de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 3.—*Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquél personal que viniese disfrutándolas.

### CAPÍTULO II

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 4.—*Clasificación del personal*

La clasificación del personal queda establecida, tal y como señala la Ordenanza de trabajo del Comercio en los términos aplicables conforme a la Disposición Transitoria, y de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio.

III. KAPITULUA  
KONTRATAZIOA

**5. artikulua.—Prestakuntzarako kontratua**

a) Prestakuntzarako kontratua une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera arautuko da.

b) Prestakuntzarako kontratuen lansaria Hitzarmeneko soldata-tauletan finkatutakoa izango da.

c) Lantoki bakoitzeko prestakuntzarako enpresek kontrata dezaketen langileen gehieneko kopurua, elbarriak kenduta, ez da ondorengo eskalan finkatutakoa baino altuagoa izango, eta besterik adierazi ezean, kopuru horien araberakoa izango da:

- Bost langile arte: bat.
- Sei langiletik 10era bitarte: bi.
- 11 langiletik 25era bitarte: hiru.
- 26 langiletik 40ra bitarte: lau.
- 41 langiletik 50era bitarte: bost.
- 51 langiletik 100era bitarte: zortzi.
- 101 langiletik 250era bitarte: 10 edo plantillaren %8.
- 251 langiletik 500era bitarte: 20 edo plantillaren %6.
- 500 langile baino gehiago: 30 edo plantillaren %4.

Langileen plantilla zehazteko ez da zenbatuko prestakuntzarako kontratuaren bidez enpresari lotutakoa.

d) Mutil-lana, garbiketarako langile eta kutzako laguntzaile lanpostuek ez dute kontratu hau lortzerik izango, lanpostu horietarako lanerako lanbide-prestakuntzarako dagozkion gutxieneko edukiak dituen profesionaltasun-egiaztagiria ezartzen bada salbu.

e) Prestakuntza-kontratua duten langileak eta laguntzaileak saltzailearen eginkizunak betetzen badituzte etengabe, saltzaile-kategoriari dagokion soldata ordainduko zaie.

**6. artikulua.—Probaldia**

Idatziz hitzartzen bada, probaldia egin ahal izango da. Probaldi horrek ez du inoiz gaindituko ondorengo eskalan aipatzen den denbora.

a) Erdi eta goi mailako Teknikari Tituludunak eta zuzendaria: 6 hilabete.

b) Gainerako langileak: 3 hilabete.

c) Aprestakuntza: hilabete 1.

Aipatutako epea igarotakoan, langileak enpresako plantillakoak izango dira, eta probaldia antzinatasunerako zenbatuko zaie.

IV. KAPITULUA

**LANALDIA, ATSEDENALDIAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK**

**7. artikulua.—Lanaldia**

Hitzarmen kolektiboan indarrean dagoen urte bakoitzeko (2005; 2006; 2007 eta 2008) lanaldia 1.735 ordukoa izango da; hau da, 38 ordu astean urteko zenbaketan, eta asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa izango da, alderdien artean bestelakorik hitzartzen ez bada.

Uztailean, abuztuan eta irailean langileek ez dute lanik egingo larunbat arratsaldeetan.

Egun bakoitzeko 4 orduren baliokideak edo gutxiagokoak diren lanaldiak ezin izango dira zatitu.

Urtean 1.735 orduko benetako lanaldiaren kalterik gabe, langileek egun bateko atsedenaldirako eskubidea izango dute 2007. eta 2008. urteetako bakoitzean. Eguna enpresaren eta langilearen arteko adostasunarekin zehaztuko da.

2007. urtea oso aurreratuta dagoelako urte horri dagokion atseden-eguna egun horretan hartzerik ez badago, 2008. urtean hartu ahal izango da.

Aipatutako atseden-egun horren ondorioz urteko lan-egunen kopurua jaisiko denez, egun horretako lan-orduak bi alderdien artean adosten diren epeetan berreskuratuko ditu langileak.

CAPÍTULO III  
CONTRATACIÓN

**Artículo 5.—Contrato para la formación**

a) El contrato para la formación se regulará conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

b) La retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio.

c) El número máximo de personas para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, excluidos los minusválidos, no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- Hasta cinco trabajadores: uno.
- De seis a 10 trabajadores: dos.
- De 11 a 25 trabajadores: tres.
- De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores: cinco.
- De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- De 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8% de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: 20 o el 6% de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: 30 o el 4% de la plantilla.

Para determinar la plantilla del personal no se computará al vinculado a la empresa por un contrato para la formación.

d) No podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de mozo, personal de limpieza y auxiliar de caja, excepto que para los mismos se establezca el certificado de profesionalidad con los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

e) Si con carácter permanente, el contratado en formación y el ayudante realizarán funciones de dependiente, se le retribuirá con el salario correspondiente a la categoría de dependiente.

**Artículo 6.—Periodo de prueba**

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que señala la siguiente escala.

a) Personal Técnico Titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.

b) Resto de personal: 3 meses.

c) Aprendices: 1 mes.

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

CAPÍTULO IV

**TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**Artículo 7.—Jornada laboral**

La jornada de trabajo anual efectiva en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo 2005; 2006; 2007 y 2008 será de 1.735 hora anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas salvo pacto entre las partes.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal librará los sábados a la tarde.

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

Sin perjuicio de la jornada efectiva de trabajo de 1.735 horas anuales, los trabajadores/as tendrán derecho en cada uno de los años 2007 y 2008 a un día de descanso en el trabajo que será determinado de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador/a.

El día de descanso correspondiente al año 2007, en el caso de que no pudiera determinarse dentro de ese año por lo avanzado del mismo se disfrutará en 2008.

Dado que el día de descanso anual señalado supone una reducción del número de días laborables anuales, las horas de trabajo correspondientes a dicho día serán recuperables por el trabajador/ra en los períodos de tiempo que acuerden las partes.

**8. artikulua.—Lan-egutegia**

Enpresako lan-egutegia egingo du urtero enpresak urtarrilaren 31 baino lehen, langileen ordezkariak jakinarazi ondoren, eta lantoki bakoitzeko leku ikusgarri batean ale bana jarri beharko da.

Lan-egutegian honako hauek azalduko dira: lan-ordutegia, lan efektiboko egunak, urteko lanorduen banaketa, bai eta atsedendialdiak eta jaiegunak (itundutako urteko lanaldiaren arabera) eta egunero ordutegia ere.

**9. artikulua.—Zaindariaren eguna**

Urriaren 4an ospatzen zen zaindariaren eguna kendu egin da. Aipatutako jaiegun horren konpentsazio gisa, langileek ordainduriko lizentzia-egun bat izango dute, beraiek nahi dutenean hartzeko, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Atsedeen-egun bera, gehienez, plantillaren % 10ek har dezake, era horretan, gutxienez, langile batek izango du lizentzia baliatzeko eskubidea. Aipatutako muga 10 langile baino gutxiagoko plantillako enpresetarako izango da.

Langileek hala nahi badute, egun hori Hitzarmenean itundutako porrei gehitu ahal izango zaie.

**10. artikulua.—Oporrak**

Oporrak 30 egun natural izango dira. Oporrak asteko jaieguna ez den lehen egunean eta jaiegunaren bezpera ez den egunean hasiko dira.

Oporrak hartzeko aldi arrunta ekainetik irailera bitartekoa izango da. Enpresaren premia dela-eta, opor guztiak aipatutako epean hartu ezin badira, aipatutako aldietan nahitaez hiru aste hartuko dira, eta besteak enpresak nahi duenean. Kasu horretan enpresak nahitaez bost opor-egun gehiago eman beharko dizkio langileari.

Oporrak hartzeko aldia txandakakoa izango da. Enpresak 3 hilabete lehenago argitaratu beharko du oporren egutegia. Langileekin ados jarrita, eta legezko ordezkariak entzunda egingo da aipatutako egutegia.

Urtean zehar langileak enpresa utzi edo enpresan sartzen bada, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du.

Dagokion egutegiari jarraiki, oporrek hartzeko egunak zehaztutakoan, langileari ABeko egoera dela-eta, medikuak baja ematen badiu oporrek hartu baino lehen, oporraldi berria emango zaio urte berean. ABeko egoeran jarraitzeagatik, langileak ezin baditu oporrek hartu urte naturalaren barnean, oporrek bukatutzat joko dira ondorio guztietarako.

Oporraldiaren barnean, gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eraginda medikuaren baja duten langileak, medikuak hala aginduta, ospitaleratu edo etxebizitzaren barnean egon behar badu, etxebizitzatik kanpo ezein jarduera egitea debekatuta izanik, oporraldia eten egingo da aipatutako zirkunstantziak irauten duten bitartean. Baliatu ez den aldia langileari alta ematen zaionean hartuko da, betiere egutegiko urtearen barnean, eta lan-antolamenduaren premien arabera, enpresak zehazten duen denboraldian.

**11. artikulua.—Lizentziak**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ondorengo ordainduriko lizentziak emango dizkiete langileei:

- a) Langilea ezkontzen bada, 20 egun.
- b) Ezkontidea edo semea edo alaba hiltzen bada, 6 egun. Egun horietan izapide ofizialeterako, testamentuzkoetarako, eta abarretarako behar duen denbora ere barne hartuta dago. Langileek erabakiko dute egun horiek denak batera hartu edo egun solteak hartu aipatutako gertaerak eragindako premiak konpontzeko.
- c) Semearen edo alabaren jaiotzaren kasuan, 3 egun.
- d) Gurasoen heriotzaren kasuan 3 egun, eta ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan, 2 egun.
- e) Probintziatik kanpo bizi diren gurasoen eta ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan 4 egun.

**Artículo 8.—Calendario laboral**

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

El calendario comprenderá, el horario de trabajo, 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 y horario diario.

**Artículo 9.—Fiesta patronal**

Queda suprimida la de tal carácter, que venía celebrándose el día 4 de octubre. En compensación de dicha fiesta, el personal dispondrá de un día de licencia retribuida que podrá disfrutar cuando lo desee, debiendo comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación, pudiendo coincidir en su disfrute en el mismo día como máximo un 10% de la plantilla, entendiéndose esta limitación en empresas con plantilla de menos de 10 personas, en el sentido de que al menos sea una persona la que tendría derecho al disfrute.

Este día podrá ser agregado, por opción de los trabajadores/ras a las vacaciones pactadas en este Convenio.

**Artículo 10.—Vacaciones**

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las vacaciones se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El período normal de vacaciones será de junio a septiembre. En caso de que por necesidad de la empresa no puedan disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos períodos, se disfrutarán en los mismos necesariamente tres semanas, y el resto a voluntad de la empresa, estando obligada en éste caso a conceder cinco días naturales más de vacaciones.

El período de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con 3 meses de antelación; el calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Cuando el personal cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Si una vez fijadas las fechas del disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario, el personal fuera dado de baja médica por IT, con fecha anterior al comienzo de su disfrute, se señalará un nuevo período vacacional, dentro del mismo año. Si dentro del año natural, no pudiera el personal disfrutar las vacaciones por continuar en IT, las mismas se entenderán caducadas a todos los efectos.

Si en el período de disfrute de las vacaciones, el personal causa baja médica por enfermedad o accidente no laboral que requiera, por prescripción facultativa, la hospitalización o internamiento domiciliario sin ninguna posibilidad de actividad fuera del domicilio, el disfrute quedará interrumpido mientras se mantengan las circunstancias citadas. El período de tiempo no disfrutado, se llevará a efecto una vez sea dado de alta el personal y siempre dentro del año natural y en el período que la empresa determine de acuerdo con sus necesidades organizativas de trabajo.

**Artículo 11.—Licencias**

Las empresas obligadas por éste Convenio, concederán a su personal las licencias retribuidas siguientes:

- a) 20 días en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) 6 días por fallecimiento del cónyuge o hijo/a. En estos días quedan incluidos el tiempo necesario para trámites oficiales, testamentaria, etc., siendo optativo del personal disponer los días de una sola vez o en días sueltos para resolver las necesidades derivadas de este hecho.
- c) 3 días en caso de nacimiento de hijo/a.
- d) 3 días en caso de fallecimiento de padres, y 2 días en caso de fallecimiento de padres políticos.
- e) 4 días en caso de fallecimiento de padres y padres políticos fuera de la provincia.

f) Aitona-amona, biloba, edo anai-arreben heriotzaren kasuan, 2 egun.

g) Guraso, seme-alaba, eta ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, eta arrazoi horrengatik ebakuntza kirurgikoa behar badute, 4 egun.

h) 2 egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideei ebakuntza egiten bazaie ospitaleratzetik gabe, baina etxean atseden hartu behar badute.

i) Guraso, seme-alaba, eta ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, eta ospitaleratzea behar dutenak, 3 egun.

j) Aitagarreba-amagarreben istripu, edo gaixotasun larrien kasuan, eta arrazoi horrengatik ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa behar badute, 2 egun.

k) Odolkidetasunezko edo ezkontzako anai-arreba, aitona-amona eta biloben gaixotasuna edo istripu larri, ospitaleratze, edo ebakuntza kirurgikoaren kasuetan, 2 egun.

l) Guraso, edo seme-alaba eta ezkontidearen ebakuntza kirurgiko larria ez den kasuan, hau da, ospitaleratzetik eskatzen ez duena, egun 1.

m) Etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1.

n) Ezkontideetako baten gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik, egun 1. Arrazoi hori dela-eta, langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo bidaia egin behar badu, baimena egun 1 gehiago luzatuko da, eta bidaia 200 Km-tik gorakoa bada, beste egun bat gehiago luzatuko da.

ñ) Ezkontzako eta odolkidetasunezko hirugarren maila arterainoko ahaideen ezkontzaren kasuan, langileak ez-ordainduriko lizentzia-egun 1 izango du.

o) Geroratu ezin diren norberaren gai pertsonalei erantzuteko premiagatik, ordainduriko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, behar duen denbora. Benetako premia dela frogatu egin beharko da, eta behar bezala egiaztatuko.

p) Langileen Estatutuaren 4. idatz-zatiaren 37. artikuluan ezarritako edoskitzeagatik baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du, hau da, gorago aipatutako moduan edo ateratzen den denbora amatasunagatik lizentziari gehitu, eta azken hori amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatzitik hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

q) Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen gutxienezko zortzirena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaidea adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gai-xorik dagoelako, bere kabuz moldatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan azaltzen den lanaldi-murriztea langile guztien eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau hartzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langileek aldi berean hartzea.

Artikulu honetako p) eta q) idatz-zatietan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio. Duen lanaldi arruntera itzuli baino hamaikost egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresaburuari.

Artikulu honetako o) eta p) ataletan aurreikusten diren ordutegia zehazteari eta baliatzeko denboraldia finkateari buruz enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen araudiaren arabera ebatziko dira.

r) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joa-

f) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos/as; nietos/as o hermanos/as.

g) 4 días en caso de enfermedad o accidente graves con intervención quirúrgica por estas circunstancias de padres, hijos/as y cónyuge.

h) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) 3 días en caso de enfermedad o accidente graves con hospitalización de padres, hijos/as y cónyuge.

j) 2 días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización e intervención quirúrgica por estas circunstancias, de suegros/as.

k) 2 días en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos o afines.

l) 1 día en caso de intervención quirúrgica no grave, es decir, que no requiera hospitalización, de padres o hijos/as y cónyuge.

m) 1 día por cambio de domicilio.

n) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. Cuando por tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el permiso se ampliará en 1 día más, y si es más de 200 kms. otro día adicional más.

ñ) En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, el personal dispondrá de 1 día de licencia no retribuida.

o) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

p) El permiso por lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 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.

q) 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 de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras p) y q), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ra deberá preavisar al empresario con quince días de antelación 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 los apartados o) y p) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

r) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización

teko behar duten denbora, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

s) Zentro Ofizial batean ikasketak egiten ari den langileari behar dituen baimenak bermatuko zaizkio azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina egiaztatu egin beharko du. Honek ez ditu aldatuko edo murriztuko lan-eskubideak.

t) Gidabaimena lortzeko azterketa egiteko behar duen denbora eman beharko dio langileari enpresak. Enpresak ez ditu nahitaz ordaindu beharko ordu horiek.

u) Familiako arrazoi larrietarako, edo biltzarretara zein ikastaroetara joateko eskatzen duten langileentzat, 15 egun naturaleko ordainduriko baimena ezarri da.

## 12. artikulua.—*Eszedentziak*

1.a) Enpresan gutxieneko bi urteko antzinatasuna duten langileek, beren borondatez, gehienezko bost urteko denboraldiko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute. Iraupen mugatua duten kontratuek ez dute inolaz ere eskubide hori izango.

b) Eskatzen den eszedentzia 2 urte artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, langileak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere enpresak. Horretarako dagokion erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordezkatzeko duen langilearen kontratuan.

Eskubide hau lortzeko, eskatutako eszedentzia familiako arrazoi larriek, ofizialki onartutako ikasketek, edo langilearentzat garrantzizkoa den kausak eragindakoa izango da.

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

b) Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, bere kargura dagoen familiakoren bat zaindu behar duten langileek, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailaraino, baldin eta familiakoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian azaltzen den eszedentzia langileen eskubide individuala da. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau hartzeko aukera badute pertsona berarengatik, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoría baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

## IV. KAPITULUA

### LANSARIAK

## 13. artikulua.—*Ordainsarien kontzeptuak*

### A) SOLDATA-KONTZEPTUAK

- I. Hitzarmenaren oinarritzko soldata.
- II. Antzinatasuna.
- III. Oporren ordainketak.
- IV. Aparteko haborokinak.

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.

s) El personal que esté realizando estudios en un Centro Oficial, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que estos se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

t) Las empresas vendrán obligadas a facilitar el permiso necesario para realizar el examen de obtención del carnet de conducir, sin que tenga la obligación a retribuirlos.

u) Se establece un permiso no retribuido de 15 días naturales, al personal que lo solicite, por motivos familiares graves, o asistencia a congresos o cursos.

## Artículo 12.—*Excedencias*

1.a) El personal con antigüedad en la empresa, de al menos dos años, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin que en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Para poder optar a este derecho, la excedencia solicitada debe serlo por motivos familiares graves, estudios oficialmente reconocidos o cualquier causa importante para el personal.

2.a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a 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 dos años, los trabajadores/as 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 constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/ra permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/ra 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

### RETRIBUCIONES

## Artículo 13.—*Conceptos retributivos*

### A) CONCEPTOS SALARIALES

- I. Salario base de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Retribuciones de Vacaciones.
- IV. Gratificaciones extraordinarias.

- B) SOLDATAZ KANPOKO KONTZEPTUAK
- I. Familia-plusa.
  - II. Urruntasun-plusa.
  - III. Dietak, bidaiak, joan-etorriak.
  - IV. ABEko egoeragatik osagarria.
  - V. Iraupenagatiko diru-ordaina.

**14. artikulua.—2004. urterako soldata eta soldata-berrikuspena**

2005. urterako 2004. urteko soldata-taulen gaineko %3,7ko soldata-igoera ezarri da.

2006. urterako, soldata-igoera 2005. urteko soldata-taulen gaineko %3,20koa izango da.

2007. urterako, igoera 2006. urteko soldata-taulen gaineko %4,10ekoa izango da.

2008. urterako igoera Estatuko KPI gehi 1,4 puntukoa izango da.

Aipatutako urteetarako soldata eta lanbide-kategoriari hitzarmenari erantsirik soldata-taulan azaltzen dira. Eranskin horrek urteko eta hilabeteko soldata biltzen ditu, bai eta urte bakoitzeko gutxieneko soldata-bermea ere.

**15. artikulua.—Soldata-igoeraren bermea**

Berme honen eraginpeko langile guztientzako soldata-igoeren bermea I. eranskinen 3. zutabeaz ezarritakoa izango da Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako.

**16. artikulua.—Soldata-igoera ez aplikatzea**

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaz edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzea ekonomikaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaztatutako kausa justifikatuz:

a) Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta frogatzeko moduan egiaztatutako galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak hartuko dira kontuan.

b) Ondorengo legezko desegitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:

— Galerengatik, baldin eta galera horiek kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta uzten badute ondarea.

— Kapital soziala legezko gutxienekoaren azpitik murrizten bada, betiere murriztea legeak aginduta gauzatzen bada.

c) Hartzekodunen konkurtso, kiebra, edo ordainketa-etenurako egoeran dauden enpresak.

d) Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezeroen galtze nabarmena, likidezia-eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dioten bezero kaudimengabeen kopurua.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondorengo 15 eguneko epean Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen ordezkariari, edo hau ez balego, langileei jakinarazi beharko diete idatziz. Langileen ordezkariari edo langileei zuzenduriko idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatutako agiriak aurkeztu beharko dituzte (esplikatzeko memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo hauek ez baleude, kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena edo beste agiri batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, enpresaren barruan soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez badago 10 eguneko epean, espediente Hitzarmenaren Batzorde Mistoari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du, eta horren erabakia loteslea izango da.

Batzorde Mistoan ere gai honi buruzko adostasunik lortzen ez bada, PRECO II-ren prozeduren arabera ebatziko da espediente. Alderdi interesatu gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, urtebeteko eraginkortasuna izango du.

B) CONCEPTOS EXTRASALARIALES

- I. Plus familiar.
- II. Plus de distancia.
- III. Dietas, Viajes, Traslados.
- IV. Complemento I.T.
- V. Indemnización a la constancia.

**Artículo 14.—Salario y revisión salarial para 2004**

Se establece para el 2005 un incremento salarial del 3,7% sobre las tablas salariales de 2004.

Para 2006 el incremento salarial será de un 3,20% sobre las tablas salariales de 2005.

Para 2007 el incremento será del 4,10% sobre las tablas salariales de 2006.

Para 2008 el incremento será del IPC del Estado de 2007 más 1,4 puntos.

Los salarios y categorías profesionales para dichos años se recogen en el anexo salarial al convenio, que comprende el salario anual, mensual y la garantía salarial mínima por cada uno de los años.

**Artículo 15.—Garantía de incremento salarial**

Las garantías de incrementos salariales para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la 3.ª columna del Anexo I para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

**Artículo 16.—Descuelgue**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

a) Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

b) Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

— Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

— Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

c) Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

d) También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación del personal, o en su defecto a éste, acompañando al escrito dirigido a la representación del personal o a éste la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá a los procedimientos del PRECO II, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badio enpresaren batek, berriz ere baimena eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozeduran.

Ez aplikatzeko denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuli beharko da berriro Hitzarmenean aurreikusitako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, horiek eta Batzorde Mistoak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

#### 17. artikulua.—*Antzinasuna*

Langileentzako antzinasun-plusa ondorengo baldintzen araberaren arautuko da:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langileak meta ditzakeen laurtekoen kopurua mugatua da.

c) Langileak duen lanbide-kategoriarako Hitzarmeneko oinarriko soldataren gaineko % 5ean ezarri da laurtekoaren zenbatekoa.

d) Bete duten azken lanbide-kategoriaren arabera, antzinasun-plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte langileek.

e) Langileak enpresan sartzen direnetik zenbatuko da antzinasuna.

Oporrak ordaintzeko honako hau izango da kontuan:

1. Hitzarmenaren oinarriko soldata.
2. Antzinasuna.
3. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioen edo beste edozein kontraprestazioen batez bestekoa salbu.

#### 19. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileei urte bakoitzean hiru aparteko haborokin ordainduko dizkiete enpresek. Aparteko haborokin horiek hilabeteko soldata gehi antzinasuna izango dira, eta martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

#### 20. artikulua.—*Gau plusa*

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitarte gaueko ordu-tegian lan egiten duten langileek 2008-01-01etik aurrera 104,05 euroko soldata-plusa gehi 2008. urterako soldata-igoera aplikagarria jasoko dute hilean, salbu eta langileak enpresarekin gau-plusa biltzen duen soldata bereziren bat itundu badu. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordu-tegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez besteko plusa jasoko du.

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

#### 21. artikulua.—*Urruntasun-plusa*

Lanera joateko langileek erabiltzen dituzten garraio publikoek eragindako gastuak konpentsatzeko, enpresek horien zenbateko osoa ordaindu beharko diete nahitaez, betiere langilea lantokitik 2 Km-ra bizi bada. Ordainketa egiteko langilea bizi den herriko erdigunetik (dagokion Udalak ezarritakoa) hasita biderik motzena hartuko da. Konpentsazioa lau bidaia ordaintzeko izango da, lanegun bakoitzeko egiten badira, betiere autobusa edo trena hartzen badira.

#### 22. artikulua.—*Aldi baterako ezintasuneko egoeragatiko osagarria*

Gizarte Segurantzak behar bezala egiaztatutako gaixotasun arrunta, lanbide-gaixotasuna, edo istripuaren (lan-istripua izan ala

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales del personal, o en su caso este o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### Artículo 17.—*Antigüedad*

El plus de antigüedad para el personal, se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se pagará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que pueda acumular el trabajador es ilimitado.

c) La cuantía del cuatrienio, se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.

d) El personal percibirá la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el plus de antigüedad de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

e) La antigüedad se computará desde el ingreso del personal en la empresa.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

1. Salario base de Convenio.
2. Antigüedad.
3. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

#### Artículo 19.—*Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas abonarán, al personal afectado por el Convenio, tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad más antigüedad cada una de ellas, que se harán efectivas el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

#### Artículo 20.—*Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 06:00 horas percibirá a partir de 1-1-2008 un plus salarial de 104,05 euros mensuales más el incremento salarial aplicable para el año 2008, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no presta sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 06:00 horas) se incorporará automáticamente ese nuevo horario al artículo.

#### Artículo 21.—*Plus de distancia*

En compensación de los gastos ocasionados por el personal en la utilización de medios de transportes públicos para acudir al trabajo, las empresas, abonarán su importe íntegro, estando obligadas a hacerlo, siempre y cuando el personal viva en un radio de más de 2 kilómetros del centro de trabajo, tomándose para ello la vía más corta desde el límite del casco de la población de residencia del personal, fijada por el Ayuntamiento respectivo. La compensación se aplicará a cuatro viajes, cuando se realicen por día de trabajo, siempre que se utilice autobús o tren.

#### Artículo 22.—*Complemento por incapacidad temporal*

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la

ez) kasuetan enpresak osatuko ditu nahitaezko prestazioak (aparteko pagak barne) langileak bere ordainsarien zenbateko osoa jaso arte, 18 hilabeteko mugarekin.

### 23. artikulua.—*Dietak eta bidaiak*

Noizean behin langileak bere ohiko etxebizitzatik kanpo bidaiak egiten baditu, dieta gisa ondorengo kopuruak kobratzeko eskubidea izango du:

	Eurotan		
	2005	2006	2007
Bazkaria .....	9,96	10,28	10,70
Afaria .....	7,28	7,51	7,82
Lo egitea .....	16,99	17,53	18,25
Egun osoa .....	34,23	35,32	36,77

### 24. artikulua.—*Enpresa lekuz aldatzea*

Lantokia beste lekuren batera aldatzen bada, eta langileek beren etxebizitzetatik urrundu behar badute, langileen interesak babestu egingo dira, bereziki garraio-gastuei, bidaiari emandako denborari, eta otordu-gastuei dagozkienak. Azken horietarako honako zenbateko hauek finkatu dira: 2005. urterako, 6,22 euro, 2006. urterako, 6,42 euro, eta 2007. urterako, 6 euro. Zenbateko horrek 2007ko Estatuko KPI gehi 1,4 puntuko igoera izango du 2008. urtean.

Enpresak aginduta, 81-02-01etik aurrera lekuz aldatu diren langileei erreklamazioa egiten duten une beretik ordainduko zaie aipatutako zenbatekoa.

### 25. artikulua.—*Mugigarritasun geografikoa*

Mugigarritasun geografikoa Langileen Estatutuaren 40. artikuluan edo hura ordezkatzeko duen legezko xedapenean ezarritako baldintzen eta prozeduraren arabera egingo da.

Langileen Estatutuaren 40. artikuluko 4. paragrafoko 1. idatz-zatian, edo hau ordezkatzeko duen legezko xedapenean aipatzen den gastuagatik konpentsazioak ondorengo hauek barne hartuko ditu:

- *Bidaiak eragindako gastuak*: Jatorrizko bizilekutik bizileku berrira lekuz aldatutako langilearekin bizi diren ahaideak eramateak eta tresna guztiak etxetik aldatzeak eragindakoak hartuko dira lekuz aldatzeak eragindako gastutzat.
- *Etxebizitza erosteagatik laguntza*: Orain arte bizi ziren etxebizitzaren antzeko ezaugarriak dituen etxebizitza emango die enpresak langileei, eta ordaintzen ari ziren alokairua baino altuagoa bada oraingoa, aldea ordainduko die. Etxebizitza langilearena bada, ordea, dagokion alokairuaren balioa kalkulatu da lehen aipatutakoa egiteko.

## V. KAPITULUA

### ASISTENTZIA-ESKUBIDEAK

#### 26. artikulua.—*Erosketak*

Beren lantokian edo enpresa bereko beste batean erosketak egiten dituzten langileei, norberarentzako, ezkontidearentzako, adin txikiko seme-alabentzako edo seme-alaba elbarrientzako erosketak izanik, erositakoak daukan kostuari %25 gehituta kobratuko zaie, 1.497,68 euro-ko erosketa-muga izango dute 2005. urtean, 1.545,60 euro-koa 2006. urtean eta 1.609 euro-koa 2007. urtean, eta 2008. urtean 2007ko KPI gehi 1,40 puntuko igoera izango dute.

Tapizak eta moketak saltzen dituzten enpresetan produktu horiei beste 1.440,08 euro aplikatuko zaizkie 2006. urtean; 1.486,16 euro 2006. ean eta 1.547,10 euro 2007. urtean, eta 2008. urtean 2007ko KPI gehi 1,4 puntuko igoera izango dute.

#### 27. artikulua.—*Laneko arropa*

Janzki-mota edo oinetako-mota zehatza (jaka eta gorbata barne) eskatzen badie langileei enpresak, honek eman beharko dizkie arropa egokiak, urtean bi hain zuzen ere, eta enpresak ematen ez dituen arte ez dira nahitaezkoak izango. Kobratzaileei zapatak emango zaizkie.

Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extraordinarias), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones hasta el límite de 18 meses.

### Artículo 23.—*Dietas y viajes*

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

	Euros		
	2005	2006	2007
Comida .....	9,96	10,28	10,70
Cena .....	7,28	7,51	7,82
Dormir .....	16,99	17,53	18,25
Día completo .....	34,23	35,32	36,77

### Artículo 24.—*Traslado de empresa*

En el caso de que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad, y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 6,22 euros para 2005; 6,42 euros para 2006 y 6,68 euros para 2007, importe que en 2008 tendrá el incremento del IPC del Estado de 2007 más 1,4 puntos.

Al personal que le hubieran trasladado la empresa a partir del 1-2-81, se le empezará a abonar la cantidad indicada desde el mismo momento de su reclamación.

### Artículo 25.—*Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

La compensación por gastos a que hace referencia el apartado 1, párrafo 4.º, del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya, comprenderá:

- *Gastos de traslado*: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.
- *Ayuda a vivienda*: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS ASISTENCIALES

#### Artículo 26.—*Compras*

Al personal que realice compras en su centro de trabajo o en otro de la misma empresa, para su uso personal, cónyuge, hijos menores o incapacitados, las ventas se le harán a costo más un 25%, con un tope de compras anuales de 1.497,68 euros en 2005; 1.545,60 euros en 2006; 1.609 euros en 2007, incrementadas en 2008 con el IPC de 2007 del Estado más 1,40 puntos.

Las empresas que tengan a la venta tapicerías, alfombras y moquetas, se les aplicará a éstos productos otros 1.440,08 euros en 2006; 1.486,16 euros en 2006; 1.547,10 euros en 2007, incrementado para 2008 en el IPC del Estado de 2007 más 1,4 puntos.

#### Artículo 27.—*Ropa de trabajo*

Quando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por las empresas. Se facilitará zapatos a los cobradores.

VI. KAPITULUA  
PRESTAKUNTZA

**28. artikulua.—Etengabeko prestakuntza**

Sektoreko langileen prestakuntza hobetzeko planak egiteko, bideratzeko eta plan horietako baldintzei dagokienez, hitzarmena sinatzen duten alderdiak 95-09-28ko Lanbide Arteko Akordioari lotzen zaizkio. Akordio hori EAeko Etengabeko Prestakuntzari buruzkoa da.

VII. KAPITULUA  
LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

**29. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna**

LEHENENGOA

Enpresak eta bertako langileek Laneko Segurtasunari eta Osasunari dagokienez, Hitzarmen honetako xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritako eskubideak eta batzuek besteekiko dituzten erantzukizunak onartuko dituzte.

Hortaz, eta dauden arrisku-egoeren arabera, dagokion prebentzio-jarduera planifikatuko dute, adierazitako arriskuak kentzeko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Prebentzioko Ordezkariek langileen ordezkariek aukeratuko dituzte beraien artean, eta Arriskuaren Prebentzioko Legearen 37. artikuluan ezarritako diren bermeak edukiko dituzte.

Prebentzioko Delegatuek dituzten eginkizunak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eman beharko die enpresaburua, eta horretarako prestakuntza-ikastaroak egitera joateko behar dituzten baimenak emango dizkie, 97-12-11ko Lanbide Arteko Akordioari jarraiki (EAeko Laneko Segurtasuna eta Osasunari buruzkoa).

BIGARRENA

Lanpostuetako lan-arriskuak aztertzerakoan, aipatutako azterketan enpresek kontuan izan beharko dituzte prozeduren berariazko arriskuak, edo haurdun daudenen edo erditu berriak diren langileentzat edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lan-baldintzak.

Era berean, arriskutik kanpo dauden lanpostuak zerrendatuko dituzte aipatutako azterketan, langileen ordezkariei galdetu ondoren.

**30. artikulua.—Mediku-azterketa**

Enpresek urtean behin mediku-azterketa egin beharko diete langile guztiei.

VIII. KAPITULUA  
LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK

**31. artikulua.—Berme sindikalak**

Enpresa Batzordeetako kideek, eta Langileen Ordezkariek ordainduriko 25 ordu edukiko dituzte hilean sindikatu-gaietarako. Ordu horiek 5 ordu gehiago luzatu ahal izango dira hilean, oso kasu berezietarako (Hitzarmenak, Biltzarrak), eta egiaztatu egin beharko dira, eta 24 ordu baino lehenago jakinarazi. Beste bermeetarako, indarrean dagoen legedira joko da kasu bakoitzean.

IX. KAPITULUA  
DIRU-ORDAINAK

**32. artikulua.—Iraupenagatiko diru-ordaina**

Enpresan zerbitzuak eskaintzen 20 urte baino gehiago darabaten langileek, eta Gizarte Segurantzak onartutako erretiro-kausagatik enpresa erabat uzten dutenek, izandako etengabeko lotura dela-eta, enpresak iraupenagatiko diru-ordaina ordaintzeko

CAPÍTULO VI  
FORMACIÓN

**Artículo 28.—Formación continua**

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28-9-95, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

CAPÍTULO VII  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 29.—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, vengán 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.

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/as, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

**Artículo 30.—Revisión médica**

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica, una vez al año, a todo su personal.

CAPÍTULO VIII  
DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 31.—Garantías sindicales**

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales. Se podrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos muy excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas. Para las demás garantías, se remitirá a la legislación vigente en cada caso.

CAPÍTULO IX  
INDEMNIZACIONES

**Artículo 32.—Indemnización a la constancia**

Los trabajadores/as que cuenten con una prestación de servicios en la empresa superior a 20 años y que cesen plenamente en la misma por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa las abone en razón de

eskubidea izango dute. Sari hori 60 eta 64 urte betetzean enpresa uzten dutenentzat 15 pagakoa izango da, eta 65 urte betetzean uzten dutenentzat, berriz, 12koa.

Iraupenagatiko kalte-ordaina hitzarmeneko II. eranskineko bera-riazko taularen arabera kalkulatu da, antzinatasunarekin igota.

Aipatutako taula aurreko urtean INEk Bizkairako urtero ematen duen KPIaren ehunekoarekin eguneratuko da. Hori dela-eta, bertan aipatzen diren kopuruak %3,30 (2004ko KPI) igo dira 2005. urtean, %3,7 (2005eko KPI) 2005. urtean eta %2,5 (2006ko KPI) 2007. urtean.

### 33. artikulua.—*Enpresan irauteagatiko saria*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek enpresan irauteagatiko ondorengo zenbatekoetako saria emango dute:

	Eurotan		
	2005	2006	2007
15 urte daramatzanari .....	246,13	254,00	264,41
25 urte daramatzanari .....	365,02	376,70	392,14
40 urte daramatzanari .....	571,64	589,93	614,12

## X. KAPITULUA

### LANEKO HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

#### 34. artikulua.—*Diziplina-erregimena*

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egite zigor-garriak zigortu ahal izango ditu enpresak.

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantziren arabera.

##### 1. *Hutsegite arinak*

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

1.1. Lanera bertaratzean puntualtasun hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hilabete batean, atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badiote salbu. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.

1.2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.

1.3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

1.4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

1.5. Enpresaren barruan beste lankideekin izandako eztabaidak, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

1.6. Lana uztea egiaztatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio, edo istripu-arriskua eragin badu, edo pertsonen segurtasuna arrisku larrian jarri bada, hutsegite hau oso larritzat hartuko da, eta larritzat arriskua txikiagoa denean.

1.7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

1.8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

1.9. Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

##### 2. *Hutsegite larriak*

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

2.1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea justifikatu gabe.

2.2. Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai (laneko prebentzioa eta segur-

su vinculación continuada a la misma una indemnización a la constancia cuyo importe será de 15 pagas para los que cesen al cumplir entre 60 y 64 años de edad y de 12 al cumplir los 65 años.

El pago de la indemnización a la constancia se calculará de acuerdo con la tabla específica del Anexo II del convenio, incrementada con la antigüedad.

La citada tabla, se incrementará todos los años con el porcentaje del IPC facilitado por el INE para la provincia de Bizkaia en el año anterior. Por ello las cantidades en ella reseñadas han sido incrementadas en 2005 con el 3,30% (IPC 2004) en 2006 con el 3,7% (IPC 2005) y en 2007 con el 2,5% (IPC 2006).

### Artículo 33.—*Premio de permanencia en la empresa*

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa al personal en las siguientes cuantías:

	Euros		
	2005	2006	2007
Al de 15 años .....	246,13	254,00	264,41
Al de 25 años .....	365,02	376,70	392,14
Al de 40 años .....	571,64	589,93	614,12

## CAPÍTULO X

### FALTAS Y SANCIONES LABORALES

#### Artículo 34.—*Régimen disciplinario*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

##### 1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

1.4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

1.5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta sea considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

1.8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

##### 2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2.2. La desobediencia a las ordenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con faculta-

tasuna barne) zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen agintuak edo arauak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

2.3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

2.4. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztatu edo sinatuz.

2.5. Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

2.6. Norberaren erabilerarako enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, horretarako baimena badu salbu.

2.7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

2.8. Hilabete batean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2.9. Nahiz eta ezberdinak izan, bost hutsegite arin egitea hiru hilabete baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

2.10. 1.6. idatz-zatitik eratorritakoa.

### 3. Hutsegite oso larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

3.1. Hilabete batean hiru lanegunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

3.2. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

3.3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziatioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

3.4. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

3.5. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, edo bide gabe erabiltzea, enpresaren barruan, edota beste edozein lekutan lanaldiaren barnean.

3.6. Enpresako gutunen edo agirien sekretua haustea, edo enpresatik kanpokoak diren pertsonen esatea aipatutako gutunetako edo agirietako edukia, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa salbu.

3.7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

3.8. Jendea batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

3.9. Nagusiak edo haien ahaideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzaririk ez agertzea.

3.10. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Aipatutako portaerak postu hierarkiko batean irauten badu, haren zirkunstantzia astungarria izango da.

3.11. Nagusi baten ekintzak langilearen eskubidea, lege onartutakoa, haustea eragiten badu, eta hauste horrek menpekoari kalte larria eragiten badio.

3.12. Lanaldian eta lanpostuan normalean hordituta ibiltzea edo drogazaletasuna azaltzea. Arau-hauste honi legokiokeen zigorra ez zaio jarriko langileak errehabilitazioa egiten badu. Horretarako, eszedentzia emango zaio eta lanpostua gordeko zaio urtebetez. Eszedentzia hori 2 urte gehiago luzatu ahal izango da, gaien aditua den erakunde batek beharrezkotzat jotzen badu.

des de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

2.4. Simular la presencia de otro trabajador/ra, fichando o firmando por él/ella.

2.5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes.

2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

2.10. La derivada del apartado 1.6.

### 3. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves.

3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador/ra se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

3.13. Laneko errendimendu normalaren etengabeko eta borondatezko gutxitzea, betiere Legeek onartutako eskubideren batek eragindakoa ez bada.

3.14. 1.6. eta 2.2. idatz-zatietatik eratorritakoak.

3.15. Hutsegite larriren bat egitea berriz ere, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

#### *Zigor-araubidea*

Enpresa Zuzendaritzaren aginpidea da zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta. Hutsegite arin, larri eta oso larri zigorra idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

#### *Gehienezko zigorrak*

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorrak, egindako hutsegiteak duen larritasuna kontutan hartuta, hauek izango dira, gehienez ere:

- 1) Hutsegite arinengatik: Hitzeko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez bi egunez.
- 2) Hutsegite larriengatik: Enplegua eta soldata etetea, hiru-tik hamar egunera bitartean.
- 3) Oso hutsegite larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, hutsegitea goreneko graduari sailkatzen den kasuetan.

#### *Preskripzioa*

Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko duen ahalmena hamar egunera preskribatuko da hutsegite arinentzat; hogeitau egunera larrientzat eta oso larriak direnentzat hirurogei egunera enpresa-zuzendaritzak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta hutsegitea edozein dela ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

### XI. KAPITULUA ERRETIROA

#### **35. artikulua.—Erretiro berezia, 64 urterekin**

Enpresek eta langileek, hurrenez hurren, langileak erretiroa 64 urterekin hartzea proposatu ahal izango dute, 85/1194 Errege Dekretuan aurreikusitakoaren arabera. Dekretu horretan ezartzen da erretiroagatik pentsioaren %100eko prestazioa jasotzeko eskubidea duela langileak, eta enpresak langabezian dagoen beste pertsona bat kontratatu beharko duela edozein lanbide-kategoriatan, lanaldi osoz eta urtebete gutxienez, indarrean dauden kontratazio-modalitateen arabera, honako zirkunstantzia hauek salbu: produkziozkoak, lanak pilatzea, edo eskaera gehiegi jasotzea.

Nolanahi ere, ezinbestekoa izango da erretiroa hartuko duen langilea eta enpresa ados jartzea, eta ados jartzen badira, honen eraginak aipatutako Errege-Dekretuko pertsonen soilik aplikatuko zaizkie.

### XII. KAPITULUA HITZARMENA APLIKATZEA ETA INTERPRETATZEA

#### **36. artikulua.—Batzorde Mistoa**

Batzorde Mistoa eratu da, eta honen helburua Hitzarmena zain-tzea, aplikatzea eta interpretatzea izango da. Hitzarmena sinatzen duten Zentral Sindikal bakoitzeko ordezkari batek eta enpresaburu-oren ordezkari-kopuru berak osatuko dute. Batzorde horrek Hitzarmen hau interpretatzerakoan sortzen diren eztabaidetan parte hartuko du, bai eta Hitzarmena ez aplikatzea arautzen duen 16. artikulua aplikatzen dituen funtzioetan ere.

Batzorde Mistoaren helbide gisa honako hau finkatu da: Bilboko Galtzara Nagusia, 50-5.a, CEBEK.

3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### *Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### *Sanciones máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- 3) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### *Prescripción*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO XI JUBILACIÓN

#### **Artículo 35.—Jubilación especial 64 años**

Las empresas y trabajadores/ras podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el R. Decreto 1194/85, que conlleva el derecho a una prestación del 100% de la pensión por jubilación, y la obligación de la empresa de contratar a otra persona desempleada en cualquier categoría profesional, a jornada completa y al menos por año, de acuerdo con modalidades de contratación vigente, exceptuada la de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cualquier caso será necesario el acuerdo entre el trabajador jubilable y la empresa, que de concurrir limitará sus efectos a las personas del Real Decreto citado.

### CAPÍTULO XII APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

#### **Artículo 36.—Comisión Mixta**

Se crea una Comisión Mixta, que tendrá por objeto la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio, y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes de los empresarios, e intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio, así como en las funciones que señala el artículo 16 que regula el descuelgue del Convenio.

Se fija como domicilio de la Comisión Mixta el de Gran Vía, 50-5.º de Bilbao, CEBEK.

Negoiazio-alderdiek Lanbide-Sailkapena ezartzeko, eta hala badagokio, akordioa sinatzeko konpromisoa hartu dute. Akordioa lortzen bada Hitzarmen Kolektibo honetako arauak ezartzen duten moduan erantsiko da.

Legezko aldaketen elkarrekintza dela-eta, diru-ordainen gas-tua enpresek aurreikusitakoa baino altuagoa bada, hitzarmen honetako 32. artikuluan aurreikusitakoa aztertzeko eta, hala badagokio, irtenbideak erabakitzeko osatu da Batzordea.

Azterketa-batzordea eratu da ahal den neurrian enpresetan txanda-kontratua aplikatu ahal izateko.

Las partes negociadoras, se comprometen a constituir una Comisión Paritaria para el estudio y en su caso firma de un acuerdo de Clasificación Profesional, que de lograrse se incorporará en la forma que se establezca el contenido normativo de este Convenio Colectivo.

Queda constituida una Comisión para analizar y en su caso acordar soluciones a lo previsto en el artículo 32 de este convenio en función de que por la interacción de modificaciones legales se haga más gravoso para las empresas al costo de las indemnizaciones previstas.

Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

## XEDAPEN IRAGANKORRA

## ZUZENBIDE OSAGARRIA

Hitzarmen Kolektibo honek arautzen ez dituen gaiak Langileen Estatutua aplikatuko zaie, eta horren ordez, 71-07-24ko Agindua. Agindu horren testua Hitzarmen honetan erregistratuta dago, eta 31.12.08 arteko indarraldia eta ondorioak bakarrik izango ditu. Hor-taz, aipatutako data igarotakoan, ez dira aplikatuko xedapenak eta ondorioak, edozein izanik ere mota eta jatorria.

## XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmeneko atzerakinen ordainketa Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta bi hilabete igaro aurretik egin beharko da.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

## DERECHO SUPLETORIO

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24-7-71, cuyo texto queda inscrito en este Convenio, manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2008, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones o efectos, cualquiera que sea su clase y origen.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

El pago de los atrasos del Convenio deberá efectuarse antes de que transcurran dos meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMEN PROBINTZIALA.  
2005-2006 ETA 2007. URTEAK**

Kategoriak	Hileko oinarritzko sol. 2005	Urteko soldata 2005	Gutxieneko bermea 2005	Hileko oinarritzko sol. 2006	Urteko soldata 2006	Gutxieneko bermea 2006	Hileko oinarritzko sol. 2007	Urteko soldata 2007	Gutxieneko bermea 2007
<b>I. Taldea</b>									
Goi mailako tituludunak .....	1.742,35	26.135,25	932,46	1.798,11	26.971,65	836,40	1.871,83	28.077,41	1.105,76
Laguntzaile teknikoak .....	1.278,00	19.170,00	684,02	1.318,90	19.783,50	613,50	1.372,97	20.594,56	811,06
Praktikanteak .....	966,49	14.497,35	517,28	997,42	14.961,30	463,95	1.038,31	15.574,68	613,38
<b>II. Taldea</b>									
Langileen, salmenta-, erosketa-burua .....	1.282,54	19.238,10	686,35	1.323,58	19.853,70	615,60	1.377,85	20.667,72	814,02
Arduradun nagusia .....	1.282,54	19.238,10	686,35	1.323,58	19.853,70	615,60	1.377,85	20.667,72	814,02
Biltegiko burua .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Sukurtsaleko burua .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Taldeko burua .....	1.011,86	15.177,90	541,52	1.044,24	15.663,60	485,70	1.087,05	16.305,80	642,20
Ataleko burua .....	1.085,73	16.285,95	581,05	1.120,47	16.807,05	521,10	1.166,41	17.496,19	689,14
Arduraduna, saltzailea, eroslea .....	992,65	14.889,75	531,30	1.024,41	15.366,15	476,40	1.066,42	15.996,24	630,09
Saltzaile bidaiaria .....	898,73	13.480,95	480,98	927,49	13.912,35	431,40	965,52	14.482,75	570,40
Hiri-arteakaria .....	853,64	12.804,60	456,90	880,96	13.214,40	409,80	917,08	13.756,14	541,74
Saltzaile nagusia .....	1.077,39	16.160,85	576,65	1.111,87	16.678,05	517,20	1.157,45	17.361,80	683,75
Saltzailea .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Laguntzailea .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
<b>III. Taldea</b>									
Administrari burua .....	1.492,28	22.384,20	798,71	1.540,03	23.100,45	716,25	1.603,17	24.047,61	947,16
Ataleko burua .....	1.242,23	18.633,45	664,82	1.281,98	19.229,70	596,25	1.334,54	20.018,14	788,44
Kontularia, kutzazaina, atzer. hizkuntzadun takim. Ofizial administraria .....	1.138,04	17.070,60	609,05	1.174,46	17.616,90	546,30	1.222,61	18.339,15	722,25
Ofizial administraria .....	1.013,03	15.195,45	542,11	1.045,45	15.681,75	486,30	1.088,31	16.324,65	642,90
Administrari laguntzailea .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Administrari urgazlea .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
16-18 urteko izangaia .....	554,04	8.310,60	296,48	571,77	8.576,55	265,95	595,21	8.928,18	351,63
16 urteko kutzako laguntzailea .....	534,87	8.023,05	286,26	551,99	8.279,85	256,80	574,62	8.619,26	339,41
17 urteko kutzako laguntzailea .....	554,04	8.310,60	296,48	571,77	8.576,55	265,95	595,21	8.928,18	351,63
18 urteko kutzako laguntzailea .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Kutzako laguntzailea .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Prestakuntza kontratua .....	534,87	8.023,05	286,26	551,99	8.279,85	256,80	574,62	8.619,26	339,41
<b>IV. Taldea</b>									
Marraskilaria .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Erakusleho-dekoratzailea .....	1.010,02	15.150,30	540,62	1.042,34	15.635,10	484,80	1.085,08	16.276,15	641,05
Errotulugilea .....	969,19	14.537,85	518,72	1.000,20	15.003,00	465,15	1.041,21	15.618,19	615,19
Ebakitzailea .....	1.038,06	15.570,90	555,59	1.071,28	16.069,20	498,30	1.115,20	16.728,00	658,80
Ebakitzaile-laguntzailea .....	782,73	11.740,95	418,87	807,78	12.116,70	375,75	840,90	12.613,44	496,74

Kategoriak	Hileko oinarrizko sol. 2005	Urteko soldata 2005	Gutxieneko bermea 2005	Hileko oinarrizko sol. 2006	Urteko soldata 2006	Gutxieneko bermea 2006	Hileko oinarrizko sol. 2007	Urteko soldata 2007	Gutxieneko bermea 2007
<b>Lanbideko laguntzaileak</b>									
Lehen mailakoa .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Bigarren mailakoa .....	877,85	13.167,75	469,79	905,94	13.589,10	421,35	943,08	14.146,27	557,17
Lanbideko laguntzailea .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Kapataza .....	960,38	14.405,70	513,94	991,11	14.866,65	460,95	1.031,75	15.476,22	609,57
Morroi espezializatua .....	923,46	13.851,90	494,23	953,01	14.295,15	443,25	992,08	14.881,26	586,11
Morroia .....	886,53	13.297,95	474,48	914,90	13.723,50	425,55	952,41	14.286,15	562,65
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab..	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
<b>V. Taldea</b>									
Atezaina .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Kobratzailea .....	830,91	12.463,65	444,77	857,50	12.862,50	398,85	892,66	13.389,85	527,35
Begiralea, ordenantza, atezaina .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Garbitzaileak .....	707,68	10.615,20	378,70	730,33	10.954,95	339,75	760,27	11.404,04	449,09

**TABLAS DEL CONVENIO DE COMERCIO TEXTIL.  
AÑOS 2005-2006 Y 2007**

Categorías	Salario base mensual 2005	Salario anual 2005	Garantía mínima 2005	Salario base mensual 2006	Salario anual 2006	Garantía mínima 2006	Salario base mensual 2007	Salario anual 2007	Garantía mínima 2007
<b>Grupo I</b>									
Titulados/as Superiores .....	1.742,35	26.135,25	932,46	1.798,11	26.971,65	836,40	1.871,83	28.077,41	1.105,76
Ayudantes/as Técnicos/as .....	1.278,00	19.170,00	684,02	1.318,90	19.783,50	613,50	1.372,97	20.594,56	811,06
Practicantes/as .....	966,49	14.497,35	517,28	997,42	14.961,30	463,95	1.038,31	15.574,68	613,38
<b>Grupo II</b>									
Jefe/a de Personal, ventas, compras .....	1.282,54	19.238,10	686,35	1.323,58	19.853,70	615,60	1.377,85	20.667,72	814,02
Encargado/a General .....	1.282,54	19.238,10	686,35	1.323,58	19.853,70	615,60	1.377,85	20.667,72	814,02
Jefe/a de Almacén .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Jefe/a de Sucursal .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Jefe/a de Grupo .....	1.011,86	15.177,90	541,52	1.044,24	15.663,60	485,70	1.087,05	16.305,80	642,20
Jefe/a de Sección .....	1.085,73	16.285,95	581,05	1.120,47	16.807,05	521,10	1.166,41	17.496,19	689,14
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a .....	992,65	14.889,75	531,30	1.024,41	15.366,15	476,40	1.066,42	15.996,24	630,09
Viajante/a .....	898,73	13.480,95	480,98	927,49	13.912,35	431,40	965,52	14.482,75	570,40
Corredor/a de plaza .....	853,64	12.804,60	456,90	880,96	13.214,40	409,80	917,08	13.756,14	541,74
Dependiente/a mayor .....	1.077,39	16.160,85	576,65	1.111,87	16.678,05	517,20	1.157,45	17.361,80	683,75
Dependiente/a .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Ayudante/a .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
<b>Grupo III</b>									
Jefe/a Administrativo .....	1.492,28	22.384,20	798,71	1.540,03	23.100,45	716,25	1.603,17	24.047,61	947,16
Jefe/a de Sección .....	1.242,23	18.633,45	664,82	1.281,98	19.229,70	596,25	1.334,54	20.018,14	788,44
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj. ....	1.138,04	17.070,60	609,05	1.174,46	17.616,90	546,30	1.222,61	18.339,15	722,25
Oficial/a Administrativo .....	1.013,03	15.195,45	542,11	1.045,45	15.681,75	486,30	1.088,31	16.324,65	642,90
Auxiliar Administrativo .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Ayudante/a Administrativo/a .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Aspirante/a de 16 a 18 años .....	554,04	8.310,60	296,48	571,77	8.576,55	265,95	595,21	8.928,18	351,63
Auxiliar de Caja de 16 años .....	534,87	8.023,05	286,26	551,99	8.279,85	256,80	574,62	8.619,26	339,41
Auxiliar de Caja de 17 años .....	554,04	8.310,60	296,48	571,77	8.576,55	265,95	595,21	8.928,18	351,63
Auxiliar de Caja de 18 años .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Auxiliar de Caja .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
Contrato Formación .....	534,87	8.023,05	286,26	551,99	8.279,85	256,80	574,62	8.619,26	339,41
<b>Grupo IV</b>									
Dibujante/a .....	1.124,93	16.873,95	602,03	1.160,93	17.413,95	540,00	1.208,53	18.127,89	713,94
Escaparatasta .....	1.010,02	15.150,30	540,62	1.042,34	15.635,10	484,80	1.085,08	16.276,15	641,05
Rotulista .....	969,19	14.537,85	518,72	1.000,20	15.003,00	465,15	1.041,21	15.618,19	615,19
Cortador/a .....	1.038,06	15.570,90	555,59	1.071,28	16.069,20	498,30	1.115,20	16.728,00	658,80
Ayudante/a de Cortador/a .....	782,73	11.740,95	418,87	807,78	12.116,70	375,75	840,90	12.613,44	496,74
<b>Profesionales de oficio</b>									
De primera .....	978,88	14.683,20	523,90	1.010,20	15.153,00	469,80	1.051,62	15.774,34	621,34
De segunda .....	877,85	13.167,75	469,79	905,94	13.589,10	421,35	943,08	14.146,27	557,17
Ayudante/a de Oficio .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Capataz/a .....	960,38	14.405,70	513,94	991,11	14.866,65	460,95	1.031,75	15.476,22	609,57
Mozo/a especializado/a .....	923,46	13.851,90	494,23	953,01	14.295,15	443,25	992,08	14.881,26	586,11
Mozo/a .....	886,53	13.297,95	474,48	914,90	13.723,50	425,55	952,41	14.286,15	562,65
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc. ...	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
<b>Grupo V</b>									
Conserje .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Cobrador/a .....	830,91	12.463,65	444,77	857,50	12.862,50	398,85	892,66	13.389,85	527,35
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a .....	757,21	11.358,15	405,26	781,44	11.721,60	363,45	813,48	12.202,20	480,60
Personal de Limpieza .....	707,68	10.615,20	378,70	730,33	10.954,95	339,75	760,27	11.404,04	449,09

## IRAUPENAGATIKO KALTE-ORDAINA -EHUNKIEN MERKATARITZA

## INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA COMERCIO TEXTIL

Kategoriak	2005. urtea	2006. urtea	2007. urtea
<b>I. Taldea</b>			
Goi mailako tituludunak .....	1.405,68	1.457,69	1.494,13
Laguntzaile teknikoak .....	1.036,97	1.075,34	1.102,22
Praktikanteak .....	772,97	801,58	821,61
<b>II. Taldea</b>			
Langileen burua .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Salmenta burua .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Erosketa burua .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Arduradun nagusia .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Biltegiko burua .....	902,19	935,57	958,96
Sukurtsaleko burua .....	902,19	935,57	958,96
Taldeko burua .....	812,36	842,42	863,48
Ataleko burua .....	763,83	792,10	811,90
Arduraduna, saltzailea, eroslea .....	782,36	811,31	831,59
Saltzaile-bidaiaria .....	717,77	744,33	762,94
Hiri-artekaria .....	680,93	706,13	723,78
Saltzailea .....	662,53	687,04	704,22
Saltzaile nagusia, %10 gehiago .....	728,77	755,74	774,63
<b>III. Taldea</b>			
Administrari burua .....	1.122,89	1.164,44	1.193,55
Ataleko burua .....	902,07	935,45	958,83
Kontularia, kutzazaina, atzer. hizkuntzadun takim.	809,86	839,83	860,82
Ofizial administraria .....	699,56	725,44	743,58
Administrari laguntzailea .....	684,37	709,70	727,44
Kutzako laguntzailea .....	662,53	687,04	704,22
<b>IV. Taldea</b>			
Marraskilaria .....	902,19	935,57	958,96
Erakusleho-apaintzailea .....	809,90	839,86	860,86
Errotulugilea .....	775,29	803,97	824,07
Ebakitzzailea .....	799,08	828,64	849,36
Ebakitzzaile laguntzailea .....	626,00	649,16	665,39
<b>Ofizioko profesionalak</b>			
Lehen mailakoa .....	626,79	649,98	666,23
Bigarren mailakoa .....	563,46	584,31	598,91
Kapataza .....	552,20	572,64	586,95
Morroi espezializatua .....	553,79	574,28	588,64
Morroia .....	476,17	493,78	506,13
Ofizioko laguntzailea; telefonista; ontziratzailea, konpontzailea, etab. ....	406,71	421,76	432,30
<b>V. Taldea</b>			
Atezaina .....	406,71	421,76	432,30
Kobratzailea .....	446,30	462,81	474,38
Begiralea, ordenantza, atezaina .....	406,71	421,76	432,30
Garbitzaileak .....	380,10	394,16	404,01

(III-667)

Categorías	Año 2005	Año 2006	Año 2007
<b>Grupo I</b>			
Titulados/as superiores .....	1.405,68	1.457,69	1.494,13
Ayudantes/as Técnicos .....	1.036,97	1.075,34	1.102,22
Practicantes/as .....	772,97	801,58	821,61
<b>Grupo II</b>			
Jefe/a de Personal .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Jefe/a de Ventas .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Jefe/a de Compras .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Encargado/a General .....	1.030,75	1.068,89	1.095,61
Jefe/a de Almacén .....	902,19	935,57	958,96
Jefe/a de Sucursal .....	902,19	935,57	958,96
Jefe/a de Grupo .....	812,36	842,42	863,48
Jefe/a de Sección .....	763,83	792,10	811,90
Encargado/a, Vendedor/ra, Comprador/ra .....	782,36	811,31	831,59
Viajante/a .....	717,77	744,33	762,94
Corredor/ra de plaza .....	680,93	706,13	723,78
Dependiente/a .....	662,53	687,04	704,22
Dependiente/a mayor, el 10% más .....	728,77	755,74	774,63
<b>Grupo III</b>			
Jefe/a Administrativo .....	1.122,89	1.164,44	1.193,55
Jefe/a de Sección .....	902,07	935,45	958,83
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma ext. ...	809,86	839,83	860,82
Oficial/a Administrativo .....	699,56	725,44	743,58
Auxiliar Administrativo .....	684,37	709,70	727,44
Auxiliar de Caja .....	662,53	687,04	704,22
<b>Grupo IV</b>			
Dibujante/a .....	902,19	935,57	958,96
Escaparatista .....	809,90	839,86	860,86
Rotulista .....	775,29	803,97	824,07
Cortador/a .....	799,08	828,64	849,36
Ayudante/a cortador/a .....	626,00	649,16	665,39
<b>Profesionales de oficio</b>			
De primera .....	626,79	649,98	666,23
De segunda .....	563,46	584,31	598,91
Capataz/a .....	552,20	572,64	586,95
Mozo/a especializado .....	553,79	574,28	588,64
Mozo/a .....	476,17	493,78	506,13
Ayudante/a de oficio; Telefonista, envasador/a, reparador/ra, etc. ....	406,71	421,76	432,30
<b>Grupo V</b>			
Conserje .....	406,71	421,76	432,30
Cobrador/ra .....	446,30	462,81	474,38
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a .....	406,71	421,76	432,30
Personal de Limpieza .....	380,10	394,16	404,01

(III-667)

Urriaren 19ko 105/93 Foru Dekretuan, xedatutakoarekin bat etorritz, Bizkaiko Aldizkari Ofizialaren zerbitzu publikoak ez dauka inolako erantzukizunik bertan argitaratzen diren datu pertsonalak direla eta.	De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Foral 105/93, de 19 de octubre, el servicio público del «Boletín Oficial de Bizkaia» no se hace responsable de los datos de carácter personal publicados en el mismo.
1. Bi zutabeko iragarkiaren lerro nahiz zatiki bakoitzaren tarifa: 1,69 €. 2. Ale baten urteko harpidetzaren tarifa: 165,15 € (BEZ barne). 3. Banakako alearen tarifa: 0,80 € (BEZ barne).	1. Tarifa por línea de anuncio o fracción en doble columna: 1,69 €. 2. Tarifa de la suscripción anual por ejemplar: 165,15 € (IVA incluido). 3. Tarifa por ejemplares sueltos: 0,80 € (IVA incluido).
<b>Bizkaiko Aldizkari Ofizialerako gutunak Bizkaiko Foru Moldiztegia bidali behar dira. Aita Larramendi, 3. 48012 BILBO 53. posta-kutxa. 48001 BILBO</b>	<b>La correspondencia referente al «Boletín Oficial de Bizkaia» se dirigirá a la Imprenta Foral de Bizkaia. Padre Larramendi, 3. 48012 BILBAO Apartado de Correos 53. 48001 BILBAO</b>
<a href="http://www.bizkaia.net">http://www.bizkaia.net</a>	